

Bolsa de empleo teletrabajo

**Modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en
Santander**



Sandra Marcela Puentes Gómez

Directora: Sandra Cristina Sanguino Galvis

Maestría en Administración de Empresas

Facultad de Administración de Empresas

Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB


Nota del Autor

Sandra Marcela Puentes Gómez, Maestría en Administración de Empresas, Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB. La información de este documento deberá ser enviada a

la Facultad de Maestría en Administración de Empresas, Universidad Autónoma de

Bucaramanga, Avenida 42 No. 48 - 11, Bucaramanga – Colombia. E-mail:

spuentes122@unab.edu.co

	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	
	ACTA DE CALIFICACIÓN FINAL TRABAJO DE GRADO	
HOJA:	1 de 1	

LUGAR DE LA SUSTENTACIÓN	FECHA (dd-mm-aaaa)			HORA (hh:mm)		
Sala de Juntas 2 Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	30	10	2017	8	15	<input checked="" type="checkbox"/> AM <input type="checkbox"/> PM

TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO		
"MODELO DE NEGOCIO PARA IMPLEMENTAR UNA BOLSA DE EMPLEO BASADA EN EL TELETRABAJO EN SANTANDER"		
AUTORES	Número de Identificación	Código UNAB
SANDRA MARCELA PUENTES GOMEZ	1098660605	U00097753
DIRECTOR		
SANDRA CRISTINA SANGUINO GALVIS Mag.	63 508.602	63 508 602
CODIRECTOR		
N/A		
ASESOR		
N/A		

OBSERVACIONES AL TRABAJO DE GRADO

CALIFICACIÓN AL TRABAJO DE GRADO Y LA SUSTENTACIÓN PRESENTADA

AUTORES	EVALUADOR		EVALUADOR		DIRECTOR		CALIFICACIÓN FINAL
	Nota Trabajo	Nota Sustentación	Nota Trabajo	Nota Sustentación	Nota Trabajo	Nota Sustentación	
SANDRA MARCELA PUENTES GOMEZ	4.4	4.0	3.7	3.7	3.8	4.5	4.0

Otorgar la Calificación de: 4.0

(ACEPTADA) (A) NO ACEPTADA (NA) INCOMPLETA (I)

Recomendar para Meritorio	<input type="checkbox"/>
Recomendar para Laureado	<input type="checkbox"/>

DATOS COMISIÓN EVALUADORA TRABAJO DE GRADO

	NOMBRE	FIRMA	CEDULA
Evaluador	Ignacio Carvajal Almeida Mag.		91276830
Evaluador	Diana Oliveros Contreras Ph.D.		60.265.568
Director del Trabajo de Grado	Sandra Cristina Sanguino Galvis Mg		30.329.089
Coordinador Académico y Científico	Edgar Mauricio Mendoza García		88.223.688

Candidatos a Magister:

Fdo. SANDRA MARCELA PUENTES GOMEZ

30 OCT 2017

Elaborado por: Coordinación Académica y científica de la Maestría	Revisado por: Coordinación de posgrados de la Maestría	Aprobado por: Comité de Curricular Posgrados
---	--	--

DEDICATORIA

Quiero dedicar este proyecto primeramente a DIOS por la gracia y su amor estoy aquí y todo lo que soy se lo debo a Él; a mi familia por acompañarme en cada proyecto que he emprendido en especial a mis padres (Ángela Gómez y Orlando Puentes) a quien amo con toda mi alma, por todo lo que me han brindado, por sus sabios consejos y por estar en los momentos más difíciles; a mis hijos (Sandra Daniela Puentes y David Orlando Puentes) quien es el motivo especial para emprender y ser lo que soy.

A mis compañeros de estudio que desde el principio de mi maestría siempre creyeron en mí y en los momentos que sentía no ser capaz me animaron con sus sabios consejos, en especial a mis amigos Yaneth Ardila Pinto, Andrés Guerrero Barajas, Edward Ariosto Cristancho y Ángela Patricia Anaya a quien quiero y aprecio mucho, a mi mejor abogado, el mejor hombre y la persona especial en mi vida Reinel Ricardo Cáceres Osorio; a mis docentes que me han guiado en mi formación como Magister y por su paciencia, sin ellos no hubiera alcanzado el conocimiento intelectual en especial a mis docentes: el Doctor Edgar Mauricio Mendoza, el Doctor Jorge Enrique Mantilla Medina por estar atento en mi proceso y mi directora de proyecto Sandra Cristina Sanguino Galvis a quien admiro por su emprendimiento, dedicación y dar la última batalla conmigo.

A la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) quien siempre ha mantenido sus puertas abiertas brindándome su mejor formación y capacidad para terminan mi Maestría en Administración de Empresas con profundización en Finanzas.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme las fuerzas necesarias en los momentos difíciles y bendecirme; a mi familia que a pesar de todo aún creen en mi capacidad de seguir adelante y ser cada día una mejor persona; en especial a mis padres y mis hijos la razones de estar luchando por cumplir mi sueño y lograr ser el orgullo de mi padre Orlando Puentes Herrera.

A la Iglesia la cual nací y pertenezco *Iglesia Pentecostal Unida de Colombia Central – Bucaramanga* por sus oraciones para ayudarme a terminar este sueño y cumplir los que aún me falta.

También quiero agradecer a los docentes quienes me ayudaron a terminar este proyecto, y en todo el proceso de este Modelo de Negocio. Quiero darles las gracias a todos los profesores que hizo de mí una Magister a mi directora Sandra Sanguino, mi evaluador Ignacio Carvajal y al Coordinador Académico y científico Edgar Mauricio Méndez; Finalmente al coordinador de Posgrados Jorge Mantilla por sus consejos y ayuda desinteresada; a una gran persona que siempre lo llevare en mi corazón y en mis oraciones Reinel Ricardo Cáceres Osorio a quien aprecio mucho.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I. PROBLEMA	14
1.1. Antecedentes del problema	14
1.1.1. Formulación del problema	17
1.2. Objetivos	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
1.3. Hipótesis	18
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones y delimitaciones	20
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL.....	22
2.1.1. Las TIC	22
2.1.2. El teletrabajo	25
2.1.3. Las bosas de empleo	33
2.1.4. Innovación.....	35
2.1.5. Modelo de negocio.....	39

Bolsa de empleo teletrabajo

2.1.6.	Creación de empresas	47
2.2.	Estado del arte.....	49
2.3.	Marco jurídico.....	55
CAPITULO III METODOLOGÍA		60
3.1.	Tipo de Investigación.....	60
3.2.	Fuentes de investigación	62
3.3.	Determinación de la muestra	62
3.4.	Instrumentos utilizados para la medición	64
3.5.	Técnicas estadísticas utilizadas.....	67
CAPITULO IV RESULTADOS		68
4.1.	Caracterización del teletrabajo en el contexto internacional, nacional y regional... 68	
4.2.	Modelo de negocio para bolsa de empleo teletrabajo.....	74
4.3.	Plan de implementación del modelo de negocio de la bolsa de empleo	81
4.3.1.	Plan de marketing.....	81
4.3.2.	Plan técnico	114
4.3.3.	Plan jurídico	122
4.3.4.	Plan organizativo, recursos humanos y laborales.....	124
4.3.5.	Plan de tecnología de la información	136

Bolsa de empleo teletrabajo

4.3.6. Plan financiero.....	139
CAPITULO V. CONCLUSIONES.....	156
5.1. Resumen y hallazgos.....	156
5.2. Recomendaciones	158
DEFINICIONES DE TÉRMINOS	159
BIBLIOGRAFÍA.....	163
ANEXOS.....	178

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Orígenes del teletrabajo.....	26
Tabla 2. Investigaciones relacionadas con el teletrabajo	28
Tabla 3. Tipos de contratación del teletrabajo	32
Tabla 4. Modalidades de teletrabajo	32
Tabla 5. Niveles de innovación	39
Tabla 6. Esquema de un modelo de negocio	41
Tabla 7. Tipología de un modelo de negocio	42
Tabla 8. Pasos para la legalización de creación de empresa	47
Tabla 9. Tipos de sociedades en Colombia para legalización de empresas	48
Tabla 10. Legislación colombiana para la creación de empresas.....	55
Tabla 11. Legislación vigente en Colombia para el teletrabajo	56
Tabla 12. Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013.....	58
Tabla 13. Determinación de la muestra.....	62
Tabla 14. Beneficios del teletrabajo	68
Tabla 15. Característica de la bolsa de empleo para el teletrabajo	69
Tabla 16. Modelo de negocio Canvas	75
Tabla 17. Distribución de cargos.....	86
Tabla 18. Cargos actuales.....	95
Tabla 19. Medios de comunicación.....	113
Tabla 20. Datos descriptivos de Santander	115
Tabla 21. Localización propuesta.....	117
Tabla 22. Especificaciones técnicas de muebles y enseres	121

Bolsa de empleo teletrabajo

Tabla 23. Especificaciones técnicas de maquinarias y equipos	122
Tabla 24. Descripción del cargo de Gerente	127
Tabla 25. Descripción del cargo de Ingeniero (a) de Sistemas	127
Tabla 26. Descripción del cargo de Asesor	128
Tabla 27. Herramientas digitales.....	139
Tabla 28. Fijación del precio.....	140
Tabla 29. Ingresos en ventas de contratación.....	141
Tabla 30. Activo fijos de terreno y edificio	142
Tabla 31. Activos Fijos tangibles de muebles maquinaria y equipos	142
Tabla 32. Activos intangibles.....	143
Tabla 33. Presupuesto de costos indirectos.....	143
Tabla 34. Asignación salarial	144
Tabla 35. Egresos	145
Tabla 38. Estado de pérdidas y ganancia proyectada.....	146
Tabla 39. Balance General	147
Tabla 40. Flujo de caja proyectada.....	148
Tabla 41. WACC, VPF, VPN	149
Tabla 42. ROI.....	150
Tabla 43. Tasa Interna de Retorno	151
Tabla 44. Punto de equilibrio	151
Tabla 45. Indicador de Liquidez	152
Tabla 46. Indicador de actividad	152
Tabla 47. Indicador de endeudamiento	153
Tabla 48. Indicadores de rendimiento	154

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1. Business Modelo de Canvas.....	61
Imagen 2. Tamaño de la muestra de implementación con el teletrabajo	72
Imagen 3. Cinco fuerzas de Porter	105
Imagen 4. Marketing Mix.....	110
Imagen 5. Municipio de Floridablanca	116
Imagen 6. Plano de Distribución de Oficina	118
Imagen 7. Ubicación de la bolsa de empleo.....	120
Imagen 8. Organigrama de la bolsa de empleo de teletrabajo	130
Imagen 9. Función de la bolsa de empleo Teletrabajemos	131
Imagen 10. Proceso de implementación del teletrabajo por medio de la bolsa de empleo	132

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexos 1. Modelo de Encuesta para las empresas	178
Anexos 2. Modelo de Encuesta para los trabajadores.....	182
Anexos 3. Escala salarial o remuneración de profesionales en Colombia año 2017	185
Anexos 4. Cotización del Software.....	186
Anexos 5. Cotización de la página web	187
Anexos 6. Punto de Equilibrio	188

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una modalidad laboral que responde a los espacios de ejecución de trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador que aportan en las empresas con ventajas como: la disminución de costos, la eliminación de diversos mecanismos de control de recursos humanos para aumento de productividad en el trabajo por objetivos (Rojas, 2014).

Este proyecto presentan las oportunidades que ofrecen la contratación a través del teletrabajo siendo un mecanismo para alcanzar la competitividad a través de la creación de la bolsa de empleo considerando otra forma de contratación para las empresas y aprovechando el apoyo que se está llevando a cabo por los entes gubernamentales como: el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC), el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO), el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (COLCIENCIAS), la Gobernación de Santander, la Alcaldía de Bucaramanga y la Superintendencia de Industria y Comercio (MINTIC, 2013).

La idea que se propone es innovadora, porque se busca la participación entre el vínculo de empresa + bolsa de empleo + trabajador, con las herramientas de las TIC para promover el desarrollo regional a través de la flexibilidad laboral, ofreciendo un papel relevante con la posibilidad de hacer negocios con clientes en otros puntos geográficos donde se implican recursos humanos, económicos, cambios culturales y jurídicos. Ofreciendo además una amplia gama de ventajas para la organización y sus trabajadores como el aumento en la productividad y mejora de calidad de vida (Villa, 2015).

La metodología fue descriptiva con carácter cuantitativo y utilizando un instrumento online para conocer el mercado potencial de las empresas de Santander y la perspectiva que tienen los trabajadores con los contratos a través de la modalidad de teletrabajo. El instrumento fue

Bolsa de empleo teletrabajo

respondido por 386 empresas registradas por la Cámara de Comercio de Bucaramanga (Compite360, 2016) y un grupo de 386 habitantes activos económicamente dentro de los lineamientos que orienta el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2016).

En este trabajo se buscó presentar la caracterización del teletrabajo en contexto internacional, nacional y regional, diseño del modelo de negocio (Canvas) basado en el teletrabajo en Santander y la elaboración del plan de implementación a la creación de una bolsa de empleo.

El contenido del trabajo se divide en cinco capítulos: capítulo I. Problema se dan a conocer los antecedentes del problema, formulación del problema, objetivo general y específico, hipótesis, justificación, limitación y delimitación. Capítulo II. Marco referencial, se divide en los análisis de conceptos, estado de arte que se divide en estudios investigativos internacionales, nacionales y regionales asociados al tema y marco jurídico. Capítulo III. Metodología se establece tipo de investigación, fuente de investigación, etapa metodológica de la investigación, determinación del método de muestreo y de la muestra, y el instrumento de medición, técnicas estadísticas utilizadas, aspectos éticos. Capítulo IV. Resultados se establece las caracterizaciones del teletrabajo en contexto internacional, nacional y regional, diseño de un modelo de negocio y elaboración del plan de implementación. Capítulo V. Conclusiones que incluyen el resumen y hallazgo, recomendaciones y definiciones de términos.

CAPITULO I. PROBLEMA

En este capítulo se identifican los antecedentes del problema, formulación del problema, objetivos: general y específicos, hipótesis, justificación, limitaciones y delimitaciones sobre la implementación del teletrabajo a nivel internacional, nacional y regional.

1.1. Antecedentes del problema

El uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones han permitido en las organizaciones cambios innovadores en el mercado a través de la implementación de nuevas modalidades de contratación como el teletrabajo. Su evolución ha dado como resultado en toda América Latina, el Caribe, América del Norte y Europa el aumento de la productividad de las empresas, la promoción de la innovación y el emprendimiento, que permite expandir los negocios existentes (Airlys, 2017). Además, se alcanzado la reducción de las jornadas laborales mediante la eficiencia en la realización de las tareas, la disminución del traslado entre la casa al trabajo y la relación de negociación a través del comercio electrónico.

Las TIC han agregado un valor adicional a las actividades operacionales y de gestión empresarial representando una herramienta importante, donde permiten a los países mejorar la competitividad de las empresas, de sus trabajadores y su economía (Portal del teletrabajo, 2016).

En los últimos años el Ministerio de las TIC ha implementado en Colombia los Telecentros como una estrategia para la población en condiciones vulnerables facilitando la conectividad para la población, actualmente a nivel internacional se han extendido estos centros que permiten el acceso comunitario al conocimiento de la tecnología, como por ejemplo, Canadá, Estados Unidos, Australia y Suecia (Suñé, 2013).

Bolsa de empleo teletrabajo

Los últimos informes del año 2016 el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia, registran una tasa de crecimiento con el uso de las TIC durante los últimos años donde 53 actividades aportan en la economía como las del sector de servicio (sector terciario) encontrándose en el noveno lugar dentro del escalafón que más aporta en el Producto Interno Bruto (PIB).

La participación del teletrabajo en las empresas está en 3.13% en el tercer semestre del año 2016, esto aportaría en las empresas una mayor flexibilidad para los trabajadores sin dejar de cumplir su vida cotidiana, disminuir el tiempo que gasta para llegar al lugar de trabajo para el cumplimiento de horario y la falta de oportunidades de trabajo a los discapacitados, madres cabeza de hogar, entre otros (Portal del Teletrabajo, 2016).

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2016) realizó un informe en el año 2016 sobre la tasa del desempleo nacional obteniendo como resultado un porcentaje del 10.0%. En Bucaramanga y su área metropolitana el desempleo en el mes de julio del año 2016 se ubicó en el 10.4% superior en el mes de julio del año 2015 que obtuvo un porcentaje del 9.0%. El informe también señala que en el año 2016 hay 21,7 millones de colombianos laborando y 2,1 millones de colombianos sin contratos laborales.

El teletrabajo en Colombia se ha venido implementando desde el año 2008, actualmente aún sigue siendo desconocido para muchas empresas y personas, la falta de información que no ha permitido una mayor participación en las organizaciones de Colombia a pesar de ser una opción de competitividad y crecimiento. Hasta la fecha aún no se cuenta con suficientes estudios o estadísticas que permitan ampliar los conceptos del teletrabajo para conocer las ventajas e inconvenientes que se han presentado durante el proceso de implementación en las empresas colombianas (Moreno & Augusto, 2015).

Bolsa de empleo teletrabajo

En las empresas la implementación del teletrabajo se ha dificultado por los conocimientos de la prueba piloto y contratación, el incremento del costo de formación e integración de las personas que laboran, en los procedimientos informáticos, entre otras, sin embargo el 9.0% de las empresas colombianas han implementado esta modalidad, donde han logrado beneficios comprobados en la productividad obteniendo un aumento del 40.0%, logrando una reducción de los costos en infraestructura de las empresas y una mejor calidad de vida en las personas (Barbosa, 2015).

Para los trabajadores se puede observar que existen unas inseguridades por la dificultad en separar el trabajo, la familia o vida cotidiana, menor comunicación directa con los colaboradores y/o pérdida integración con la empresa. Aunque el teletrabajo se ha venido formalizando en Colombia permitiendo ganancias de ambas vías aún sigue siendo desconocido por falta de los beneficios fiscales para que adopte la modalidad del teletrabajo o la resistencia de los empleados manifestando inseguridad al estar lejos de las organizaciones y no dar cumplimiento en las funciones contratadas, donde lo considera un lugar esencial para el desarrollo de la actividad contratada por la empresa (Cuéllar, 2016).

La creación de empresa unida a la creciente implementación del teletrabajo y las exigencias en el mundo laboral son factores comunes que contribuyen al cambio del desarrollo de actividades que actualmente se llevan realizando. Según el informe elaborado por Díaz (2013) en una investigación sobre "*Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional*" se estimó que para el año 2016 el 43.0% de todas las fuerzas laborales en los Estados Unidos trabajarían desde cualquier lugar fuera de las oficinas.

De otro lado, las empresas se han beneficiado de esta modalidad como: la reducción de costos y realizar un mejor aprovechamiento de tiempo con el uso de las TIC para el cumplimiento de los objetivos establecidos. En Estados Unidos el científico Jack Nilles para el año 1973,

Bolsa de empleo teletrabajo

implementó la idea de llevar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo para evitar el traslado hasta el puesto del trabajo y permitiendo que los trabajadores cumplan sus labores contratadas desde un lugar diferente al trabajo (Rojas, 2016).

El objetivo de crear una bolsa de empleo es ser un intermediario entre la empresa y el trabajador, apoyando la contratación y dándoles a conocer la nueva estrategia mediante capacitaciones de las modalidades del teletrabajo ofreciendo mayor competitividad e innovación en el mercado laboral mundial, sin dejar a lado la normatividad y legislación vigente. Las operaciones de estas empresas están direccionadas para el desarrollo económico del país en la actividad del teletrabajo que ofrezca contratación del personal, apoyo técnico y financiero para estimular la creación de empresas (Hernández & Pérez, 2015).

La innovación en las empresas con la implementación del teletrabajo es realizar un incremento en la productividad como se lee en un estudio de *Harvard Business Review (2015)* denominado “*Teleworking and business sustainability*”, que manifiesta que es más fácil la productividad si laboran en una ubicación diferente a la oficina, constituyéndose en costos ocultos como se mencionó anteriormente, la creación de empresa genera innovación organizacional que impulsa la productividad y mejora la calidad de vida de los trabajadores que quieran optar su implementación facilitando nuevos modelos que son innovadores para las organizaciones.

1.1.1. Formulación del problema

Dado el anterior panorama, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Es factible la creación de una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Elaborar un modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Realizar la caracterización de la modalidad de teletrabajo en el contexto internacional, nacional y regional.
2. Elaborar la representación lógica del negocio para la bolsa de empleo basada en el teletrabajo: factores de generación de valor, relación con clientes, generación de ingresos, costos y actividades claves.
3. Diseñar el plan de implementación para la creación de la bolsa de empleo basada en el teletrabajo en Santander.

1.3. Hipótesis

Las innovaciones tecnológicas suponen un impacto sustancial en la organización del mercado laboral y aportan nuevas dimensiones al mundo del trabajo, dado lo anterior, con la investigación se busca contrastar la siguiente hipótesis:

La creación de una bolsa de empleo basado en el teletrabajo es factible en Santander.

1.4. Justificación

La gestión de los recursos y la transformación laboral en las empresas con la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) han llevado elementos claves para que

Bolsa de empleo teletrabajo

desarrollen la actividad en un lugar distinto a la oficina, agilizando las comunicaciones, sustentando el trabajo en equipo para promocionar nuevos servicios en el mercado laboral (González, 2016). De hecho, las empresas que trabajan con las herramientas de las TIC han logrado cubrir las ofertas laborales que se generan en el país, la Federación Colombiana de Industria del Software a través de la Cámara Colombiana de Informática y Comunicación (CCIT) han realizado un análisis donde el 80.0% de los profesionales graduados con carreras basadas en Tecnología de la Información (TI), consiguen en menos de un año empleo dentro de más de 1,700 empresas de industria (Portal de Teletrabajo, 2016). Para Moreira (2014), la tecnología se asocia con las innovaciones siendo una fuente de crecimiento en el mercado que favorece la implementación de estrategias para conquistar nuevos mercados, aumentar la productividad y mejorar la competitividad de las organizaciones.

De otro lado, el nivel de desempleo en Colombia se encuentra en 10.04% (DANE, 2016). Si bien las cifras han caído en los últimos años, se observa que existen nuevos inconvenientes como los salarios bajos, horarios extendidos o distancia entre la casa y el trabajo que requieren para cumplir el desarrollo de las actividades contratadas por la empresa. Precisamente, el teletrabajo es una forma flexible de contratación que consiste en el desempeño de las actividades laborales sin la presencia física del trabajador en la organización, con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías para el desarrollo de sus funciones. Dentro de sus ventajas las organizaciones se benefician a partir de la reducción de los costos fijos en los espacios de oficinas, mejora en la productividad, se amplía la posibilidad de seleccionar el personal en cualquier área geográfica, entre otras (Anderson, Kaplan & Vega, 2014; Tacoronte, Falcón & Cabrera, 2014).

Los trabajadores obtienen beneficios como: el ahorro del tiempo al momento del desplazamiento entre su casa hasta la organización, reducción en los costos de combustible o pago de transporte público, optimiza el desarrollo de las actividades personales debido al desarrollo de

Bolsa de empleo teletrabajo

habilidades y aporta en la disminución de la contaminación ambiental por la reducción de combustibles (Moncada & Marielin, 2015).

Por otra parte, las bolsas de empleo son empresas que contratan un tercero sea persona jurídica o natural, quien se conoce como usuario para que desarrolle una actividad específica de forma temporal para una organización que ofrezca la agilidad y la eficiencia en los procesos, esto permite cubrir la necesidad específica de la empresa sin ampliar la nómina laboral, disminución de costos y aumento en la productividad (Flórez, 2016). La contratación a través de las bolsas de empleo ha aumentado en los últimos años en un 25.0% de número de trabajadores pasando de 34,690 a 42,760 en el 2016, esto indica que está tomando fuerza en el país brindando a la empresa apoyo en las contrataciones y selección del personal (Portal del Min Trabajo, 2016).

Precisamente, la creación de una bolsa de empleo basada en teletrabajo es una innovación organizacional porque favorece la creación de nuevas relaciones entre el jefe y el empleado, equipos de trabajo conectados desde cualquier lugar a través de las TIC para la comunicación e interacción de las actividades contratadas (Díaz, 2015).

De otro lado, el modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en el teletrabajo se desarrollan los aspectos del mercado como la demanda, oferta, los canales de ventas y el precio que se necesita para la proyección de la estrategia de mercado, determinando las características técnicas, los estudios económicos para la toma de decisiones en la viabilidad de la creación de la bolsa de empleo de teletrabajo.

1.5. Limitaciones y delimitaciones

El tiempo es un limitante puesto que en un año y medio es corto para la realización de un trabajo de viabilidad tan extenso y análisis de la información. Por otro lado, los escasos recursos para la realización del instrumento en la recolección de información en las empresas y los

Bolsa de empleo teletrabajo

trabajadores de Santander y los recursos financieros en la investigación para los análisis de la viabilidad de la creación de empresa.

El reconocimiento al estudio del modelo de negocio para la creación de una bolsa de empleo basada en teletrabajo se delimita en los siguientes parámetros: en cuando al tiempo que hace referencia a la situación actual de los últimos tres años y la localidad en Santander.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

En este capítulo se identifica el marco referencial basado al modelo de negocio con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), el teletrabajo, las bolsas de empleo, la innovación, el plan de negocios y la creación de empresas, el estado del arte para implementar una bolsa de empleo basada en teletrabajo, finalmente se aborda el marco jurídico en Santander.

2.1.1. Las TIC

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) permiten a las organizaciones optimizar y aumentar la competitividad en el mercado, implementando un valor agregado en el desarrollo de las actividades de gestión empresarial y operacional, logrando que las empresas se modernicen en cuanto a los requerimientos exigidos que se están dando en el entorno laboral (González, 2016).

Las TIC corresponden a procesos informacional y comunicativos entre las personas, como un conjunto de recursos tecnológicos por medio de software, hardware y telecomunicaciones que son aportantes a los procesos del negocio (Ramírez, 2014). Según Hess en el año 1997, sus inicios fueron en los países industriales.

Actualmente el número de propuestas y conocimientos con el uso de las TIC ha crecido en las organizaciones a nivel internacional, sin embargo, aún falta por recorrer los usos y las formas de incorporación. En el mundo empresarial las TIC han sido un medio de comunicación que permite reducir los costos y mantienen una mejor relación con proveedores, inversionistas, entre otros (Aburto, Carballo, López & Josué, 2016).

Las TIC en el año 1833, apoyaron a la invención del telégrafo con redes para la georreferencia nacional desarrollándose en España entre los años 1850 y 1900, posteriormente, en

Bolsa de empleo teletrabajo

los siguientes años han ido evolucionando en cuando a las variedades y complejidad que facilitan la comunicación entre personas ajustándose a las necesidades de comunicación, es decir, han limitado la interactividad entre las personas, distancias en las comunicaciones, riquezas de contenidos, cantidad de información transmitida, entre otros (Bonilla, Plaza, Cerquera& Riaño, 2014).

En el siglo XX el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones implementaron la Era Digital en los campos científicos de la electrónica como los precios de las materias primas y la preponderancia de la tecnología que combina el software y electrónica. Al principio de los años 80 las TIC han permitido la evolución con la electrónica, informática y telecomunicaciones posibilitando la interconexión entre las redes, convirtiéndose en un sector estratégico para la nueva economía; desde el año 1995 hasta la actualidad los equipos han incorporado las TIC para el cambio y nuevas tendencias presentado en todos los niveles de la sociedad actual desde las más grandes organizaciones hasta la más pequeña (Forte, Ocampo, Calise, Palacios & Zitello, 2014).

Es importante indicar que en el año 2013 el sector de Telecomunicaciones facilitó la creación de empleo con el impulso de la demanda del desarrollo del software, un informa realizado por la Universidad Estatal de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas (2016) evidenciaron que el uso de las TIC ha integrado en los procesos de producción mejorando la calidad y productividad. Las aportaciones que tiene las TIC en las actividades humanas consisten en una serie de funciones que da flexibilidad a la relación del trabajo como son (Forte, Ocampo, Calise, Palacios & Zitello, 2014):

- ✓ **Los instrumentos para todo tipo de datos:** son sistemas informativos integrados por un ordenador y programas que permiten realizar cualquier tipo de procesos de manera rápida y fiable.

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ **Los canales de comunicaciones:** son herramientas inmediatas, asincrónicas y sincrónicas encargados de difundir información y realizar contacto con cualquier persona del mundo.
- ✓ **Los almacenamientos de grandes informaciones:** son los encargados del almacenamiento de pequeños soportes con facilidad de transporte conocida como los discos duros de los portátiles o tarjeta de memoria.
- ✓ **Los desarrollos de las actividades:** son los encargados de realizar las actividades mediante los programas implementados en los ordenadores, siendo su principal característica el proceso automático de la información con las instrucciones de los programas.
- ✓ **Los códigos indispensables:** se insertan con los registros de la información mediante la digitalización de los tipos de información con el uso de todos los elementos que integra las TIC.

Según Ramírez (2016) TIC han logrado ser una modalidad básica en la sociedad siendo usado en todos los campos de la vida cotidiana donde gran cantidad de información es ofrecida por las tecnologías sin necesidad de contar con toda la información necesaria que traduzca el conocimiento.

De otro lado, en Colombia los progresos de penetración de internet entre las empresas grandes frente a las Pymes comparando las inversiones en el uso de las TIC es un país donde el 98.0% están preparadas para competir en las tecnologías, aunque más del 80.0% de las empresas Pymes invierte en computadores, el 55.0% tienen páginas web y 33.0% invierte en sistemas de información y gestión (Galeano, Loaiza & Iglesias, 2016).

Según Cabero (2014) manifestó que por más esfuerzo realizado en presencia física de las tecnologías en los centros la concentración será mayor en los conocimientos que van transmitiendo los profesores, cuando se hablan de formación incluye a dos cuestionarios que confunden como:

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ La formación necesaria para los profesores que tenga conocimiento en las TIC para aumentar el rendimiento y conocer sus límites.
- ✓ La formación necesaria para cualquier profesor en el cambio tradicional en sus clases realizándolo de unas formas distintas que plantee paradigma con métodos distintos y otras herramientas con el uso de las TIC.

Las TIC han llegado a ser importantes para la sociedad donde su uso es constante en los campos de la educación, la vida cotidiana y en las organizaciones como una innovación en los procesos de integración en las tecnologías para crear o mejorar un producto, servicio, un sistema o un proceso (Guzmán, 2013; Monfort, 2016).

2.1.2. El teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad laboral a distancia, su forma de trabajo se realiza en una ubicación alejada de la oficina separando así al trabajador del contacto personal con el jefe o colegas que se encuentre en la oficina, la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando las comunicaciones mediante las TIC (Portal del Teletrabajo, 2016).

Las modalidades laborales del teletrabajo son: contratos autónomos que se valen por las TIC para el desarrollo de sus tareas ejecutándolo desde cualquier lugar, suplementario que alertan sus tareas en distintos días de la semana en la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para cumplimiento y móvil que ejecutan sus tareas utilizando un dispositivo móvil permitiendo ausentarse con frecuencia (Portal de Teletrabajo, 2016).

En la siguiente tabla muestra los orígenes del teletrabajo en diferentes regiones del mundo. Por ejemplo, en los Estados Unidos y Europa nació para cubrir necesidades de cambio laboral, mientras que en Costa Rica se desarrolló un plan piloto para rescatar a los mejores trabajadores que tuvieron que renunciar debido a la dificultad de desplazamiento.

Bolsa de empleo teletrabajo

Tabla 1. Orígenes del teletrabajo.

Año	País	Antecedentes del problema
En la década de los 60	Estados unidos	El teletrabajo fue la primera propuesta laboral con flexibilidad, pero fueron escasos los teletrabajadores, los costos elevados de la tecnología y la desconfianza de las organizaciones debido a las culturas ya establecidas. Anteriormente, los sistemas de producción en serie, la deshumanización del trabajador, la dependencia repetitiva en el lugar del trabajo y la rígida estructura piramidal no era necesario ningún cambio laboral o innovación, hoy en día los modelos de organización se desarrollan en la era informática con el conocimiento virtual, esto permite la flexibilidad y la conciliación con el servidor público con el tema de las TIC.
1957	Gran Bretaña	La revolución organizacional y la ejecución del teletrabajo dan inicio, logrando una superación de cambio, al momento de realizar contrataciones con mujeres cabeza de hogar para la realización de un nuevo desarrollo en el programa de software desde su casa.
1973	Estados Unidos	La crisis petrolera afecto la vida laboral de sus habitantes: el físico Jack Nilles para optimizar los recursos no renovables propuso llevar el trabajo al trabajador concretando una nueva modalidad de vida en el continente americano, buscando la disminución de distancia al trabajo y dándoles la tranquilidad con respecto en la conservación de su empleo.
1981	Europa	En Europa surgió la misma necesidad de proponer en las organizaciones nuevos métodos de trabajo llamándolo <i>Telework</i> , con nuevas generaciones de empleo para la disminución de distancia y el aprovechamiento del tiempo.
1999	Costa Rica	El teletrabajo en el Banco Estatal identifico una necesidad de implementar para la solución a la crisis de competitividad laboral e innovación para el mercado, desarrollando un plan piloto con la finalidad de rescatar a los mejores trabajadores que tuvieron que renunciar debido a la dificultad de desplazamiento por motivo de distancia de su hogar a la oficina
En los años 90	Australia y Alemania	La economía de Australia y Alemania proyectaron la implementación del teletrabajo llamándolo Telecentro, con la utilización de las TIC, ofreciendo oportunidades de empleo a nivel mundial; es decir, el trabajador puede exportar trabajo ayudando a una economía activa sin acudir a un sitio de trabajo.
Después de los años 90	España	En España se considera que el trabajo lo regulan en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores que se plantea como un trabajo fijo en sentido dinámico, que se enfrenta a la estructura rígida de la prestación del trabajo.
Después de los años 90	México	El gobierno lo implementó y se conoce como tele-empleo.

Bolsa de empleo teletrabajo

2001	Chile	La legislación pionera lo actualizan con el Código de Trabajo modificado con una explicación brevemente al momento de contratar y las referencias del horario que cumple un teletrabajador llevando al presidente a enviar al Congreso la nueva Ley de teletrabajo para el mejoramiento laboral.
2007	Colombia	La regulación por parte del Derecho realiza cambios para la modalidad laboral denominada teletrabajo en Colombia. Base a la investigación que se obtuvo una ayuda con la Unión Europea por la experiencia del teletrabajo realizando una prueba piloto, delegando un marco legal apropiado para las futuras posibilidades de la implementación en Colombia; donde en el año 2008 se obtiene el primer derecho del teletrabajo con el Congreso de la República de Colombia conocida como la Ley 1221.

Fuente: elaboración propia a partir de Cánovas & Blanco (2015).

Las empresas registradas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga ubicadas en los municipios de Santander algunas han firmado el pacto del teletrabajo para generación de empleo con modalidad autónomas y obtener nuevas oportunidades de negocios, en el año 2012 la entidades públicas como: la Gobernación de Santander y la Alcaldía de Bucaramanga fueron los pioneros en la firma del pacto para la aprobación del teletrabajo que fue celebrado en Bogotá con el apoyo del Ministerio de las TIC y el Ministerio del Trabajo; logrando el día 22 de noviembre del 2013, donde diez empresas de Santander apoyan la implementación del teletrabajo con la modalidad autónomo promoviendo el emprendimiento y generalización de empleo que fueron: la Cámara de Comercio de Bucaramanga, FENALCO Santander, ACOPI Santander, ANDI Santander, UNAD zona centro, la Corporación Autónoma Departamental ubicada en la meseta de Bucaramanga, Instituto Financiero para el Desarrollo de Santander, Canal TRO, Zona Franca de Santander y Cajasan (Portal del Teletrabajo, 2016).

Investigaciones relacionadas con el teletrabajo

El teletrabajo ha realizado aportes para la implementación durante los últimos años, los resultados obtenidos se conocieron que fueron pocas las empresas en Colombia que llegaron a la

Bolsa de empleo teletrabajo

prueba piloto (fase 5). La siguiente tabla muestra seis diferentes investigaciones realizadas sobre el teletrabajo, donde se destaca la competitividad de las organizaciones en el siglo XXI para alcanzar la eficacia a través de la adopción del teletrabajo como un nuevo método de contratación.

Tabla 2. Investigaciones relacionadas con el teletrabajo

Año y País	Evento	Resultado
Buenos Aires Año 2000	Realizaron algunas encuestas basadas al teletrabajo para el cambio climático y político.	Las encuestas fueron realizadas a 17 empresas localizadas en la ciudad de Buenos Aires que contaban con trabajos formales e informales de teletrabajo, a su vez fueron encuestados 106 teletrabajadores que se desempeña en las empresas para la investigación realizada, hasta la actualidad la implementación del teletrabajo sigue creciendo.
Argentina Año 2008	Realizaron tres estudios para la implementación del teletrabajo logrando el desarrollo los días 25, 26 y 27 de agosto del 2010, desde el Ministerio apoyaron el crecimiento de la implementación desde el año 2008 con eventos de capacitación para los trabajadores e incentivos para las empresas que los contratan.	La coordinadora del Ministerio de Trabajo Viviana Díaz aún no cuenta con una estadística exacta, pero los estudios realizados existen más de \$1'800,000 oficina en los hogares; un 45.0% de los trabajadores teletrabajan una vez a la semana, el 9% es un teletrabajador full time y el 46.0% aun labora con cumplimientos de horario y presencia física en las organizaciones.
India Año 2012	Publican en la revista <i>Scientific American</i> un estudio reciente por la empresa norteamericana IDC (<i>International Data Corporation</i>) donde para el año 2015 se espera un incremento del 37.0% en teletrabajadores.	En el año 2015, el 34.0% de Indonesia laboran desde su casa, el 30.0% son teletrabajadores de México y Argentina. El mayor crecimiento del teletrabajo según el estudio realizado es el país de India con una cifra de teletrabajadores de forma considerable, el 75.0% de las organizaciones inicio con la compra de una tableta para implementar el teletrabajo.
Colombia Año 2013	Realizaron en Colombia unas encuestas de forma vía correo electrónico dirigida al desarrollo institucional de la Alcaldía de Bogotá.	El objetivo fue establecer la entidad para realizar la implementación del teletrabajo, relacionado con: la infraestructura física y tecnológica, relaciones entre trabajador y la entidad, características de un teletrabajador y el proyecto piloto de teletrabajo.
Estados Unidos Año 2013	Realizaron un estudio de la evolución del teletrabajo en los Estados Unidos mediante	Sus resultados son 26.0% teletrabajan una vez a la semana, 4% lo realizan full time y el 40.0% de los

Bolsa de empleo teletrabajo

	unos científicos expertos en el tema.	empleados le exigen que trabajen en la oficina.
Colombia Año 2016	Guzmán es invitada en un congreso internacional EDUTECH, siendo exponente de tema de las competencias del teletrabajo virtual mediadas por las TIC.	Como elemento clave para la competitividad de la organización en el siglo XXI para alcanzar la eficacia a través de la adopción del teletrabajo como un nuevo método de contratación que favorezca el desempeño del desarrollo de las actividades de los empleados en un sitio fuera de la empresa cumpliendo con los objetivos propuestos.

Fuente: elaboración propia a partir de teletrabajo Hernández & Pérez (2015).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una edición especial de la revista evidenciando las normas internacionales del trabajo para la protección de los derechos de propiedad, su primera publicación fue en el año 2005 para el apoyo de los gerentes y/o dueños tradicionales. Posteriormente, para el año 2009 publicó su segunda edición con el fin de integrar los instrumentos informativos adoptados y para el año 2016 señaló las actividades forzadas y rol esencial de las normas internacionales del teletrabajo en el contexto de la actual crisis del desempleo (Yanes, 2016).

Según Boell, Campbell, Cecez-Kecmanovic & Cheng (2013) realizó su investigación relacionada con la revisión de la condición de literatura y búsqueda de la literatura con avances de contratos teóricos de los conceptos sobre el teletrabajo y las investigaciones en las áreas científicas para las oportunidades laborales a distancia.

Martín & Donnell (2014) realizaron una investigación titulada ¿Teletrabajo es eficaz para organizaciones?, donde se realizó un meta-análisis de investigación empírica sobre las percepciones del teletrabajo y resultados de organización, el objetivo fue conocer la relación del teletrabajo mediante una alternativa con ventajas demostradas positivas para individuos y sociedad, aún no ha sido puesto en práctica por la mayor parte de las organizaciones.

Bolsa de empleo teletrabajo

El Ministerio de Trabajo (2016) motiva a las empresas para implementar el teletrabajo apoyado con el libro ABC donde mencionan la prueba piloto y los Decretos reglamentarios del teletrabajo que se realiza en el marco de un contrato autónomos, móviles y suplementario o contrato independiente en el desempeño de actividad reenumerada, teniendo como herramienta las TIC para los contratos del trabajador y/o empleador sin la necesidad de una presencia física constante del trabajador.

Chirinos, Ecurra & de Fátima (2014) publicó en Colombia Digital “El teletrabajo para la población vulnerable”. Donde aportan ventajas del teletrabajo para las organizaciones y empleados, que permiten aumentar la productividad de las organizaciones y los beneficios para el empleado que concilie la vida laboral con la familiar; ofreciendo además una herramienta de inclusión laboral para grupo vulnerables.

Berumen, García & Cebberos (2011) realizaron un artículo sobre la recepción de las nuevas formas de contratación laboral para el país de México con la Ley Federal de Trabajo. Este contrato llevó a los patrones a realizar con sus trabajadores contratos que no se apeguen a las normas vigentes siendo restrictivo o limitado y que le impide a participar en lo económico Nacional e Internacional con la misma condición competitiva que se llevan en otras naciones.

Arias, Marín, Giraldo & Melo (2014) publican en la *Nacional Science Foundation* un artículo sobre "Teletrabajo" para beneficios al empleador, los empleados y el entorno. El teletrabajo se ha implementado en sociedades públicas y privadas, la Fundación de Ciencia Nacional (NSF), anunció los resultados de un estudio conjunto. “Teletrabajo Al microscopio” un Informe sobre la Fundación de Ciencia Nacional el Programa teletrabajo. Basado en las respuestas del estudio el 87.0% de los empleados en la NSF, señala que el teletrabajo es un ganador de triunfo para directores, empleados y el entorno.

Bolsa de empleo teletrabajo

El teletrabajo ha surgido como una nueva modalidad de contratación laboral de mecanismo durante las dos últimas décadas. Con la utilización de las TIC, se han innovado en las organizaciones creando redes que favorecen la capacidad de respuesta en las organizaciones (Moreno, 2014).

Los intereses de la propuesta del teletrabajo en las organizaciones se adoptan en cinco países que son: Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Suecia y Finlandia; reconociendo que es una práctica laboral eficiente de los directivos y profesionales, reflejando en los estatus sociales y proporcionando mayores incrementos de teletrabajadores debido a su poder de negociación con el empleador (Navarro, 2014).

El 50.0% de las 4,602 empresas encuestadas por el portal de Colombia Digital manifestaron que tuvieron que realizar inversiones en herramientas tecnológicas para teletrabajar, así mismo el 43.0% de los empresarios expresaron que en la actualidad las empresas cuentan con las aplicaciones y servicios adecuados para la implementación del teletrabajo (Portal del Colombia Digital, 2015).

La legalización colombiana del teletrabajo está soportadas a las políticas de las empresas en la revisión de materia en el horario y las tecnologías estableciéndolas como una necesidad en la proyección o los cumplimientos de cada organización, al adquirir algunas inversiones y cambios en la plataforma para aumento en la productividad y optimización de los recursos tecnológicos (Monfort, 2016).

Un teletrabajador asume un compromiso de confianza, el teletrabajo es una opción laboral válida en la conectividad que permite a los trabajadores conectarse a cualquier hora y en cualquier lugar adecuado para laboral; la confianza está enfocado en las funciones que son medidos, la movilidad disminuyendo el estrés laboral y la colaboración permitiendo cambios innovadores en los equipos de trabajo a muy bajo costos, el cumplimiento a los objetivos con la misión y las metas

Bolsa de empleo teletrabajo

trazadas (Ramírez, 2015). Las diferentes modalidades de contratación laboral basadas en teletrabajo se enfocan en tres tipos de contratación como lo identifica la siguiente tabla:

Tabla 3. Tipos de contratación del teletrabajo

Denominación	Descripción
Teletrabajadores a tiempo completo	La denominación tiempo completo tiene una vinculación laboral con la empresa, pero acude a ella cuando sea necesario, incluso puede no asistir nunca a la empresa si está utilizando constantemente las TIC para que el contacto sea permanente.
Teletrabajadores a tiempo parcial	La denominación de tiempo parcial son aquellos contratos que se realiza solo para eventos o supervisión que teletrabajan por los menos un día a la semana.
Teletrabajadores complementarios	La denominación complementarios son aquellos que acuden dos o tres veces por semana a la empresa y el resto de los días la actividad la desarrolla de forma remota; en la legislación colombiana se establece como teletrabajo suplementario.

Fuente: elaboración propia a partir de MINTIC (2016)

De otro lado, el teletrabajo ofrece tres modalidades de contratación según el Ministerio de Trabajo de Colombia y el Ministerio de las TIC (MINTRABAJO, 2015; MINTIC, 2015).

Tabla 4. Modalidades de teletrabajo

Modalidades	Características
Autónomo	Son aquellos que ejecutan el desarrollo de sus tareas desde cualquier lugar elegido por él, su mayor parte labora fuera de la empresa y solo acuden a la empresa en algunas ocasiones de acuerdo a la Ley. Para esta modalidad se puede aplicar a contratista y FreeLancer que son los encargados por una empresa para desarrollar una tarea específica pero no se le obliga estar en la oficina y solo asisten para cuestiones específicas como reuniones, entrega de tareas o similares.
Suplementario	El empleado contratado con esta modalidad realiza sus funciones dos o tres días de la semana en la empresa y el resto de los días de la semana desarrollan sus funciones en un lugar distinto a la empresa como, por ejemplo, en su casa o un lugar adecuado para las funciones contratada usando las TIC para dar el cumplimiento.
Móvil	Son aquellos que su mayor parte de su tiempo pasan fuera de la oficina u empresa que se les contrata, la mayor parte contratada son para los agentes de ventas, consultores o técnicos, estos tipos de trabajo son también llamados como itinerante como un trabajo independiente.

Bolsa de empleo teletrabajo

	Esta modalidad de trabajo ha logrado aumentar oportunidades en la participación de proyectos que facilitan procesos creativos contribuyendo al surgimiento de nuevas ideas.
--	---

Fuente: elaboración propia a partir de MINTIC (2015); MINTRABAJO (2015)

En el año 2014 el Ministerio de las TIC realizó un Foro de teletrabajo como objetivo de incentivar a los gerentes a reducir las cancelaciones de empresas debido a las competencias laborales que se están enfrentando internacionalmente, apoyándolos con nuevas estrategias para implementar el teletrabajo y hacerla más sostenibles para la competitividad. Algunas agencias de empleo o portales ofrecen empleo de teletrabajo: la Agencia Pública de Empleo SENA y Red de Empleo, sin embargo, son mínimas las convocatorias debido a los conocimientos de esta modalidad laboral (Rocamora, 2015).

Los tipos de empleos para implementar inicialmente son los administrativos y financieros, la gestión tecnológica y comunicación, las auditorías y ventas. Su principal objetivo es responder a las expectativas del cliente tanto externo como interno para el desarrollo de los procesos de manera eficiente y eficaz para las expectativas del servicio contratado por la dirección por medio de la medición de calidad en el servicio que realizarán en diferente enfoque y diferente mecanismo (Gaitán, 2015).

2.1.3. Las bolsas de empleo

Según Pelloutier, (2016) en el siglo XIX inició las creaciones de las bolsas de empleo como apoyo al gobierno francés para controlar el movimiento de los obreros, impulsaron a partir de ellas una organización autónoma de los trabajadores. Inicialmente tenían dos misiones fundamentales: la colocación y la formación profesional que dirige la sociedad sin clase conocidas como la marxista, comunista y socialista.

Bolsa de empleo teletrabajo

Posteriormente, las bolsas de empleo han sido una alternativa libertaria que realizaron cambios drásticos para algunos capitalistas franceses en su aniquilamiento donde fueron ideadas como organismos sindicales que era un peligro al orden capitalista. Los organismos encargados en los registros laborales de diferentes sectores de Francia por medio de los instrumentos estadísticos, las bolsas de empleo facilitaban amplias gamas de servicios donde muchos se favorecían en sus agremiaciones. Las bolsas de empleo actualmente su función principal es la intermediación entre el suscrito y la empresa para las búsquedas de las nuevas oportunidades laborales y el cubrimiento de nuevas vacantes (Álvarez, 2015).

En el siglo XIX inició en Colombia con el sistema de contratación de mano de obra temporal para prestar el servicio a terceros, dando lugar al surgimiento de esta índole que funciona en forma irregular afectando los Derechos de la mano de obra. En el año 1980 el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO) presentó ante la Cámara de Representantes el proyecto de la Ley número 77 para actualizar en legislación defendiendo la mano de obra desempleada para ponerle orden al mercado de trabajo manejando los intermediarios privados (Bula, 2017).

Actualmente en Colombia existen 491 empresas de servicios temporales y bolsas de empleo autorizadas por el Ministerio de Protección Social para ejercer la intermediación laboral y los oferentes de empleo que busca una alternativa de trabajo, el Ministerio de Protección Social publicó en la página web (www.minproteccionsocial.gov.co) la lista de empresas de servicios temporales y bolsas de empleo autorizadas a nivel nacional (Ministerio de Protección Social, 2015). Las principales bolsas de empleo en Colombia son Manpower, el SENA, el Empleo.com, entre otras.

El Consejo Profesional de la bolsa de empleo.co en Colombia, realizó una entrevista al viceministro de relación laborales David Luna, donde se da una entrevista sobre la historia del teletrabajo, expresándole al gobierno nacional y a los teletrabajadores que tengan tranquilidad en

Bolsa de empleo teletrabajo

sus contratos ya que obtiene los mismo derechos que una persona que trabaja cumplimiento de horario en las oficinas; por otro lado, los pactos firmados del teletrabajo han generado aproximadamente 3,000 empleos en la ciudad de Bogotá bajo esta modalidad (Portal del empleo.com, 2016).

Estas organizaciones fueron creadas con el objetivo llevar a cabo la tercerización entre la empresa y el trabajador, que reclutan, califican, seleccionan y emplean personal que se envían a prestar un servicio a un tercer beneficiario; estas empresas colombianas son creadas legalmente y vigiladas por seguridad social y el Ministerio de Trabajo (Rivadeneira, 2015).

Fernández & Fernández (2016) definen las bolsas de empleo como un buscador de opción laboral que depende de la experiencia, el estudio o la actividad para una mayor capacidad de realizar la actividad requerida por las empresas con la garantía eficiente y eficacia en el trabajo contratado para el cubrimiento satisfactorios de la vacante solicitada con el perfil idóneo.

2.1.4. Innovación

Las innovaciones están asociadas con las TIC siendo una fuente de crecimiento para las empresas (Moreira, 2014). El alto contenido de innovación en una empresa está caracterizado por los programas de desarrollo empresarial que adecuan un modelo tecnológico para insertarlo en la competitividad al entorno económico (Fierro, 2016). De hecho, la innovación tecnológica en Colombia tiene un papel importante como el factor de la competitividad en las empresas, la sociedad de la información y la globalización de los mercados, que debe ser apoyado en todas las organizaciones y entidades que conjuntamente participan y conforman el Sistema Regional de Innovación (García & de Guevara, 2014).

Las empresas a través de sus organizaciones adoptaron los esquemas de innovación para los análisis que necesitan al momento requerido que base al desempeño económico se encuentran la

Bolsa de empleo teletrabajo

capacidad social en la realización de los cambios en las organizaciones o instituciones facilitando la creación de un sistema de innovación. Algunos antecedentes alternos de las innovaciones han sido: los determinantes de las ventajas competitivas (Porter, 1990), la capacidad innovadora nacional (Stern, Porter & Furman, 2002), el modo I y el modo II de producción de conocimiento (Gibbons, 2005) y los cuatro modelos sociales alternativos (González, 2016) de la competencia e innovación.

A mediados del siglo XIX las innovaciones en la tecnología del transporte y las comunicaciones permitieron en las organizaciones competir entre sí, en el año 1970 la competencia en la economía paso a ser internacional y para el año 1980 fue global en la innovación (González, 2016).

La innovación en las organizaciones implica cambios y renovación, para introducir nuevas ideas con el fin de lograr competitividad empresarial. Para que una organización pueda obtener éxito en el mercado es necesario adaptarse a las nuevas situaciones y circunstancias de un mercado global y competitivo, es decir debe ir innovando a ese cambio. En el ciclo de vida de los procesos, productos y/o servicios es cada vez más competitivo por ello es necesario introducir en las organizaciones la innovación como parte de la estrategia empresarial que les permitan seguir siendo competitivas y mantenerse en el mercado (Manual de Oslo, 2005).

Las ventajas competitivas han logrado una revolución de la información y de las teorías económicas, obteniendo un cambio fundamental en el concepto que cada gerente tiene el papel de los sistemas de información. De otro lado, la información era considerada como un factor entre otros procesos donde se determinan los negocios, es decir, la teoría de Porter ha reconocido que la información obtiene un alto potencial y en lo general han sido menospreciadas frente al valor real, es así que cada organización debe tratar sus propios recursos y utilizarlo en sus rubros de negocio (Porter, 2015).

Bolsa de empleo teletrabajo

La innovación actualmente se ha convertido en un concepto de uso más frecuente en todos los tipos de ámbitos como: sociales, económicos y culturales, el proceso de innovación es la capacidad de generar soluciones para ofrecer respuestas inmediatas a los problemas del presente para el logro de un factor competitivo de la empresa y un desarrollo en el territorio como opción de mejoras (Lovato & Simbaña, 2013).

Según el Manual de Oslo la innovación está ligada al desempeño y crecimiento para la mejora en la eficiencia, las compras, la productividad y la calidad para el posicionamiento competitivo que implica la creación del conocimiento como la forma de aplicar los conocimientos existentes. Una innovación es conocida como la introducción de nuevo mercado que mejore o implemente el producto o servicio mediante un método de comercialización u organización en las prácticas de una empresa en lo externo (Manual de Oslo, 2005). La innovación ha sido siempre el esfuerzo continuo de las organizaciones por medio de un segmento del mercado que logre una ventaja competitiva (González, 2016).

Según Flórez (2016) las personas siempre están en búsqueda y espera algún cambio, la innovación va ligada al desarrollo de un nuevo producto o mejoramiento en los procesos con el apoyo tecnológico para los ciclos de vida de un producto para que puedan mantenerse a la demanda del mercado.

Schumpeter (2014) define la innovación en un sentido general que cuentan con diferentes casos en los cambios para considerarlo estrategias, que engloba la introducción del mercado, el uso de la fuente nueva base a la materia prima, la incorporación de los nuevos métodos no experimentales que consiste en la apertura de un nuevo mercado.

La innovación es el aportantes de los cambios de una organización para las generaciones de las nuevas culturas, permitiendo a la empresa tener capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones y exigencia del mercado en donde compiten (Valencia & Hernández, 2017). Sus principales

Bolsa de empleo teletrabajo

obstáculos para el desarrollo de la innovación tecnológica se basan en los factores económicos como el riesgo, el periodo de retorno, y los recursos humanos que corresponden a la resistencia al cambio y carencia personal (Lo Iacono, 2014).

Para algunos investigadores existen diferentes tipos de innovación, según Schumpeter en el año 1934 expone la fuerza dinamizadora de la economía, cambios y mantenimiento, Drucker en el año 1985 expresa que es una herramienta específica de explotación para los cambios de oportunidad en un negocio, Manual de Oslo (2005).

El Manual de Oslo (OCDE, 2005) define los siguientes cuatro tipos de innovación:

- ✓ **De productos y/o servicios:** la introducción en el mercado para los nuevos productos o servicios que incluye alternativas significativas en los componentes, materiales, técnicas, incorporación de software u otras características funcionales.
- ✓ **De procesos:** la implementación de los nuevos procesos en las compras, fabricación, logística o distribución.
- ✓ **Organizacional:** la implementación de nuevos métodos organizacionales en los negocios en las organizaciones del trabajo o en las relaciones hacia el exterior.
- ✓ **De marketing:** la implementación de los nuevos métodos de marketing, incluyendo mejoras significativas del diseño de un producto o embalaje, precio, distribución y promoción.

De otra parte, Bianco, Lugones, Peirano & Salazar (2016) propone un nuevo marco conceptual para identificar las prácticas en la innovación que están basadas en los diferentes valores que constituyen los criterios principales para construir el sistema de indicadores en la innovación social que se distingue en cuatro modelos de innovación como se mencionan en la siguiente tabla:

Tabla 5. Niveles de innovación

Niveles de innovación	Descripción	Correspondencia
Adaptación y mejoras	Reactiva los cambios del entorno. Aprendizaje corporativo leve. Los paradigmas que siguen vigentes.	Mejoras en las producciones actuales. Mejoras en los procesos actuales. Mejoras organizativas.
Cambio	Crear nuevas formas de valor. Aprendizaje sistemático. Afecta la estructura y la estrategia.	Innovaciones incrementales y radicales. Nuevos productos y procesos. Cambios en el modelo de negocios.
Transformación	Afecta la entidad de la organización. Aprendizaje abierto y continuo. Cambio sustancial en la organización.	Nuevos productos y procesos Nuevos canales y mercados. Innovación radical.
Impacto en el entorno	Empresa con alba y energías. Innovación de las empresas afectadas. Spill-over de valor.	Innovación descriptiva. Innovación radical. Innovación social.

Fuente: elaboración propia basada en el Manual de Oslo (2005).

La innovación implica la implementación de nuevos compromisos o de nuevas ideas para cambios que se obtiene mediante una o varias actividades científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que aportan al éxito en el cambio que se realizan dentro de un proyecto por falta de viabilidad (Anderson, Kaplan & Vega, 2014).

2.1.5. Modelo de negocio

El modelo de negocio es un medio para visualizar y planificar una empresa futura que permite definir los objetivos de la empresa conociendo la viabilidad en los términos de mercado, operativos y financieros (Padilla, 2016). Un plan para la creación de negocio es una estrategia competitiva internas y externas que para las organizaciones es importante donde justifican la elaboración del plan innovador (Vargas & Oviedo, 2017).

Según Weinberger (2014) un modelo de negocio es un documento escrito de forma sencilla, clara y precisa para el resultado de un proceso de planeación que sirve para guiar un negocio que

Bolsa de empleo teletrabajo

tiene como objetivo el desarrollo de las actividades cotidianas para alcanzar el desarrollo de un nuevo producto o servicio. La forma que se requiere en la estructura, redacción e ilustración combina el contenido al plan de propuesta de inversión, la calidad de la idea, la información financiera, la oportunidad y el análisis del mercado.

Todo plan de negocio consta de las siguientes fases (Valencia & Pinto, 2014):

- ✓ **Evaluación de la factibilidad del mercado:** son las oportunidades que tiene el servicio ofrecido como: los clientes potenciales, las empresas interesadas en la implementación, cual es la oferta y su ubicación para obtener resultados en la forma que se quiere llegar al mercado objetivo mediante los diferentes canales.
- ✓ **Viabilidad operativa:** esta fase que se conoce como los recursos humanos y técnicos necesarios para la operación de la organización que logre la identificación de las personas, las materias primas y las maquinarias técnicas para iniciar con la operación.
- ✓ **Evaluación de la estructura administrativa:** es aquí donde se realiza una investigación de mercadeo, financiero, administrativos, entre otros, dependiendo de la viabilidad en la que se quiere iniciar para obtener mayor competitiva en el mercado.
- ✓ **Factibilidad financiera:** para la última fase se realiza una visualización de ingresos y egresos que se conozca si genera utilidades en la organización con el fin de conocer si es viable económicamente, realizando unas estimulaciones de flujo de caja proyectado para conocer la inversión necesaria y cuáles podrían ser los medios financieros.

Un modelo de negocio genera una colección de hechos hasta la culminación de la investigación y análisis, estos modelos de negocios son diseñados para un cambio rápido en la organización para iniciar con una nueva idea que presente un esquema de desarrollo como se evidencia en la tabla (Ramírez, 2016).

Tabla 6. Esquema de un modelo de negocio

Esquema	Desarrollo
Estructura del órgano de administración	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Funciones societarias ✓ Funcionamiento del administrador ✓ Estatutos de la Sociedad
Área jurídico-mercantil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementación administrativa ✓ Implementación de constitución ✓ Implementación mercantil ✓ Implementación fiscal
Área de ventas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Políticas de ventas ✓ Políticas de cobros ✓ Presupuesto de las ventas ✓ Sistema de ventas ✓ Estimación de ventas
Área económica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entorno económico ✓ Objetivo de la actividad ✓ Análisis de la competencia
Área contable-financiera	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del proyecto ✓ Flujo de caja ✓ Inversión ✓ Costos medios del capital social ✓ Composición del capital social ✓ Dotación exigida por la actividad
Área de marketing	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Segmento del mercado de la oferta ✓ Segmento del mercado de la demanda ✓ Políticas de precio ✓ Sistema y medios de promoción ✓ Sistema y medios de distribución
Área de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clasificación del personal ✓ Evaluación para la contratación laboral ✓ Coordinación del puesto ✓ Formación del personal ✓ Políticas de retribución

Fuente: elaboración propia a partir de Ramírez (2016).

Bolsa de empleo teletrabajo

Las siguientes tipologías y clases de proyecto claves señalan la formulación para la creación de empresa que implemente la modalidad laboral de teletrabajo, allí se indica las definiciones y explicaciones requeridas como: el estudio de mercado, el estudio técnico, el estudio administrativo y el estudio financiero para un plan de negocio.

Tipología y clases de proyecto

Una tipología es un estudio de modelos o tipos que se utilizan para la clasificación de diversas ciencias o disciplinas como: un carácter científico, tecnológico e innovación con el fin de potencializar y fortalecer el crecimiento empresarial para incrementar la inversión en el proyecto. Esta herramienta permite una organización en el ámbito de trabajo de acuerdo a las metas u objetivos estipulados que se divide en (López & Fachelli, 2015):

- ✓ **Inversión política:** tiene como objetivo mejorar el bienestar social y económico que tenga un impacto importante para recuperar el capital invertido como los proyectos del Estado en el que invierten para innovaciones.
- ✓ **Inversión privada:** es la rentabilidad que permite la recuperación de todo el capital invertido para poner en marcha la idea de negocio que toma como finalidad una rentabilidad económica, en este caso los inversionistas son privados.
- ✓ **Inversión social:** su objetivo es mejorar el bienestar social sin importar el retorno económico sino lograr generar beneficios a largo tiempo una vez terminada la ejecución del mismo.

Las tipologías de los proyectos se dividen en:

Tabla 7. Tipología de un modelo de negocio

Tipología	Descripción
Proyectos de asesoramiento	Las principales características es la diversidad de los trabajos con una denominación común para dar respuestas a las necesidades del cliente.

Bolsa de empleo teletrabajo

Proyectos de desarrollo	El desarrollo son trabajos de actividades de producción de materiales, dispositivos, procesamientos o servicios nuevos.
Proyectos de innovación	Los resultados de este prototipo son las eficaces y viables que desarrolla un grupo de investigaciones con el apoyo tecnológico aptos para realizar inversiones para producir y vender en el mercado.
Proyectos y acciones de formación	La formación de un grupo de investigadores que desarrollan proyecto de formación para responder a las demandas que tenga la organización.
Proyectos y acciones de divulgación	El ámbito de seguridad que permite contribuir a la concienciación de las personas para el incremento de la percepción del riesgo de la misma, cambios de actitudes y comportamientos más seguros.
Proyectos de investigación científica	La investigación científica es una fuente de crecimiento del conocimiento, es uno de los principales objetivos para la organización.

Fuente: elaboración propia a partir de López & Fachelli (2015).

La creación de empresa se caracteriza en las tipologías de un modelo de negocio que deben cumplir con los cumplimientos definidos por la ley para el respectivo uso tributario solicitado, si no cumple con los requisitos solicitados para la implementación no podrá tener acceso a los beneficios.

Estudio del mercado

El estudio de mercado es la investigación descriptiva que tiene como objetivo principal el conocimiento o descripción de la competitividad mediante características o funciones de mercado que determinan un estudio de: participación, análisis de venta, imagen, financiero, entre otras. El estudio de marketing va englobado a un análisis de mercado para ser implementado de forma innovadora y competitiva, sin embargo, para algunos investigadores pueden distinguirlos por separados dependiendo de la teoría que estudia los mercados, así como un estudio de publicidad o análisis de consumo (Padilla, 2016).

Según Morales, Gaponov & Rodríguez (2014) el estudio de mercado consiste en planificar, comunicar, reunir y analizar de manera sistemática los análisis más relevantes para la situación del

Bolsa de empleo teletrabajo

mercado objetivo que afronta una organización con el fin de organizar una idea sobre la viabilidad comercial de una actividad económica.

Según Acuña (2016) la teoría del estudio de mercado es un proceso que recoge información y análisis de datos como objetivo para la creación de una empresa que lanza un nuevo producto o un nuevo servicio para mejorar lo que actualmente tengan o expandir a nuevos mercados, donde se puede usar una población representativa en las variables ya sea género, edad, ubicación, niveles de ingresos, entre otras, que suele ser primarios o secundarios, que sirva para comprobar que es un proyecto viable y rentable económicamente orientado a:

- ✓ Analizar si existe mercado.
- ✓ Investigar la viabilidad desde el punto de vista operativo.
- ✓ Comprobar si tecnológicamente es viable.
- ✓ Demostrar don económicamente es rentable.
- ✓ Obtener suficientes ingresos para mantenerse y tener utilidad.
- ✓ Desarrollar actividad útil en lo social como económico.

Los tipos de estudio de mercado pueden ser cualitativos o cuantitativos:

- ✓ **Estudios cuantitativos:** son los que miden y enumeran para conocer cuántos consumidores compran la marca, con qué frecuencia, en qué lugar, entre otras, el cuantitativo son también estudios de actitud o motivación para el alcance de la fase cuantitativa cuando se conoce cuanta gente asume ciertas actitudes. Este estudio se basa en una muestra a lazar y se puede proyectar a una población más amplia mediante la realización de encuesta.
- ✓ **Estudios cualitativos:** se utiliza al principio de un proyecto cuando no conocen bien el tema, su desarrollo se basa en entrevistas individuales y detalladas con un grupo pequeño para conocer los puntos de vista y actitudes de la persona, donde permite que los encuestados conozcan por sí mismo y realicen análisis innovadores. Este método por su

Bolsa de empleo teletrabajo

mayoría es fascinante y enriquecedor que sirve como hipótesis para iniciar nuevas investigaciones.

El proceso de un estudio de mercado según Kotler, Bloom & Hayes (2014) es un proyecto eficaz que cuenta con cuatro fases básicas como:

- ✓ Establecer unos objetivos de estudio y definición de un problema que se intenta abordar.
- ✓ Realización de una investigación exploratoria mediante un estudio formal para el análisis de los datos secundarios donde se observan mejor la situación actual.
- ✓ La búsqueda de información primaria ya sea observatorio, entrevistas cualitativas, entrevistas grupales, encuestas o experimental.
- ✓ Análisis de los datos y presentación del informe propuesto para la conclusión significativa al responsable de la decisión que solicito el estudio.

Estudio técnico

Se realiza al momento de la finalización del estudio de mercado para obtener el cálculo financiero y la proyección económica, la inversión debe mostrar un estudio técnico de la elaboración de un producto o servicio para precisar su proceso de elaboración determinando la cantidad necesaria de máquinas, equipos y mano de obra calificada (Suárez, 2014).

La formulación de un modelo de negocio conlleva a una serie de pasos de estudios previos para conocer las ventajas y desventajas asociadas a la implementación de cada proyecto en particular, existen cinco estudios que se debe realizar para evaluar el proyecto como (Valencia & Pinto, 2014):

- ✓ **La viabilidad comercial:** es el que indica al mercado si es o no sensible para el servicio ofrecido y aceptabilidad, se determina también postergación o rechazo de un proyecto antes de asumir los costos que implica el estudio económico.

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ **La técnica:** estudia las posibilidades físicas, químicas y materiales que produce un bien o servicio que desea generarse en una creación de empresa para conocer la capacidad de producción.
- ✓ **Legal:** consiste en conocer si el mercado es viable y técnicamente factible, en algunas ocasiones existen restricciones legales que impiden el funcionamiento de la ejecución en la creación de empresa.
- ✓ **Gestión:** es el encargado de conocer si la creación de empresa fracasa por falta de capacidad administrativa para emprenderlo, es decir, se define si existe las condiciones mínimas para realizar la implementación en los estructurales como funcionales.
- ✓ **Financiera:** el estudio financiero determina su aprobación o rechazo, el encargado de medir la rentabilidad que retorna la inversión en base monetaria.

Estudio administrativo

El estudio administrativo consiste en la determinación de los aspectos organizativos que se consideran en las nuevas empresas para los establecimientos como: su planeación, estrategia, aspectos legales, estructura organizacional, laborales, fiscales, los establecimientos de las fuentes, métodos de reclutamiento, proceso de selección y la inducción a los nuevos empleados para su habilitación. Su objetivo es la realización de los análisis que permiten obtener información necesaria para determinar los aspectos organizacionales de un proyecto (Padilla, 2016).

Estudio financiero

Determinan los montos de los recursos necesarios para la creación de un proyecto y los costos de operación de la planta. Una fase más importante antes de iniciar con una idea de negocio es realizar un estudio de viabilidad para conocer si la propuesta es factible o no, sin embargo, la

Bolsa de empleo teletrabajo

eficiencia del estudio dependerá de todos los factores que intervienen en los procesos para evitar riesgos y obtener el éxito rentable (Núñez & Romero, 2016).

2.1.6. Creación de empresas

La creación de empresas en los aspectos administrativos son la dirección estructural que se implementa mediante un manual de funciones, contratación, capacitación, estructura salarial y presupuesto de nómina que aportan en la cuantía de las inversiones y costos del proyecto que son el sistema contable, financiero, información, presupuesto, adquisición, créditos y cobranzas (Vargas & González, 2017).

La creación de empresa inicia con la legalización ante el estado colombiano, para el proceso de los cumplimientos mediante unas series de requisitos legales donde se mencionan en la tabla siguiente, que lo establece el gobierno nacional donde deben someterse toda persona natural, jurídica o sociedad para el desarrollo de la actividad y operaciones mercantiles.

Tabla 8. Pasos para la legalización de creación de empresa

Procesos	Procedimiento
Paso 1	El trámite de la matrícula Mercantil para persona natural, es personal o con poder debidamente autenticado por una Notaria.
Paso 2	La fotocopia y original de la cédula de ciudadanía.
Paso 3	El registro del RUT sin importar para qué actividad fue expedido, realizado por la DIAN.
Paso 4	La asistencia para la formalización de la información por los asesores de la Cámara de Comercio de Bucaramanga.
Paso 5	Conocer la actividad económica que se realizara para el caso de la bolsa de empleo de teletrabajo es 7810 y 7820.
Paso 6	La identificación total de activos para la actividad comercial.
Paso 7	El nombre del establecimiento disponible, para este procedimiento se debe ingresar a la página www.sintramites.com y conocer la disponibilidad.

Bolsa de empleo teletrabajo

Paso 8	El ingreso nuevamente a www.sintramites.com para el diligenciamiento del formulario de matrícula, registrándose en el link de nuevo empresario.
Paso 9	Los trámites realizados le generan un usuario y contraseña para el pago del registro ante la Cámara de Comercio de Bucaramanga.
Paso 10	El pago dependiendo de los activos y actividad que se realizara, para así terminar con el documento de registro legal ante la Cámara de Comercio de Bucaramanga.

Fuente: elaboración propia mediante la Cámara de Comercio de Bucaramanga (2016).

Los tipos de sociedades para la creación de empresas en Colombia contienen varios aspectos donde cada tipo de sociedad contiene su normatividad dependiendo de las necesidades que surja al momento que se quiera constituirse. Hasta el momento se cuenta con cinco clases de sociedades para las cuales son (Mora, 2016):

Tabla 9. Tipos de sociedades en Colombia para legalización de empresas

Sociedades	Tipos de socios	Número de socios	Responsabilidades de los Socios	Auditor
Sociedad Colectiva	Socios	Al menos 2 socios y sin límites máximo	Conjunta e ilimitada	No es necesario
Sociedad en Comandita Simple	Socios gestores, comanditarios que no intervienen	Al menos 1 socio gestor y 25 socios comanditas	Los gestores tienen responsabilidad. Las comanditas hasta el monto del aporte.	No es necesario
Sociedad en Comandita por acciones	Socios gestores, comanditarios que no intervienen	Al menos 1 socio gestor y 5 socios comanditas	Los gestores tienen responsabilidad. Las comanditas hasta el monto del aporte.	Obligatorio
Sociedad Anónima – Sociedad por Acción - Simplificada	Accionistas	Entre 1 a 5 accionistas máximo	Hasta el monto de sus aportes	Si lo requieren
Sociedad de Responsabilidad Limitada	Socios	Al menos 2 socios, pero no más de 25	Hasta el monto de sus aportes	Obligatorio

Fuente: Asociación Nacional de Industriales Mora (2016)

Bolsa de empleo teletrabajo

2.2. Estado del arte

El teletrabajo busca una innovación con la modalidad única en conceptos simples y estáticos, que realizan cambios organizativos y estructuras establecidas, permitiendo a las empresas obtener una ventaja de competitividad, de tal manera que los lleven a una flexibilidad con la posibilidad de hacer negocios con clientes en otros puntos geográficos.

El teletrabajo ha evolucionado durante las dos últimas décadas, radicando desde diferentes lugares fuera del entorno físico de las organizaciones, con la ayuda de las Tecnológicas de la Información y las Comunicaciones, presentando innovaciones organizativas con las creaciones de redes que garantiza la capacidad de respuestas en las empresas.

Los intereses de la implementación del teletrabajo en las organizaciones se adoptan en cinco países reconociendo que es una práctica laboral eficiente en los directivos y profesionales, reflejado en los estatus sociales y proporcionando mayores incrementos de teletrabajadores debido a su poder de negociación con el empleador

El teletrabajo logra obtener una modalidad de contratación con todas las prestaciones de Ley como lo es: pensión, salud, riesgos laborales, caja de compensación y libertad para ser parte de un sindicato. El empleador y el trabajador firman el contrato vigente con acuerdo que denomina el desarrollo de un teletrabajo en doce puntos como:

- 1. Lugar de trabajo:** el trabajador debe comprobar que obtiene un lugar acondicionado para el desarrollo de las actividades propias de su puesto de trabajo.
- 2. Espacio de trabajo:** el trabajador debe cumplir con el requisito adecuado que cumpla con la seguridad e higiene exigida.
- 3. Derecho del teletrabajador:** el trabajador conocerá los derechos al momento de adquirir el contrato como los descansos, vacaciones, afiliaciones, teniendo las mismas obligaciones laborales que los demás empleados.

Bolsa de empleo teletrabajo

- 4. Equipos informáticos:** el empleador se encargará de todas las instalaciones necesarias para el cumplimiento de sus actividades y el trabajador cumplirá con mantener los equipos suministrados y aplicación durante su actividad.
- 5. Costos:** se le reconocerá un porcentaje al trabajador por los gastos de internet y energía fuera del salario asignado.
- 6. Control y supervisión:** el empleador llevará un seguimiento a las actividades que debe realizar el trabajador, mediante correos electrónicos, telefónicos o telemáticos.
- 7. Medidas de seguridad y prevención de riesgo:** el empleador visitará al trabajador periódicamente a su domicilio o lugar de trabajo para comprobar que cumple los requisitos de seguridad y está libre de riesgo.
- 8. Seguridad de la información:** se implementa un reglamento interno para la seguridad de la información que tiene la organización donde el trabajador cumplirá con el compromiso formado al momento de contratar.
- 9. Protección de datos personales:** el trabajador cumplirá con lo pactado respetando las legalizaciones de la protección de datos, las políticas de privacidad y la seguridad de la información.
- 10. Propiedad intelectual:** el trabajador no tendrá ningún derecho de publicar y hacerle saber a otras personas los derechos de la organización, ni dar a conocer cómo está la organización en el momento.
- 11. Confidencialidad:** el trabajador se comprometerá al momento de la contratación reservar y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle en la organización.
- 12. Disposiciones finales:** al momento que el trabajador decida no seguir trabajando en la implementación del teletrabajo, el contrato quedará de pleno derecho automáticamente sin valor legal alguno.

Bolsa de empleo teletrabajo

En el ordenamiento jurídico colombiano del teletrabajo recibió un tratamiento especial en la Ley 1221 del 2008, determinando las definiciones inherentes al concepto, garantizando estabilidad laboral y seguridad social, aplicando esta Ley dentro del campo de las normas de carácter laboral en el teletrabajo, se realizaron beneficio en la aplicación de normas referida a los contratos de trabajos tradicionales, el cual se establece normas para promover y regular el teletrabajo (Ley 1221 Del 16 de Julio de 2008 Senado, 2015).

La implementación del teletrabajo crece de un interés nuevo, acompañado de los derechos laborales, la productividad, la ética empresarial y la responsabilidad social, que logra realizar la implementación del teletrabajo en algunas empresas colombianas con la seguridad y progreso basado del dialogo entre Gobierno, empleadores y trabajadores. Esta investigación busca una implementación necesaria para aplicar y relacionar la ética empresarial con el derecho laboral y procesos de flexibilización laboral

El teletrabajo aporta en el índice del desempleo en la región incentivando a impulsar un crecimiento empresarial para obtener la capacidad de abrir nuevos lugares de trabajo sucursal, hallando una modalidad laboral en la aceptación de los nuevos cambios sin afectar los derechos laborales del trabajador, ni la flexibilidad laboral con aprovechamiento de las TIC.

Bolsas de empleo

Las bolsas de empleo son instrumentos utilizados por las empresas para el reclutamiento de los trabajadores dependiendo del periodo solicitado y contrato por la organización que requieren de los servicios. Las bolsas de empleo actúan como empleador y buscador de perfiles idóneos para el cargo que solicite y sea la empresa que los contraten y se convierta en empleadores; algunas plataformas de empleo promueven vacantes laborales bajo la modalidad de teletrabajo como son:

Bolsa de empleo teletrabajo

Buscador de empleo¹

Es un sistema de información de servicio público creado por la caja de compensación Cajasen para el apoyo de publicación de empleo de todas las empresas en Colombia que lo requieran de forma gratuita. El propósito de la bolsa de empleo es lograr el mejoramiento en



las organizaciones para posibles mercados de trabajo, actualmente promueve las modalidades laborales de teletrabajo regulado por el Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO) y lo administra la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público del Empleo.

Elemplo²

La plataforma privada para publicación de empleos y postulaciones de acuerdo al perfil solicitado. El último informe realizado por la gerente general Ximena Morgan el 13 de febrero del 2017, de acuerdo a la proyección del portal es el más activo con la



tecnología en el mercado laboral en el país y resaltó que las organizaciones están ajustando sus estrategias para reactivar el mercado con las nuevas implementaciones del teletrabajo marcando tendencia continuando con el alza en las nuevas contrataciones que están relacionadas con las TIC.

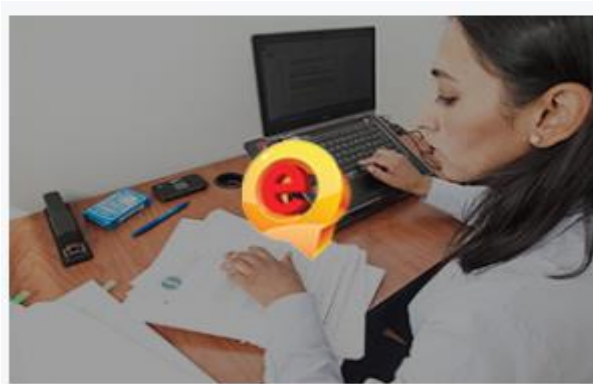
¹<http://buscadordeempleo.gov.co/Buscar?a=teletrabajo>

²<http://www.elemplo.com/co/ofertas-empleo/?trabajo=teletrabajo>

Bolsa de empleo teletrabajo

Agencia pública de empleo³

La Agencia Pública de Empleo del SENA es una prestadora de servicio gratuito siendo el intermediador laboral público, indiscriminado y sin intermediarios, para que las personas que estén en Colombia participen de una oportunidad de empleo y las empresas



encuentren el talento humano que requiere para ocupar las vacantes; ahora inician con la nueva implementación de teletrabajo para las oportunidades laborales con personas discapacitadas, madres cabezas de hogar, entre otras, con el apoyo del Ministerio de Trabajo (MINTRABAJO) y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC) autorizado por la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo según la Resolución n° 2661 de 2013.

FreeLancer⁴

La página de empleo *FreeLancer Limited* fue creada en el año 2008 en Australia con las herramientas de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones logrando ser el mercado más grande del mundo por números de proyectos y usuarios. Han conectado los nuevos contratos de teletrabajo a más de 25mil empleados y convenios empresariales a nivel mundial con 247 países, regiones y territorios;



³<https://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co/>

⁴<https://www.freelancer.com>

Bolsa de empleo teletrabajo

FreeLancer puede contratar con modalidad de teletrabajo en el área como desarrolladores de software, escritura, entrada de datos, diseños, ventas, marketing, contabilidad, auditoras y servicios legales.

Artículos relacionados con modelo de negocio de bolsas empleo

El Ingeniero Celaya (2000) lanza su nueva edición ampliada y actualizada el libro llamado “*la empresa en la web 2.0*” para motivar a todas las empresas incluyendo las bolsas de empleo a realizar modelos de negocio para la creación de empresas digitales con el impacto de las nuevas redes sociales y las nuevas formas de comunicación *online* en la estrategia empresarial.

El grupo de investigación de Mentees Digitales realiza una publicación en el año 2014 titulado “*el modelo de negocios de los sitios de trabajo online*” sobre la importancia del portal laboral en la red global de empresas interesadas en publicar ofertas de trabajo para generar una transformación radicar en el segmento de clientes, propuesta de valor, herramienta de gestión y búsqueda de *currículums*.

El director ejecutivo Pierre (2013) publica un artículo sobre “*establecer un modelo de negocio nuevo en el sector antiguo*” para la empresa donde laboraba realizó una generación de empleo interno más innovador, transformando las relaciones laborales tradicionales para mayor crecimiento en el sector mediante el diseño y la ejecución de un modelo de negocios constituyéndose en un arte internacional.

El consultor Osterhout (2012) implementa una ayuda a los clientes a cuestionar sus modelos de negocios para diseñar y crear otros nuevos en la generación de empleo que forman parte del equipo de innovación empresarial para aumentar el rendimiento y mejora de competitividad. El objetivo principal fue inspirar y ayudar a los emprendedores en la creación de nuevos modelos de negocios desde su concepción hasta su aplicación.

2.3. Marco jurídico

El aspecto legal es el inicio de la creación de una empresa y procedimientos en el área administrativo en consecuencia a los costos tributarios (impuestos, matrículas, entre otras), disposición legal (dependiendo del tipo de empresas), permisos y representaciones, conocer el tipo organización legal para seleccionar la oficina de trámite (Vargas & González, 2017).

En la legislación colombiana para la creación de empresas se encuentra las leyes, resolución, decretos y circulares que promocionan a las empresas pymes y grandes industrias, asimismo la cultura del emprendimiento que regula el sector empresarial como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 10. Legislación colombiana para la creación de empresas

Legislación	Definición
Leyes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ley 590 de 2000. Promueve el desarrollo de las empresas micro, pequeñas y medianas. ✓ Ley 905 de 2004. Es la normatividad de la promoción Pymes en Colombia, modificado en la Ley 590 del 2000. ✓ Ley 1014 de 2006. Es el fomento de la cultura del emprendimiento en Colombia. ✓ Ley 1116 de 2006. Establece el Régimen de Insolvencia Empresarial de la República de Colombia. ✓ Ley 1231 de 2008. La unificación de la factura como título valor de financiación de las empresas micro, pequeñas y medianas.
Resoluciones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución 0002 del 2 de abril de 2008 del Consejo Superior de Microempresa. Adoptan los elementos del plan de acción del Sistema Nacional de apoyos a las Pymes, por parte del Consejo Superior de Microempresas. ✓ Resolución 0001 del 14 de febrero de 2008 del Consejo Superior de Microempresa. Son los estatutos internos del Consejo Superior de Microempresas.
Decretos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decreto 1780 de 2003. Es el medio para la creación del permiso colombiano a las innovaciones tecnológicas empresariales. ✓ Decreto 4233 de 2004. Otorga el permiso colombiano a las innovaciones tecnológicas empresariales. ✓ Decreto 3820 de 2008. Se reglamenta del artículo 23 de la Ley 905 del 2 de agosto del 2004, sobre la participación de la cámara de comercio en los programas de desarrollo empresarial.

Bolsa de empleo teletrabajo

Circulares	✓ Circular Externa No. 001 de 2008 del Consejo Superior de Microempresas. Son las encargadas de fijar las tarifas máximas a cobrar por concepto de honorarios y comisiones de créditos.
-------------------	---

Fuente: elaboración propia mediante el MINCOMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO (2017).

El teletrabajo en Colombia está reglamentado como un modelo de generación de empleo con la Ley 1221 del 2008 mediante el decreto 884 del 2012, es aplicado a todo tipo de organización públicas y privadas al momento de implementar el teletrabajo; el Decreto se puede resumir en cinco aspectos jurídicos relacionados con el teletrabajo: voluntariedad, acuerdos, modificación del reglamento interno, reportes antes la administradora de riesgo laborales y reversibilidad (MINTIC, 2008).

La legislación en Colombia es el proceso de implementación que invierten en las organizaciones a nivel local, nacional e internacional permitiendo que la modalidad de teletrabajo obtenga un proceso de estabilización, en la tabla siguiente señalan tres legislaciones vigentes que actualmente abordan en Colombia:

Tabla 11. Legislación vigente en Colombia para el teletrabajo

Legislación	Definición
Ley 1221 del 2008	El objetivo fundamental en su reglamentación del teletrabajo en Colombia está orientado en las organizaciones como una modalidad laboral en sus formas de aplicación para la generación de política pública en la población vulnerable, con el fin de promover y difundir prácticas que incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para el Teletrabajador. Esta Ley busca promover la figura del teletrabajo para generación de empleo y autoempleo mediante las TIC estableciendo tres tipos de modalidades laborales: móvil. Suplementario y autónomo, reglamentándolo en los sectores públicos y privados para el apoyo de los derechos y garantías laborales e incentivando el uso de las Tecnología de Información y Comunicación TIC (Cuéllar, 2016).
Decreto 884 del 2012	El Decreto 884 establece las condiciones laborales que rige el teletrabajo como: las obligaciones para las organizaciones, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y la red del fomento, así mismo establece los principios de igualdad, voluntariedad y

Bolsa de empleo teletrabajo

	<p>reversibilidad.</p> <p>El Ministerio de las Tecnología de la Información y Comunicación les obliga promover el uso apropiado para impulsar la cultura del teletrabajo en el país, que implique una nueva forma de organización para las organizaciones que implemente nueva administración de los recursos físicos, humano y tecnológico, que no sea necesario la presencia física del trabajador (Ruiz, 2015).</p>
Resolución 2886 de 2012	<p>La Resolución 2886 define las entidades que hacen parte de la Red Nacional de fomento al teletrabajo y las obligaciones que les compete como la concentración de políticas salariales y laborales para el desarrollo y sus funcionamientos.</p> <p>El Ministerio de Trabajo como un acto relativo a las políticas que lo cubre en el área pública del teletrabajo define las entidades que hacen parte de la red nacional de fomento que son aquella de convocar las integraciones de las mesas de trabajo en cuatro grupos relacionados como los aspectos formativos, legales, organizativos y tecnológicos (Mendoza, Martínez & Quintero, 2015).</p>

Fuente: elaboración propia.

El Ministerio del Trabajo en la República de Colombia hace parte de las carteras del poder ejecutivo, su objetivo es generar empleo con mayor calidad que tenga el derecho a la protección social, que logre una paz laboral, capacitar y formar el talento humano para el desarrollo de esta nueva modalidad de trabajo que lo cubre nueve artículos:

Artículo 1°. Objeto. Promueve y regula el teletrabajo con las TIC. Artículo 2°. Definiciones. Forma la organización laboral para el desempeño con la utilizando de la TIC. Artículo 3°. Políticas públicas de un fenómeno al teletrabajo. Realiza el cumplimiento de la presente Ley el Gobierno Nacional, y una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Artículo 4°. Red Nacional de fenómeno al teletrabajo. Hará parte de las entidades públicas del orden nacional de la agencia, empresas privadas de cualquier orden representada por los gremios del Gobierno Nacional. Artículo 5°. Implementación. El Gobierno Nacional fomentara en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto pública como privada la implementación del teletrabajo. Artículo 6°.

Bolsa de empleo teletrabajo

Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para el teletrabajador. Artículo 7°. Registro del teletrabajador. Al momento de ser contratado debe confirmar de dicha vinculación a los inspectores del trabajo del respectivo municipio, para el cual el Ministerio de la protección deberá reglamentar y suministrar la información necesaria. Artículo 8°. Reglamentación. El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses a la sanción de la presente Ley, reglamentara lo pertinente para el cumplimiento de la misma. Artículo 9°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de publicación (Betancourt, 2013).

De otro lado, es necesario dar un vistazo a los reglamentos hace referencia en la creación de las bolsas de empleo que son un mecanismo legal para la búsqueda de oportunidades laborales y a las empresas un apoyo de difusión de ofertas laborales mediante un mecanismo transparente que adopta las siguientes definiciones que señala la siguiente tabla por medio del Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013:

Tabla 12. Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013

Características	Definición
Servicio Público de Empleo	Es un servicio obligatorio que tiene como fin coordinar, supervisar y direccionar el control que esté a cargo del estado, este servicio está al alcance por personas jurídicas de los derechos privados y públicos quien se le garantiza una libre competencia de igualdad para la prestación de servicio. La función esencial es lograr mejor organización del mercado del trabajo que ayuden a encontrar un empleo conveniente y el empleador a encontrar un trabajador apropiado.
Bolsa de empleo	Es un servicio para las personas jurídicas sin ánimo de lucro que realiza un apoyo para las personas y organizaciones que logre el objetivo de la solicitud requerida. Las bolsas de empleo siempre serán de forma gratuita, con el desarrollo de las nuevas tecnologías las personas que necesitan una solicitud de empleo ya no tienen que acudir a un lugar físico o trasladarse al país que desee laboral para el objetivo de postular su hoja de vida.

Fuente: Elaboración propia a partir del lineamiento de una bolsa de empleo de MINTRABAJO (2013).

Bolsa de empleo teletrabajo

El código constituido en el primer marco legal promueve la regulación del teletrabajo con posibilidad de generación para el empleo y autoempleo, con la unión de las TIC el Gobierno formula las nuevas políticas públicas para el teletrabajo y abriendo posibilidades de exclusividad para la sociedad general al vínculo laboral (Cánovas & Blanco, 2015).

CAPITULO III METODOLOGÍA

Este capítulo evidencia el enfoque y tipo de método desarrollados para confirmar los componentes de modelos de negocio que existen sobre la creación de una bolsa de empleo bajo la modalidad de teletrabajo en Santander. Se explicaron los instrumentos utilizados para conocer las opiniones de los empresarios y empleados sobre la creación de una bolsa de empleo que contrate teletrabajadores.

3.1. Tipo de Investigación

La investigación fue descriptiva en un análisis cuantitativo con el fin de conocer el comportamiento o estructura, llevando a explorar e indagar las empresas y los trabajadores para implementar una bolsa de empleo en Santander, recolectando, midiendo y analizando la información que permitió seleccionar los principales factores relacionados con la implementación de la organización y posicionarse en el mercado, donde se buscó la identificación de varios aspectos:

- a. La percepción de los empresarios en Santander sobre el teletrabajo mediante la realización de encuestas con un total de 386 resultados, información obtenida por los registros de la Cámara de Comercio de Bucaramanga.
- b. La percepción de los trabajadores en Santander con los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a un grupo elegido por el DANE con un total de 386 encuestas.
- c. La identificación de la caracterización de la modalidad de teletrabajo en el contexto internacional, nacional y regional.

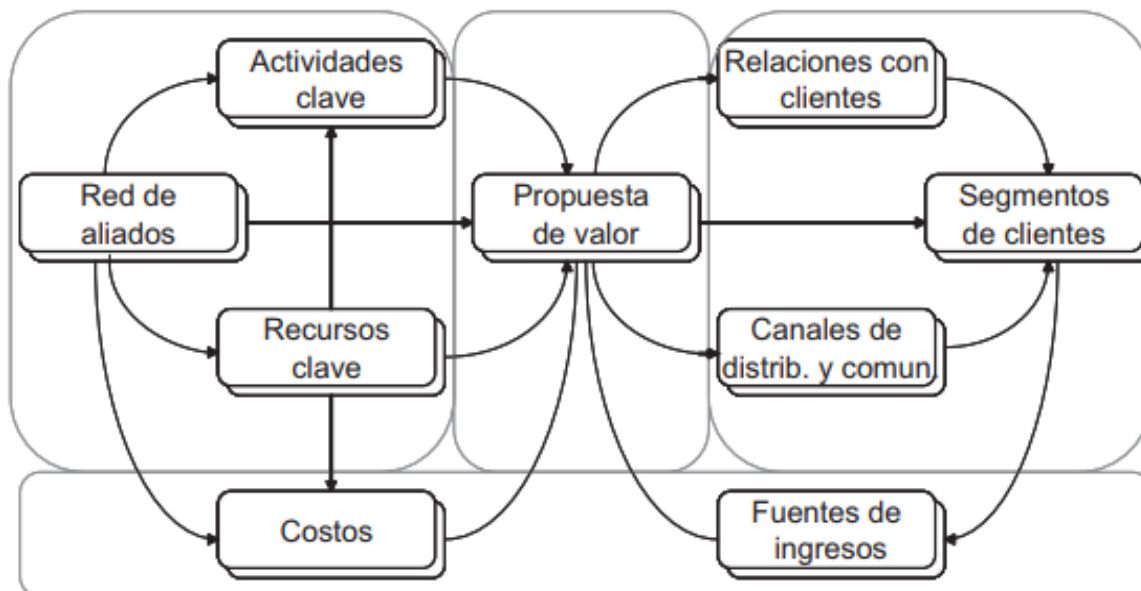
Bolsa de empleo teletrabajo

- d. El diseño de un modelo de negocios Canvas que permita rápida evaluación mediante nueve bloques que son: segmento de clientes, alianzas clave, propuesta de valor, actividades, canales, flujo de ingresos, estructura de costos, recursos clave y relaciones con los clientes
- e. Elaboración del plan de implementación de la bolsa de empleo basada en teletrabajo en el departamento de Santander.

Lo anterior se desarrolla con el fin de determinar el modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo basada en teletrabajo en Santander mediante una herramienta de análisis desarrollado por el consultor suizo Alexander Osterwalder (2004), que describe de manera lógica que las organizaciones crean, entregan y capturan valor.

Según Osterwalder (2004), Canvas es un lienzo que permite rápida evaluación de una idea que se compone de nueve bloques el cual permitió conocer el modelo de negocio y al final determinar la factibilidad del proyecto como lo expresa la siguiente figura:

Imagen 1. Business Modelo de Canvas



Fuente: Osterwalder (2008).

3.2.Fuentes de investigación

Fuentes primarias: se tomó una muestra elegida de las empresas totales de Santander registradas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga y a una muestra elegida de trabajadores en el área administrativa y de producción escogidas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) para conocer información general y que aporte al modelo de negocios para la creación de una bolsa de empleo basada en teletrabajo en Santander.

Fuentes secundarias: se tomaron datos históricos disponible en libros, revistas, artículos científicos, páginas web relacionadas con los temas de las TIC, teletrabajo, bolsa de empleo, creación de empresa, modelo de negocio y propuestas desarrolladas en varios países relacionados con el estudio planteado.

3.3.Determinación de la muestra

Para el diseño del modelo de negocio se tomó en cuenta los sectores primarios, secundarios y terciarios de empresas registradas por la Cámara de Comercio de Bucaramanga para determinar la muestra de empresas a encuestar, partiendo de los siguientes métodos:

Tabla 13. Determinación de la muestra

Descripción	Calculo de la muestra
<p>Empresas: la población que se tomó de muestra para la investigación está compuesta por las empresas registradas en la Cámara de Comercio públicas y privadas del Departamento de Santander con un número de 76,041, lo cual se tomó una muestra elegida de las empresas totales aplicándoles la encuesta (ver anexo 1).</p>	<p>Donde: $z= 1,96$ para un nivel de 95.0% de confiabilidad. $e=$ error de muestra (5.0% = 0,05) $p= 0,5$ probabilidad de éxito de la investigación. $q=$ Probabilidad de rechazo (1 – p) (en este caso 1- 0.05 = 0.95) $N= 76,041$ Empresas</p> $N= \frac{(1,96^2) \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (76,041)}{(0,05^2) \cdot (76,041 - 1) + (1,96^2) \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$ <p>$N= \frac{73,029,7764}{191,0604} = \mathbf{386 \text{ Encuestas}}$</p> <p>Por lo anterior, de acuerdo a la ecuación se tomó la muestra de</p>

Bolsa de empleo teletrabajo

	386 empresas que al aplicar la encuesta arroja un nivel de confiabilidad del 95.0%.
<p>Población: los trabajadores de las empresas de Santander públicas y privadas donde se toma una muestra elegida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2016) para la aplicación de la encuesta. La población que se tomó de muestra para la investigación está compuesta por los habitantes del Departamento de Santander con un número de 2,071,044 (ver anexo 2).</p>	<p>Donde:</p> <p>z= 1,96 para un nivel de 95.0% de confiabilidad.</p> <p>e= error de muestra (5.0% = 0,05)</p> <p>p= 0,5 probabilidad de éxito de la investigación.</p> <p>q= Probabilidad de rechazo (1 – p) (en este caso 1- 0,05 = 0,95)</p> <p>N= 2,071,044 habitantes</p> $N = \frac{(1,96^2) * (0,5) * (0,5) * (2,071,044)}{(0,05^2) * (2,071,044 - 1) + (1,96^2) * (0,5) * (0,5)}$ <p>N= $\frac{1,989,030,658}{5,178,5679} = 386$ Encuestas</p> <p>Por lo anterior, de acuerdo a la ecuación se tomó la muestra de 386 personas que al aplicar la encuesta arroja un nivel de confiabilidad del 95.0%.</p>

Fuente: elaboración propia

Para el cálculo de la muestra de las empresas registradas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga se utiliza la siguiente ecuación (Sánchez, Cazares & Antuna, 2015).

$$N = \frac{(z^2) p * q * n}{(e^2) * (n-1) + (z^2) p * q}$$

z = Margen de confiabilidad

p = probabilidad de aceptación

q = Probabilidad de rechazo (1 – p)

e = error de muestra

N= Población

N – 1= Factor de corrección por finitud.

n = Tamaño de la muestra.

3.4. Instrumentos utilizados para la medición

El primer instrumento se denominó “Apreciaciones sobre la implementación del teletrabajo en las empresas del Departamento de Santander” (Ver Anexo 1), y consta de 72 preguntas medidas bajo la escala de Likert de 1 a 4 (1= nada; 2= Regular; 3= Bueno; y 4= mucho).

El instrumento consta de datos descriptivos como: nombre de la empresa, cargo, correo electrónico y rango de edad; las preguntas aplicadas son: a) *el conocimiento del teletrabajo*, y evalúan en: la empresa ha realizado contratación bajo la modalidad de teletrabajo. b) *los beneficios del teletrabajo* y se calcula con los siguientes ítems: aumenta la retención de los empleados, facilita la contratación de mayor número de empleados, fomenta la colaboración, ofrece menores costos de instalación, mejora la calidad del servicio al cliente, facilita el control de la información corporativa, ofrece continuidad del negocio, maximiza el manejo del tiempo, disminuye los costos y gastos de la empresa, mejora de la marca de la organización. c) *las ventajas del teletrabajo para las empresas y para los empleados* donde se mide a través de los siguientes ítems: empresas (disminución de costos y/o gastos, incremento de la productividad del trabajador, favorece la utilización de las TIC, incremento de las utilidades, fomenta la autonomía del trabajador, mejora la imagen de la empresa frente al exterior, promueve la contratación de personal calificado, disminuye la carga prestacional, fomenta la autonomía del empleado, permite incrementar la carga laboral), empleados (incremento del compromiso con la empresa, disminución de sus gastos, ofrece un horario flexible para el trabajo, permite la maximización del tiempo, favorece la libertad de actuación, incrementa la comunicación con los demás, promueve la independencia, permite que sea más eficiente, permite que sea más productivo, propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño). d) *las competencias que tiene el teletrabajo con el trabajador* y se valoran con los siguientes ítems: teletrabajador (responsabilidad, trabajo en equipo, manejo de las herramientas ofimáticas, manejo de redes sociales y herramientas digitales, capaz de solucionar problemas,

Bolsa de empleo teletrabajo

colaborativo con los demás, innovación y creatividad, que tome decisiones si se requiere, manejo de la comunicación, que cumpla órdenes), actividades (directivos, administrativos, financieros, servicio al cliente, auditorías, producción, comunicación, *Community manager*, *Webmaster*, ventas). e) *los conocimientos de la bolsa de empleo* estableciéndose con los siguientes ítems: la empresa se ha contratado personal a través de una bolsa de empleo y que cargos se puede contratar como (directivos, administrativos, financieros, servicio al cliente, auditorías, producción, comunicación, *Community manager*, *Webmaster*, ventas). f) *los beneficios de una bolsa de empleo* para conocer la posibilidad de implementar el teletrabajo mediante una bolsa de empleo, y se establece con los siguientes ítems: el servicio que ofrece a las empresas, el ofrecimiento de candidatos, la administración de la carga laboral, libertad a la empresa para la contratación, disminuye el contacto de la empresa con los candidatos, favorece la contratación de personal capacitado, maximiza el tiempo de trabajo en la empresa y facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado.

El segundo instrumento se denominó “Apreciaciones sobre la implementación del teletrabajo en los trabajadores del Departamento de Santander” (Ver Anexo 4) y consta de 62 preguntas medidas bajo la escala de Likert de 1 a 4 (1= nada; 2= Regular; 3= Bueno; y 4= mucho).

El instrumento consta de datos descriptivos como: nombre de la empresa donde labora, cargo actual y rango de edad; los 9 temas aplicados están divididos en dos ítems como: *el teletrabajo*, y se evalúa con las siguientes preguntas: a) *el conocimiento del teletrabajo*. b) *las características* como (la autonomía del trabajo, autodisciplina y compromiso, autocontrol, autogestión, mayor productividad, pro-actividad, independencia, interacción con otros, horarios flexibles, menor rotación, manejo del tiempo). c) *ventajas del teletrabajo* como (más beneficios para el trabajador, mayor comunicación con el grupo de trabajo, manejo del tiempo según las necesidades, comodidad para desarrollar las actividades laborales, el nivel de compromiso es

Bolsa de empleo teletrabajo

mayor, exige responsabilidad y disciplina, el desempeño es mejor porque los jefes no están de manera presencial, optimización del espacio físico, facilidad para la concentración, mejora la calidad del producto o servicio). *d) las influencias del teletrabajo en la actividades laborales* como (la carga de trabajo es muy alta, la familia se inmiscuye en el proceso, el entorno laboral en casa es adecuado, la experiencia con las tecnologías facilita el proceso, el entorno laboral en la oficina es inadecuado, la flexibilidad del tiempo implica mayor dedicación, se pueden desempeñar varios trabajos al tiempo, se pueden atender a los familiares que llegan a casa, las facturas de los servicios públicos se incrementan, pueden trabajar varias personas al tiempo). *e) estaría dispuesta a tener un contrato de teletrabajo.*

El segundo tema consta sobre: *la bolsa de empleo*, y se mide a través de los siguientes ítems: *a) la importancia de la bolsa de empleo para buscar ofertas laborales* como (portales de empleo virtuales, bolsas de empleo presenciales, bolsas de empleo virtuales, amigos, periódicos, redes sociales, recomendaciones, solicitud directa a la empresa, mensajes radiales, anuncios por revistas). *b) cargos que se puede contratar por medio de la bolsa de empleo* como (directivos, administrativos, financieros, servicio al cliente, auditorías, producción, comunicación, *Community manager*, *Webmaster*, ventas). *c) beneficios de estar contratado por una bolsa de empleo* como (el servicio que ofrece a las empresas, el ofrecimiento de candidatos es actual, la administración de la carga laboral, le otorga libertad a la empresa para la contratación, disminuye el contacto de la empresa con los candidatos, favorece la contratación de personal capacitado, maximiza el tiempo de trabajo para la empresa, facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado). *d) estaría dispuesto a ser contratado en una bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo.*

3.5. Técnicas estadísticas utilizadas

El nivel de aceptación se hizo necesario plantear las características de la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo y dar a conocer los elementos fundamentales para el funcionamiento, los resultados del análisis de datos mediante el Excel y con la utilización del paquete estadístico SPSS versión 23.

CAPITULO IV RESULTADOS

El objetivo de este capítulo es presentar los resultados del modelo de negocio para la implementación de una bolsa de empleo basada en teletrabajo en Santander, bajo la modalidad de teletrabajo, la empresa se denomina Teletrabajemos y ofrece los servicios del área de contratación, gestión humana, capacitación y las prestaciones que exige el Ministerio de Trabajo.

4.1. Caracterización del teletrabajo en el contexto internacional, nacional y regional

El teletrabajo es una nueva modalidad laboral diferente a la tradicional, se hace importante tener claridad en las características de este tipo de trabajo que impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías como: soporte fundamental en la implementación, ganando en productividad y optimizando los recursos de las TIC, siendo para el teletrabajador su mejor aliado y uso esencial para el cumplimiento de sus tareas como lo señala la siguiente tabla.

Tabla 14. Beneficios del teletrabajo

Beneficio de Teletrabajo	
Teletrabajadores	Organizaciones
Flexibilidad en el horario de acuerdo a la actividad por realizar	Competitividad en el mercado nacional e internacional
Trabajo desde cualquier lugar	Disminución de los costos en la plata física
Herramienta tecnológica propia	Disponibilidad de contratar los mejores empleados importando la ubicación
Evaluados por cumplimiento a las actividades	Mayor productividad y crecimiento en el negocio
Reuniones virtuales cuando sea necesario	Inconvenientes en los accidentes laborales
Mayor tiempo para la vida personal o social	Disminución en los costos fijos

Fuente: elaboración propia a partir del libro blanco publicado en el portal del teletrabajo (2014).

La contratación de teletrabajo es distinta a lo tradicional, la tabla siguiente da a conocer las definiciones de cada característica de la bolsa de empleo basada en teletrabajo.

Tabla 15. Característica de la bolsa de empleo para el teletrabajo

Características	Definiciones
En qué consiste	El teletrabajo consiste en una intermediación del teletrabajador y la empresa para las oportunidades laborales, ofreciendo al mismo tiempo servicios, programas adicionales como asesoría y capacitación del nuevo modelo laboral que se lleva a cabo el seguimiento del desarrollo de los mismos.
Atributos	La bolsa de empleo facilita postularse en las vacantes disponibles con modalidad de teletrabajo a los discapacitados, madres cabeza de hogar, personas impedidas a la libertar, personal ubicadas en cualquier parte del mundo quiera ser teletrabajador, incorporarse al mercado laboral y los servicios que sean factibles a esta modalidad.
Beneficios para el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Información sobre oportunidades laborales. ✓ Proceso de asesorías y practica como Tele trabajador. ✓ Ser nuevos competidores en las actividades laborales fuera de la empresa. ✓ Organizar su propio tiempo para mayor productividad.
Beneficios para la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mayor control. ✓ Aumento de productividad. ✓ Reducción de costos fijos. ✓ Aplicación de la nueva cultura organizacional. ✓ Implementación de las nuevas políticas de la. legalización colombiana. ✓ Cambios tecnológicos.

Fuente: elaboración propia a partir del lineamiento para la implementación del modelo de teletrabajo MINTIC (2015).

Internacional

El teletrabajo con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones son una tendencia al alza en el mundo para fomentar un mayor equilibrio en la vida personal y laboral, su implementación ha tenido una variación considerablemente entre el 2.0% al 40.0% dependiendo del país. El informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y *Eurofound*, revela sobre los trabajos a toda hora, en cualquier lugar:” efecto sobre el mundo del teletrabajo”.

El informe concluye que el teletrabajo, aunque es un fenómeno al alza ha beneficiado a un tercio de los empleados de los países aliados como: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia,

Bolsa de empleo teletrabajo

Hungría, Italia, Holanda, Suecia y el Reino Unido, así como en Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón.

El promedio de trabajadores que ejercen el teletrabajo autónomo y teletrabajo móvil está en el 20.0% en Estados Unidos, 19.0% en la India apoyando a la economía formal, el 16.0% en Japón y el 10.0% en Argentina. En el caso de Brasil no existen datos concretos pero el servicio de *telemedia* han impulsado el teletrabajo alcanzando el 1.0% del empleo formal por la crisis económica.

En la Unión Europea se encuentra con el 17.0% de los trabajadores laborando con la modalidad de teletrabajo, liderando los países escandinavos a cierta distancia como Bélgica, Francia, Holanda y el Reino Unido. Los países comunitarios como Alemania, Hungría, Italia y España tienen el 6.7% con las prácticas del teletrabajo. En el siglo XXI el teletrabajo ha aumentado con la diferencia considerable según cada país como son:

- ✓ En Estados Unidos el 37.0% de los trabajadores en el año 2016 trabajan a distancia o desde su casa, frente al 20.0% de una década atrás.
- ✓ En Europa y Francia los aumentos de los trabajadores implementaron el teletrabajo donde han pasado de un 7.0% en el año 2007 a un 15.0% para el año 2016.
- ✓ En Suecia han aumentado la implementación del teletrabajo a un 36.0% en el año 2003 a un 61.0% en el año 2016.
- ✓ En Alemania solo el 12.0% de todos los trabajadores del país trabajan ocasionalmente desde casa, es decir, son trabajadores autónomos a pesar de que el 40.0% de los cargos se prestan para teletrabajar.

La penetración en otros países aún sigue siendo baja y la expansión del teletrabajo se ha detenido en los últimos años, como en el caso de Hungría, pero la mayoría de los países efectúan

Bolsa de empleo teletrabajo

ocasionalmente el teletrabajo siendo más común entre las profesiones cualificados en posiciones directivas, oficinistas, comerciales y autónomos.

En cuanto a los géneros recurre más a estos tipos de contrato de teletrabajo en los hombres con un promedio de 54.0% y las mujeres con un 36.0%, pero las mujeres lo realizan de manera más regular desde la casa que los hombres. De otro lado la balanza ha destacado que el teletrabajo ofrece una mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo, una mayor autonomía y mayor productividad, menos tiempo perdido para llegar al lugar de trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y la laboral.

Finalmente se concluye que los porcentajes del estrés laboral y trastornos de sueño que padecen los trabajadores que cumplen horario están permanentemente conectados, siendo el doble que los que teletrabajan.

Nacional

En Colombia el teletrabajo aún falta por evolucionar, un informe realizado por la investigación económica y social con la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones (CCIT) afirma que existe cerca de 35,000 teletrabajadores en el país, donde equivale el 0,2% del total del personal ocupado, detectando un principal problema en la falta de apropiación del teletrabajo por parte de las empresas del país, especialmente en las medianas.

La analista de Fedesarrollo Jonathan Malangón en el año 2016 investigo que a nivel mundial han encontrado en la productividad un aumento entre el 20.0% y 40.0% en las empresas que implemente el teletrabajo, incentivando a las empresas colombianas a implementar el teletrabajo para el aumento de la productividad y competitividad en el mercado nacional.

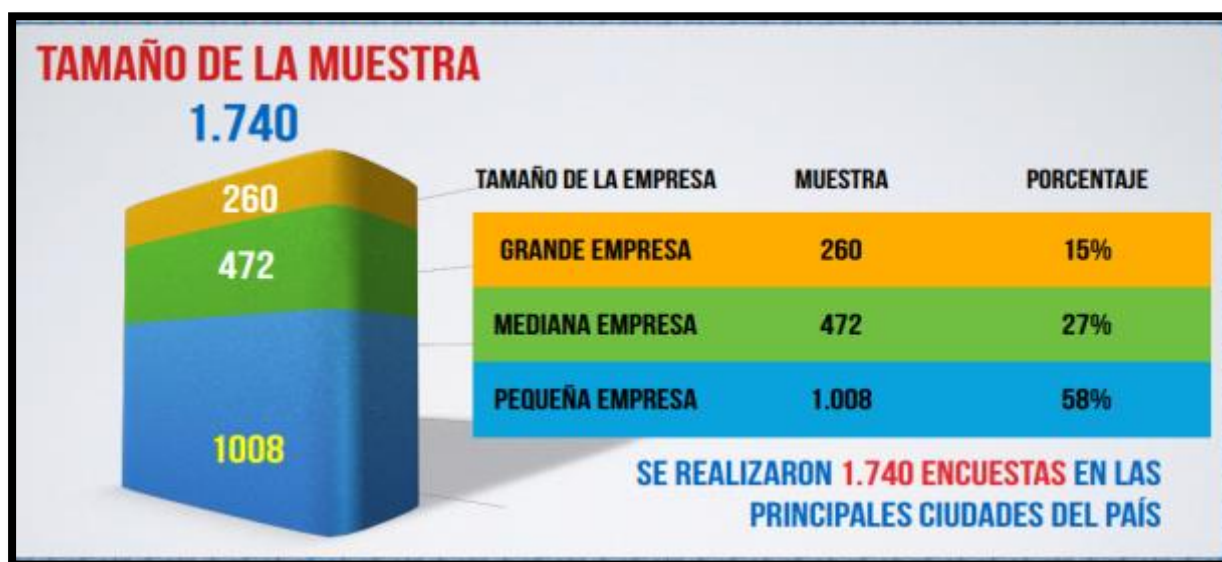
Fedesarrollo también aclara que la falta de apropiación con las tecnologías en las empresas no es un factor determinante para el avance del teletrabajo en el país, siendo una de las principales

Bolsa de empleo teletrabajo

trabas para esta modalidad laboral es la falta de pedagogía y cambio cultural. El Ministro de Trabajo Rafael Pardo y el Ministerio de Tecnologías de la información y las Comunicaciones (MINTIC) destacaron los esfuerzos hechos por las entidades y socializar las bondades del teletrabajo mediante la puesta en marcha del Gobierno.

Los estudios de penetración del teletrabajo en Colombia en el año 2016 han cubierto ciudades principales como: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y su área metropolitana y ciudades intermedias como son: Armenia, Pereira, Bucaramanga, Ibagué, Manizales, Valledupar, Neiva y Cúcuta, con una muestra efectiva 1,740 empresas como lo señala la siguiente gráfica:

Imagen 2. Tamaño de la muestra de implementación con el teletrabajo



Fuente: elaboración realizada por Min TIC (2016).

Las tres ciudades más importantes de Colombia están aportando el mayor número de teletrabajadores convirtiéndose en ciudades incluyentes, igualitarias y sostenibles que son:

- ✓ Bogotá en el año 2012 obtuvieron 23,485 teletrabajadores, en el año 2014 existieron 30,335 teletrabajadores y para el año 2016 logran tener 55,848.
- ✓ Medellín para el año 2012 obtuvieron 2,850 teletrabajadores, en el año 2014 hubo 4,574 y para el año 2016 lograron un total de 25,081 teletrabajadores.

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ Cali tuvo un crecimiento en el año 2012 de 3,012 teletrabajadores, en el año 2014 aumentaron con 3,719 y en el año 2016 logran subir con un total de 5,723 teletrabajadores.

Las empresas mencionadas desarrollan las funciones entre la casa y la oficina impactando de manera positiva en la productividad de los colaboradores logrando el 48.0% de teletrabajadores laborando dos veces por semana, el 42.0% lo realizan de forma autónoma y el 30.0% teletrabajan de forma móvil ausentándose en la oficina frecuentemente.

Regional

El viceministro de las TIC Juan Sebastián Rozo señaló que las concentraciones de las personas en las ciudades han presentado situaciones que implican retos en movilidad, impactos ambientales y el teletrabajo es la mejor estrategia laboral para hacer frente a estos inconvenientes, invitando a la industria y comercio de Santander a participar a estas herramientas para competir a nivel nacional e internacional.

Según el viceministro, Bucaramanga cuenta con 900 teletrabajadores que equivale solo el 1.0% de los 95,000 trabajadores que existe en el país; en el año 2012 el programa de teletrabajo inicia en el departamento y para el año 2017 iniciaron las capacitaciones a 19 compañías firmando este pacto donde reciben indicaciones para la implementación del teletrabajo.

El asesor Hardwek Casallas del Ministerio de las TIC implementa en el departamento de Santander acompañamiento permanente, capacitaciones, cursos y herramientas para la implementación del teletrabajo, iniciando con tres talleres para consolidar el camino que lleva a la alcaldía de Bucaramanga y las instituciones descentralizados a acceder el teletrabajo.

En Santander el teletrabajo ha aportado en la productividad de los empleados y en las empresas hasta un 23.0% reduciendo los costos en las organizaciones, el ausentismo ha reducido en un 63.0% en las empresas y 25.0% en la reducción de los retiros voluntarios de los empleados

Bolsa de empleo teletrabajo

capacitados; el 18.0% han reducido los costos de planta física de las organizaciones que le dan inicio al teletrabajo.

4.2. Modelo de negocio para bolsa de empleo teletrabajo

“Un modelo de negocio es un instrumento conceptual que contiene un juego de elementos y sus relaciones, permite a la expresión lógica de una empresa ganar más dinero. Esto es una descripción del valor de una empresa que ofrece a uno o varios segmentos de clientes y la arquitectura de la firma y su red para la creación, el marketing, la entrega de valor y el capital de relación, para generar corrientes de ingreso provechosas y sostenibles” (Osterwalder, 2014).

La ontología en el modelo de negocio propuesto por Osterwalder agrupan las principales variables de una empresa mediante un bloque temático de la oferta y el valor, dirigido a uno o varios segmentos de mercado obtenidos de manera práctica, la parte derecha del modelo Canvas corresponden a los aspectos externos de la bolsa de empleo que son: segmento de cliente, propuesta de valor, canales, relaciones con los clientes y fuentes de ingresos. La parte izquierda hace referente a los aspectos internos de la bolsa de empleo que son: socios clave, actividades clave, recursos clave y estructura de costes como lo interpreta la siguiente figura:

Tabla 16.Modelo de negocio Canvas

<p>SOCIOS CLAVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio con la UDI. • Convenio con la Gobernación de Santander. • Pagina LinkedIn. • Apoyo del MINTIC. • Convenios con torres de teletrabajo. • Empresas que estén dispuesto a la implementación del teletrabajo. <p style="text-align: right;">8</p>	<p>ACTIVIDADES CLAVE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intermediario entre la empresa y el trabajador. • Atención y servicio personalizados a las empresas y trabajadores. • Implementación de las nuevas modalidades de contratación en las empresas. • Adopción del nuevo cambio laboral en las personas. <p style="text-align: right;">7</p>	<p>PROPUESTA DE VALOR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación del personal en las empresas para la implementación del teletrabajo por horas, prestación de servicios, OPS, fijos, in definidos, entre otras. • Capacitaciones empresariales. • Plataforma SIGECOM para postulación de cargos. • Programa SIGITEL para supervisión de los funcionarios. <p style="text-align: right;">2</p>	<p>RELACION CON LOS CLIENTES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación del teletrabajo en las empresas con valor mas bajo a la competencia. • Contratación de personas en busca de empleo registradas en la pagina SIGECON. • Servicios personalizados. • Seguimiento del trabajador mediante el SIGITEL. • Manejo de las TIC. <p style="text-align: right;">4</p>	<p>SEGMENTO DEL CLIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres y mujeres profesionales en Santander con la edad entre 19 a 50 años e ingresos iguales o superior a un SMLV mensual. • Empresas ubicadas en Santander aptos para implementar el teletrabajo en las actividades realizadas de la organización. <p style="text-align: right;">1</p>
<p>ESTRUCTURA DE COSTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Costos de Administración • Marketing • Diseño de pagina web • Programador web domino host NG y base de datos • Gestoría <p style="text-align: right;">9</p>		<p>FUENTES DE INGRESO</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 SLMLV del servicios en la capacitaciones empresariales. • 20,0% por cada trabajador contratado mensualmente. • 5,0% del alquiler de SIGITEL para seguimiento por un trabajador mensualmente. • 10,0% por persona que obtenga contratación mediante el portal SIGECOM. <p style="text-align: right;">5</p>		
<p>RECURSOS CLAVES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano • Infraestructura en Oficina • Pagina web • Uso de las TIC <p style="text-align: right;">6</p>		<p>CANALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagina web. • Medios audiovisuales. • Redes sociales • Brochure • Oficina presencial. <p style="text-align: right;">3</p>		

Fuente: elaboración propia por la autora del proyecto mediante Osterwalder (2008).

Bolsa de empleo teletrabajo

La creación de la bolsa de empleo se estructura de una idea que permite generar ingresos, además describe lo que se ofrece a los clientes, como se llega a ellos, como se relacionan y el medio en el que se desenvuelve. Surge como una estrategia para el alcance de los objetivos fijado mediante el desarrollo de un modelo de negocio para obtener ventajas competitivas en el mercado reuniendo las siguientes funciones:

- ✓ Una propuesta de valor.
- ✓ Identificación del segmento del mercado.
- ✓ Una estructura de la cadena de valor.
- ✓ Mecanismos de generación en los ingresos.
- ✓ Entorno donde se desenvuelve la bolsa de empleo.
- ✓ Formulación de una estrategia competitiva.

El modelo de negocio para la bolsa de empleo es ofrecer la tercerización exclusivamente con la modalidad de teletrabajo y formación del personal implementándolo al mismo cargo laborar mediante un anexo al contrato actual, como también las nuevas incorporaciones que se pueden dar en ellas. Además, será un apoyo en la implementación del teletrabajo en las empresas llegando a colaborar en el caso que se genere nuevos departamentos o nuevos puestos de trabajo, así mismo, la formación de nuevos trabajadores sin la necesidad de ampliar infraestructura y costos.

Segmento del cliente

Mediante el estudio de mercado se conoció que las empresas pymes y grandes industrias ubicados en Santander están dispuestas a implementar el teletrabajo en los cargos aptos para teletrabajar mediante una bolsa de empleo, además, se estableció un grupo objetivo de empleados y/o desempleados de hombre y mujeres entre los 19 hasta los 50 años soportado por la Ley 797 el 2003 (Edad de jubilación), que tenga compromiso de ser contratados como teletrabajadores, que

Bolsa de empleo teletrabajo

superen ingresos iguales o mayores a un SMLV mensual y ubicados en el departamento de Santander.

Para conocer el segmento de cliente se realizó dos encuestas dirigidas a empresa con activos mayores a \$3.000.000 y/o que tuvieran más 5 cinco empleados, ubicadas en los 87 municipios de Santander y grupo objetivo de personas seleccionados con la edad entre 19 a 50 años para responder las preguntas propuesta en el instrumento realizado, logrando conocer las perspectivas del mercado.

Propuesta de valor

El valor ofrecido son los cambios culturales en el desarrollo de las actividades empresariales contratadas ofreciendo al trabajador un horario flexible, mejora la calidad de vida y oportunidades laborales en cualquier punto geográfico; para las empresas se ofrecerá contratación del personal con la implementación del teletrabajo en contratos diversos como: trabajo por horas, prestación de servicio, OPS, fijos, indefinidos o el que desee el empresario, también ofrecerá capacitaciones empresariales para que la empresa de forma directa implemente esta nueva modalidad. De otro lado, se ofrecerá el alquiler del software del Sistema de Gestión Integrado del Teletrabajo (SIGITEL) para la supervisión de los teletrabajadores y disponibilidad gratuita de la plataforma Sistema de Gestión para Contratación bajo la modalidad de teletrabajo (SIGECOM) para inserta hojas de vida y publicar vacantes a nivel nacional.

Canales

El canal principal que se llevara es el uso de las TIC para mayor inserción no solo en Santander sino ampliar los canales a nivel nacional es mediante el internet, pagina web, redes sociales como: Facebook, Instagram, Twitter, correos electrónicos, llamadas o WhatsApp, medios

Bolsa de empleo teletrabajo

auto visuales, Brochure empresarial y oficinas sucursales aptas para discapacitados, que puedan encontrar todo tipo de información necesarias sobre los servicios para mayor comodidad.

Relaciones con los clientes

Se implementará nuevas mentalidades en el desarrollo de las actividades contratadas en las empresas para obtener trabajadores fijos que no exista tanta rotación, seguimientos a los trabajadores mediante el uso de las TIC y reducción de los costos en infraestructura. De otro lado, se requiere tener una relación de clientes por medio de una atención personalizada y contactos continuos en el tiempo que lleve a incorporar nuevos departamentos o áreas en la empresa ayudando a definir cargos aptos para teletrabajar y así lograr contratos del personal con porcentaje más bajo a la competencia, seguimiento a los teletrabajadores, servicios personalizados y contactos continuos con los clientes.

Flujo de ingresos

Los ingresos que obtendrá la bolsa de empleo serán exclusiva para la empresa que quiera implementar el teletrabajo tanto corporativo como económico y estén dispuestos en la reducción de tiempo de formación con los trabajadores, además, cada contrato realizado en la empresa será personalizado según las funciones que se quiera teletrabajar.

La implementación de la bolsa de empleo en Santander tendrá ingresos en las capacitaciones solicitadas por las empresas para la implementación de forma directa, un porcentaje de cada persona contratada por la bolsa de empleo mediante ingresos mensuales del 20.0% sobre el sueldo o horas de contrato, manejo de nómina y/o el alquiler del Software SIGECOM creado por la empresa para supervisión del personal contratado como teletrabajador mediante un porcentaje de la capacidad solicitada donde cada servicio variaran, donde se componen de los siguientes ingresos:

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ 1 SLMLV del servicio en las capacitaciones empresariales (pago único).
- ✓ 20,0% por cada trabajador contratado mensualmente (Pago mensual hasta terminación del contrato).
- ✓ 5,0% del alquiler de SIGITEL para seguimiento por un trabajador mensualmente (Pago mensual hasta terminación del contrato).
- ✓ 10,0% por persona que obtenga contratación mediante el portal SIGECOM (pago único).

Recursos claves

El principal recurso clave para el desarrollo de la implementación del teletrabajo mediante una bolsa de empleo es el valor humano y compromiso, además, de obtener características de flexibilidad, adaptación de cambios y conocimientos de las TIC para tener las siguientes fases:

- ✓ **Talento humano:** aporte para la capacitación del personal mediante el uso de las TIC para competitividad e innovación en las organizaciones de servicios temporales.
- ✓ **Infraestructura en oficina:** implementación de oficinas online para reducción de costos y alcance a todas las empresas y personas en Colombia.
- ✓ **Página web:** creación de la página web para publicidad nacional y comunicación fácil para dar a conocer las nuevas contrataciones laborales.

Actividades claves

La bolsa de empleo será el intermediario entre la empresa y el trabajador para la nueva innovación de contratación, supervisión y capacitación de teletrabajo con el uso de las TIC para contactar con mayor disponibilidad de forma inmediata en la supervisión y cambios de la organización. Adicionalmente, se realizará atención y servicio con los clientes de forma personalizada, adopción de cambios laborales con el apoyo a las formaciones en nuevos puestos de

Bolsa de empleo teletrabajo

trabajo, cuidando el trato con los clientes necesarios para el cumplimiento que se realicen en las empresas.

Socios claves

Inicialmente se tomarán las empresas que se encuentren en los municipios de Santander con expansión y disposición a nivel nacional o cargos aptos para implementar el teletrabajo. De otro lado, se buscará tener iniciativa de las personas con disposición para iniciar como teletrabajadores.

Para lograr alianzas estratégicas con los socios meta se realizó un estudio para conocer las motivaciones que hagan que las empresas clientes quieran realizar contrato bajo la modalidad laboral de teletrabajo y lograr optimizar los recursos humanos de las empresas y las necesidades de estandarizar las actividades de trabajo que lo componen:

- ✓ Convenio con la UDI.
- ✓ Convenio con la Gobernación de Santander.
- ✓ Página LinkedIn.
- ✓ Apoyo del MINTIC.
- ✓ Convenios con torres de teletrabajo.
- ✓ Empresas que estén dispuesto a la implementación del teletrabajo.

Estructura de costes

Inicialmente se debe obtener una inversión que no sea grande porque no es necesario compra de maquinaria, la inversión inicial se obtendrá de los servicios prestados donde se debe mostrar las capacidades y lo que puede aportar el teletrabajo. Los costos para la bolsa de empleo están compuestos por:

- ✓ Costos de Administración

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ Marketing
- ✓ Diseño de página web
- ✓ Programador web domino host NG y base de datos
- ✓ Gestoría

4.3. Plan de implementación del modelo de negocio de la bolsa de empleo

La aplicación siguiente del modelo de negocio identifica, describe y analiza oportunidades de los nuevos mercados laborales, para ellos se desarrollaron el plan marketing, el plan técnico, el plan jurídico, el plan organizativo, recursos humanos y laborales, el plan de tecnología de la información y plan financiera para la conversión de dichas oportunidades de la creación de una bolsa de empleo basada en teletrabajo en Santander.

4.3.1. Plan de marketing

El presente plan de marketing se realizó partiendo de una idea innovadora de contratación en Santander que tenga un acompañamiento en la implementación del teletrabajo con el uso de las TIC, en este caso es empresa + bolsa de empleo + trabajador, complementando con la administración de nómina y selección del personal para dar cumplimiento con la responsabilidad a los contratos solicitados.

Análisis del sector

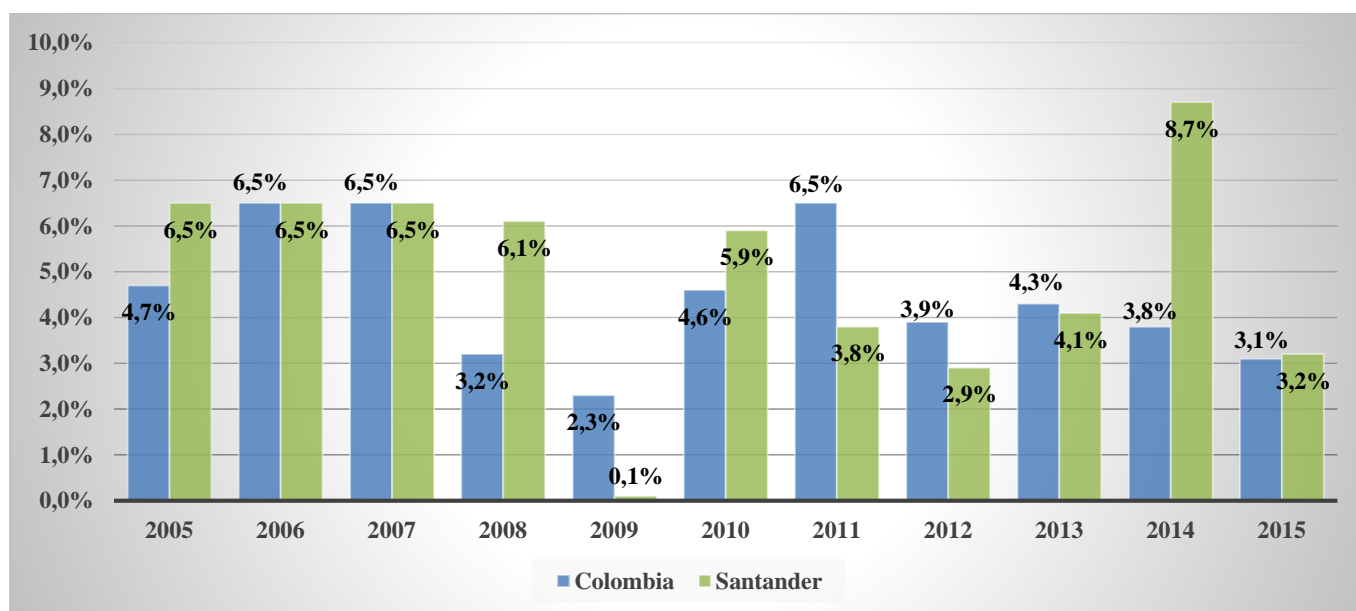
- ✓ **Entorno socio – cultural:** los resultados de la Cámara de Comercio de Bucaramanga identifican la competitividad en el crecimiento de actividades que se han llevado a cabo en el departamento de Santander donde: la industria 1.1%, servicios sociales y

Bolsa de empleo teletrabajo

salud 4.2%, hoteles y restaurantes 4.9%, agropecuarios 5.5%, energía, petróleo y gas 8.8% y el contraste de construcción de edificación registro -6.8% (DANE, 2016).

- ✓ **Entorno económico:** el crecimiento del PIB en Santander durante los últimos dos años (2016 – 2017) ha sido positivo indicando que la economía en el departamento tiende a crecer, el índice del desempleo va aumentando. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Producto Interno Bruto (PIB), registró una variación del 3.2% ubicando a Santander en el décimo lugar del crecimiento a nivel nacional como indica la siguiente Figura.

Grafica 1. Crecimiento del PIB de Santander vs Colombia



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2016).

Los resultados señalan que en los últimos diez años el departamento de Santander ha reducido el PIB en un 3.2%, este análisis hace parte por la contracción en las edificaciones constantes que se está llevando en viviendas y la reducción en la actividad con el sector industrial con un 2.24% como lo señala la Cámara de Comercio de Bucaramanga en el año 2016.

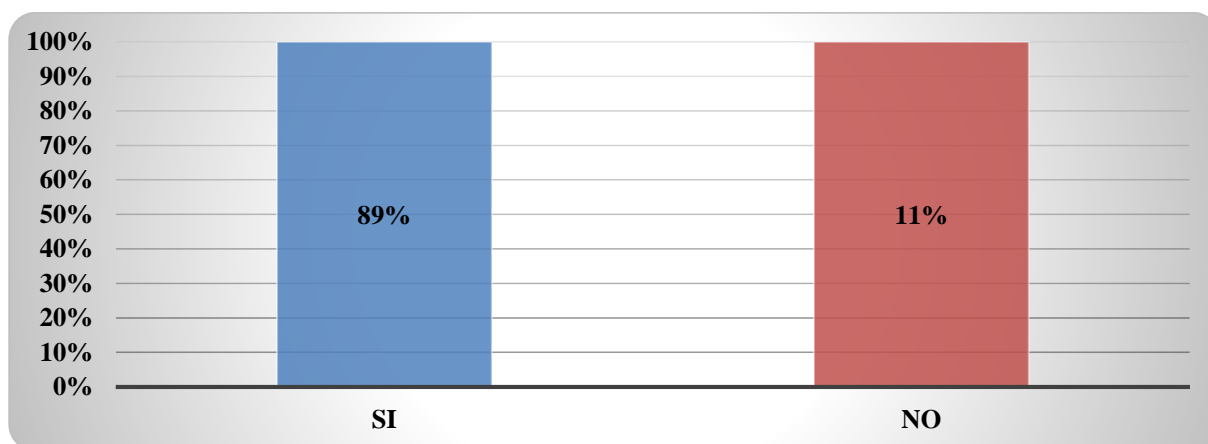
Bolsa de empleo teletrabajo

Análisis de la oferta

Según el Ministerio de Trabajo en el año 2016 de acuerdo a la calificación nacional de ocupaciones, las bolsas de empleo ocupan el cuarto lugar ofreciendo mayor cantidad de obra donde representa el 20.0% como oficinistas y auxiliares, el 36.5% en ventas y servicios, 11.5% en procesamiento y fabricación, y el 32.0% ocupaciones administrativas.

Para realizar la proyección de la oferta potencial del servicio que se quiere ofrecer se tiene los resultados de las encuestas realizadas a las empresas que están ubicadas en Santander, con un total de 386 respuestas, donde 339 equivale a un 89.0% que tiene la intención de contratar la nueva modalidad laboral de teletrabajo mediante una bolsa de empleo, las 47 encuestas restantes que equivale el 11.0% no tiene interés de implementar el teletrabajo como lo señala la figura siguiente:

Grafica 2. Contratación de teletrabajadores mediante una bolsa de empleo



Fuente: elaboración propia

El 89.0% de los empresarios encuestados respondió con un Si para contratación de teletrabajadores mediante una bolsa de empleo y el 11.0% respondieron con un No que equivale a 41 respuestas.

Bolsa de empleo teletrabajo

Tamaño del mercado global

El mercado global para la contratación con modalidad de teletrabajo ofrecerá el servicio a todas las empresas de Colombia donde Compite 360 establece 329.609 empresas activas de los sectores primarios, secundarios y terciarios. De las encuestas realizadas fueron tomadas las empresas activas del Departamento de Santander con un total de 76.041.

Las empresas ubicadas en Santander y registradas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga y los cargos que cumpla con los requisitos para obtener esta modalidad laboral de teletrabajo, para el conocimiento del mercado se analizaron los siguientes sectores:

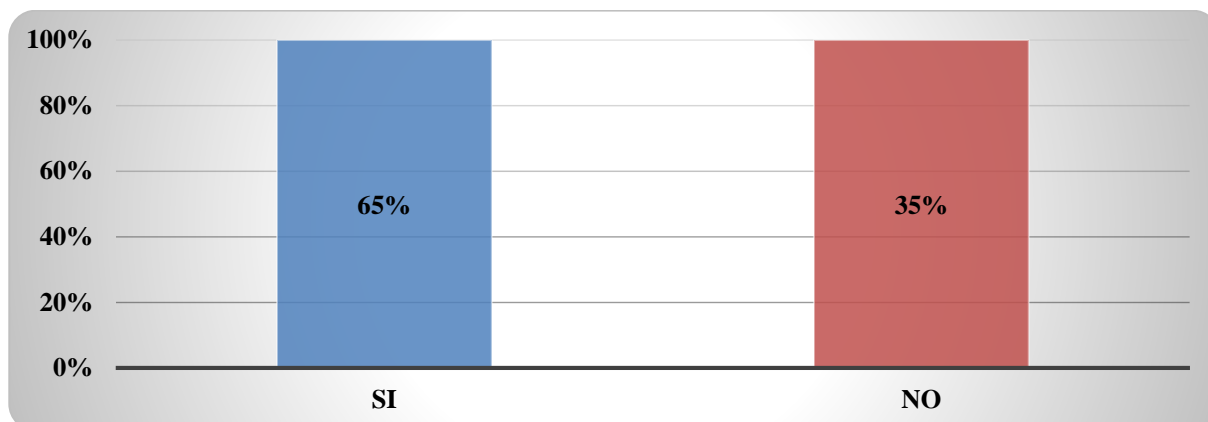
- ✓ Análisis de la situación actual con las empresas de Santander.
- ✓ Análisis de la situación actual con la población de Santander.

Análisis de la situación actual con las empresas de Santander

Empresas: son aquellas ubicadas en Santander, el estudio de campo realizado se verificó por compite 360 que registran 76,041 empresas, de los cuales 386 empresas respondieron la encuesta como muestra elegida por la metodología.

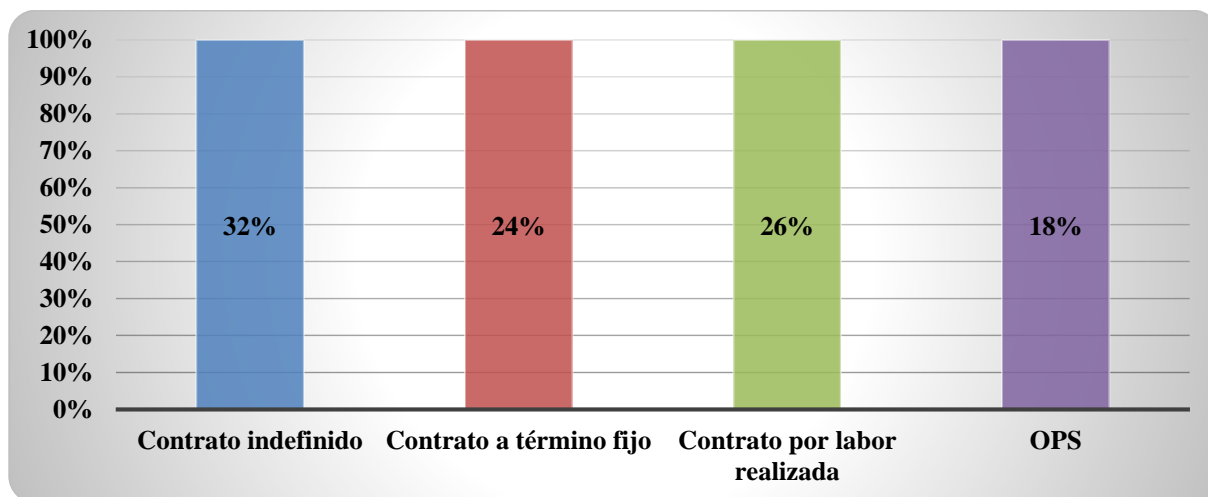
En el año 2016 el 65.0% de las solicitudes de la mano de obra para el desarrollo de las actividades en las empresas de Santander según la información tomada por las encuestas realizadas que lo soporta la figura siguiente han sido a través de una bolsa de empleo, sin embargo, la participación en su totalidad no ha utilizado la tercerización reflejando un resultado del 35.0%, para el manejo parcial o total de la nómina y contratación del personal requerido.

Bolsa de empleo teletrabajo

Grafica 3. Contrataciones con una bolsa de empleo

Fuente: elaboración propia

Es evidente que la mayor parte de los encuestados respondieron que han realizado contrataciones del personal a través de una bolsa de empleo (65.0%), sin embargo, hubo un 35.0% que nunca han tenido que recurrir por la tercerización de contratos en las empresas.

Grafica 4. Tipos de contratos para teletrabajar

Fuente: elaboración propia

Los resultados evidencian que por parte de los empresarios están abiertos a utilizar este mecanismo e implementación, donde el 32.0% afirma que debe realizarse a través de contrato indefinido, el 24.0% por contrato a término fijo, el 26.0% por labor realizada y el 18.0% a través de Oficinas Prestadoras de Servicios.

Bolsa de empleo teletrabajo

El segmento geográfico inicia en Santander y estará proyectada a todas las empresas de Colombia que requieran del servicio ya sea sector primario, sector secundario o sector terciario que estén dispuestos a implementar el teletrabajo sea por medio de la bolsa de empleo o de forma directa. La demanda está conformada por grupo de empresas con necesidad de personal sin aumentar sus costos en infraestructura, buscando un apoyo de tercerización para el proceso de selección y manejo en la nómina.

Características descriptivas de la organización

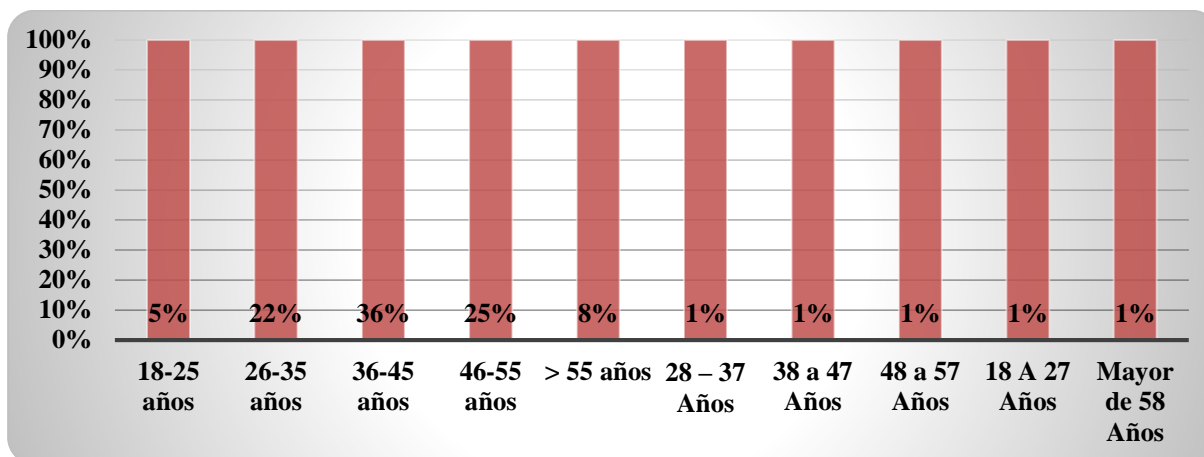
Se recopilaron datos demográficos de los empresarios dentro del departamento de Santander, entre los cuales se obtuvieron datos descriptivos de la organización como: nombre de la empresa, cargo actual, correo electrónico y rango de edad.

Tabla 17. Distribución de cargos

Cargos	Resultados	Porcentajes
Abogado	4	1.0%
Administrador (a)	6	2.0%
Asesor (a)	7	2.0%
Asistente Administrativa	9	2.0%
Auxiliar Contable	5	1.0%
Contador (a)	33	9.0%
Coordinador (a)	27	7.0%
Docente	3	1.0%
Gerente	171	44.0%
Gestión Humana	10	3.0%
Ingeniero (a)	17	4.0%
Medico	2	1.0%
Otro	80	21.0%
Revisor Fiscal	2	1.0%
Subgerente	2	1.0%
Supervisor (a)	8	2.0%

Fuente: elaboración propia

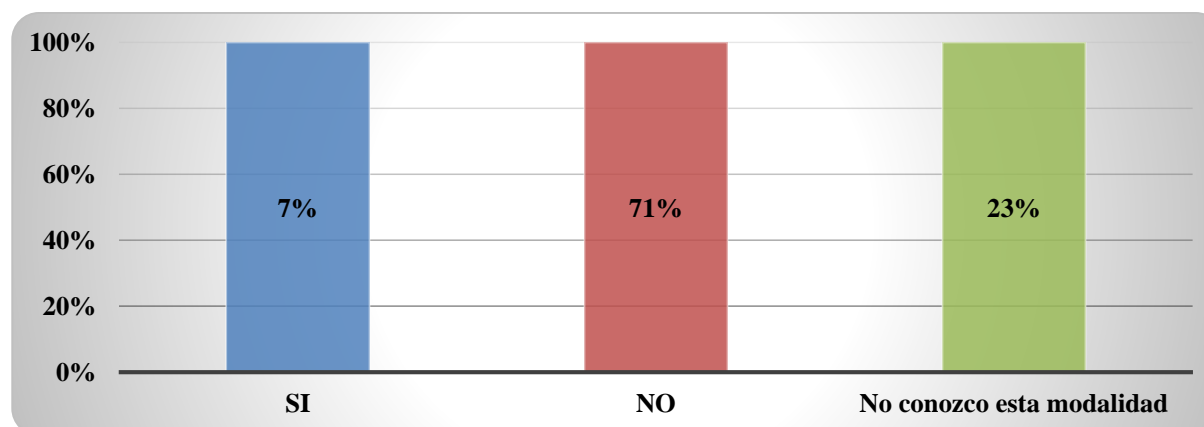
Bolsa de empleo teletrabajo

Grafica 5. Distribución por edad

Fuente: elaboración propia

Valoración de los contenidos de las encuestas a los empresarios

Para llevar a cabo los análisis de forma más clara, se realizó el vaciado de todos los datos obtenidos, posteriormente, se analizaron por medio de tablas y gráficas, el tamaño de la muestra fue de 386 empresarios ubicados en todos los departamentos de Santander. La valoración de las respuestas medidas se encuentra bajo la escala de Likert de 1 a 4 (1= nada; 2= Regular; 3= Bueno; y 4= mucho).

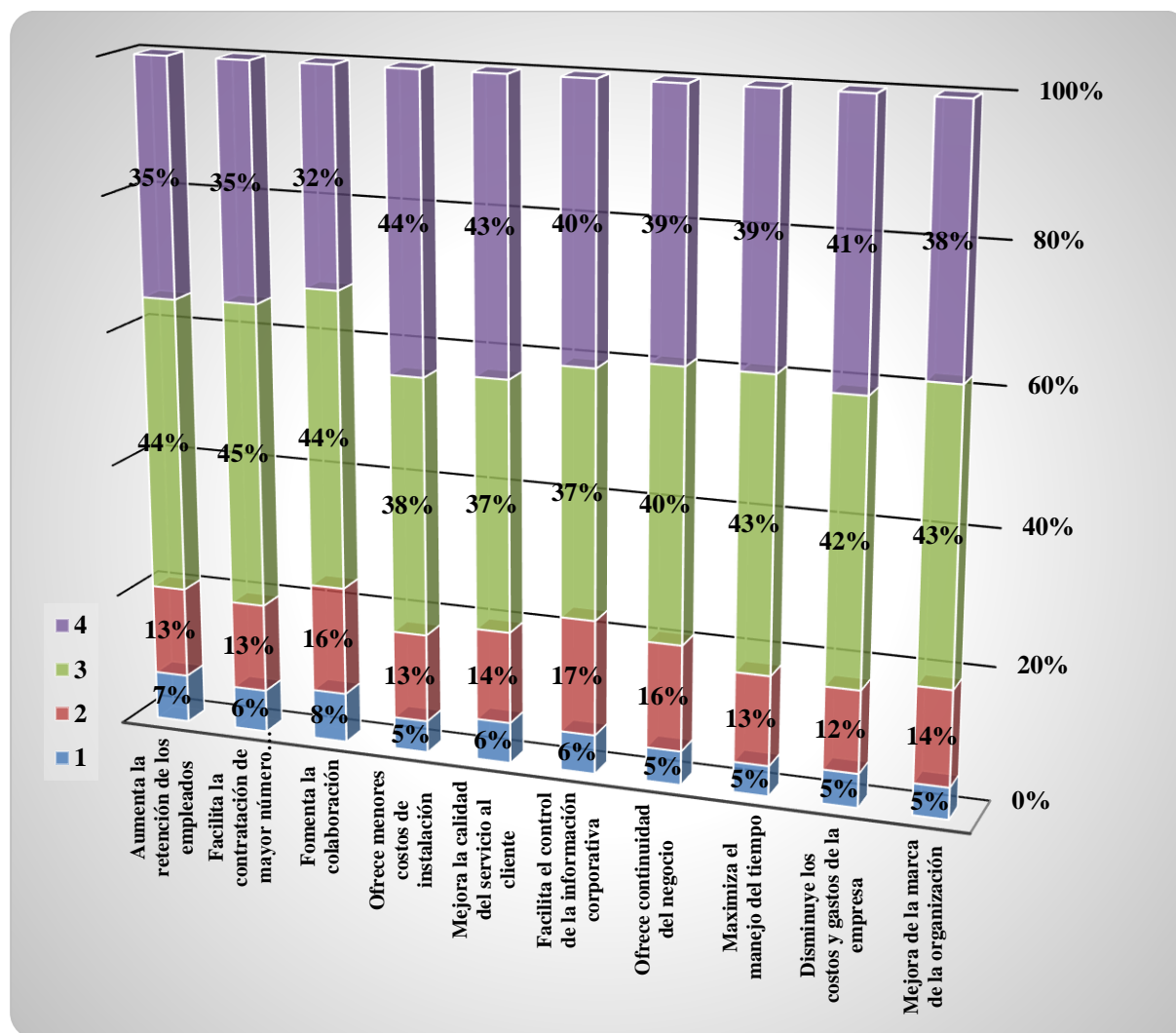
Grafica 6. Contratos de teletrabajo

Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

El 71.0 % de los empresarios encuestados registran que no han realizado contratos bajo la modalidad de teletrabajo, el 23.0% no conocen esta modalidad y el 7.0% de los empresarios han realizado contratos con la modalidad de teletrabajo autonomo.

Grafica 7. Beneficios del teletrabajo en las empresas



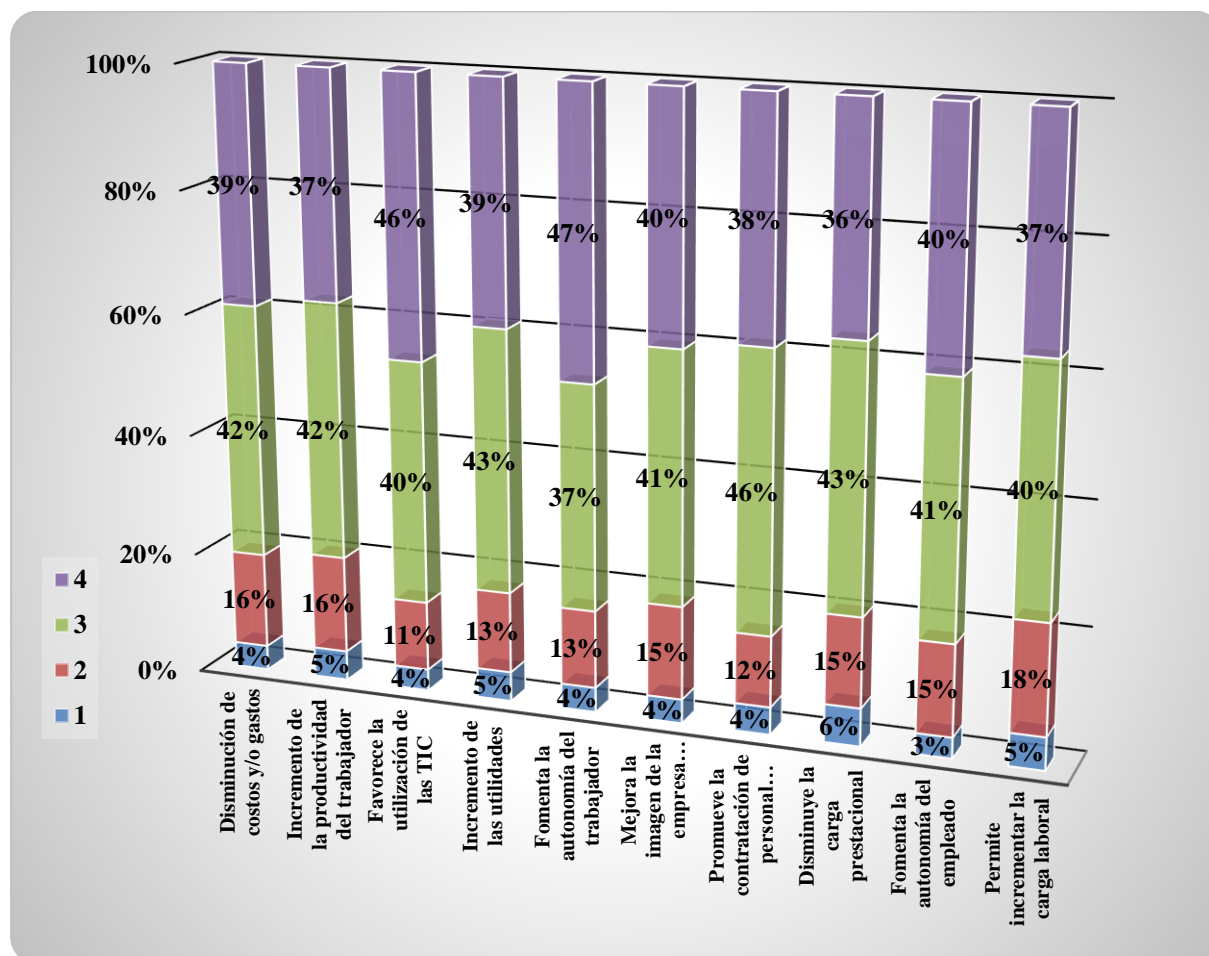
Fuente: elaboración propia

La percepción de los empresarios respecto a los beneficios del teletrabajo en el nivel mucho se destacan los ítems: Ofrece menores costos de instalación (44.0%), Mejora la calidad del servicio al cliente (43.0%) y Facilita el control de la información corporativa (40.0%). De otro lado, en el ítem bueno se destacan: Facilita la contratación de mayor número de empleados (45.0%), Aumenta

Bolsa de empleo teletrabajo

la retención de los empleados (44.0%), Fomenta la colaboración (44.0%), Maximiza el manejo del tiempo (43.0), Mejora de la marca de la organización (43.0%), Disminuye los costos y gastos de la empresa (42.0%) y Ofrece continuidad del negocio (40.0%).

Grafica 8. Ventajas del teletrabajo en las empresas



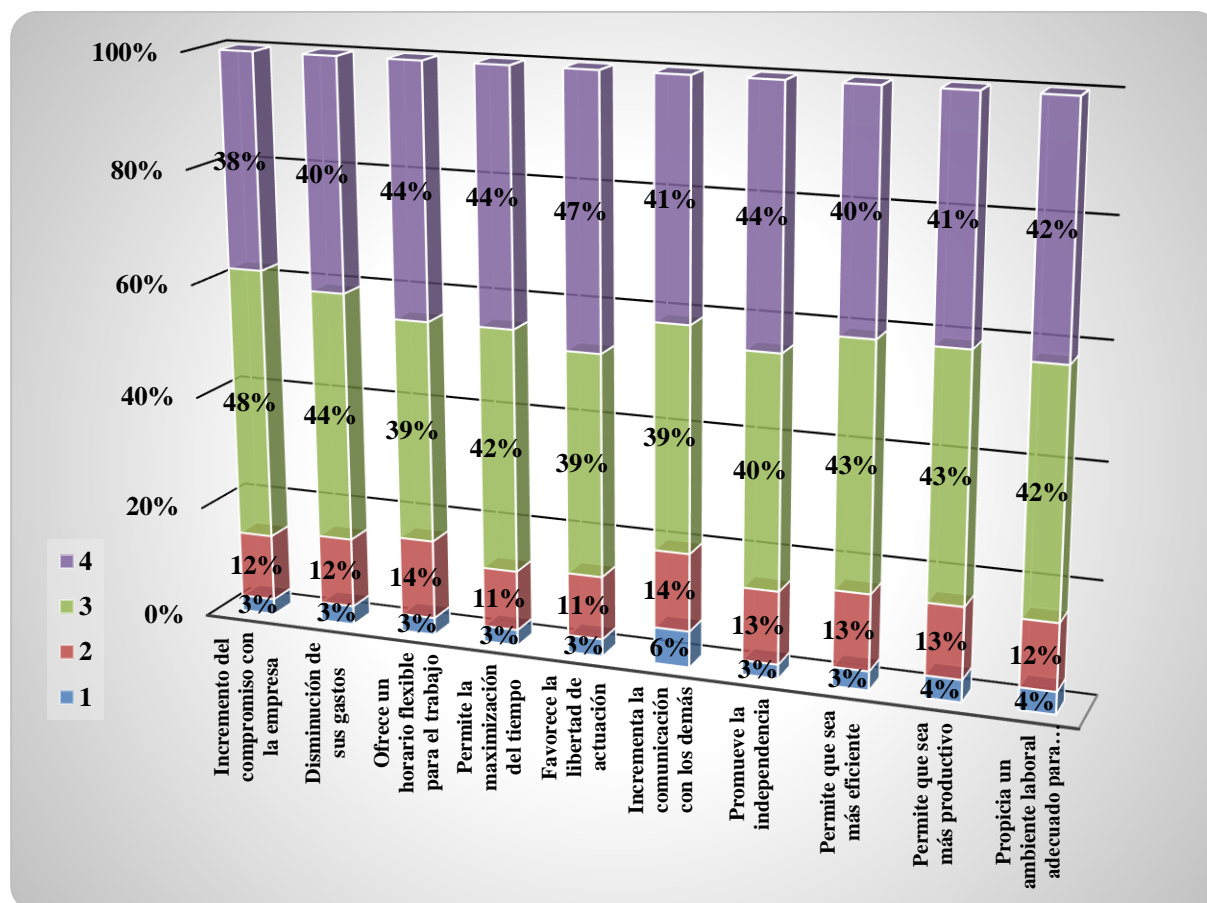
Fuente: elaboración propia

Las percepción de los empresarios que fueron encuestados se dan a conocer las perspectivas sobre las ventajas que aporta el teletrabajo, en el nivel mucho se destacan los ítems: Fomenta la autonomía del trabajador (47.0%) y Favorece la utilización de las TIC (46.0%). De otro lado, en el ítems bueno se destaca: Promueve la contratación de personal calificado (46.0%), Disminuye la carga prestacional (43.0%), Incremento de las utilidades (43.0%), Disminución de costos y/o gastos (42.0%), Incremento de la productividad del trabajador (42.0%), Mejora la imagen de la empresa

Bolsa de empleo teletrabajo

frente al exterior (41.0%), Fomenta la autonomía del empleado (41.0%) y Permite incrementar la carga laboral (40.0%).

Grafica 9. Ventajas del teletrabajo a los empleados



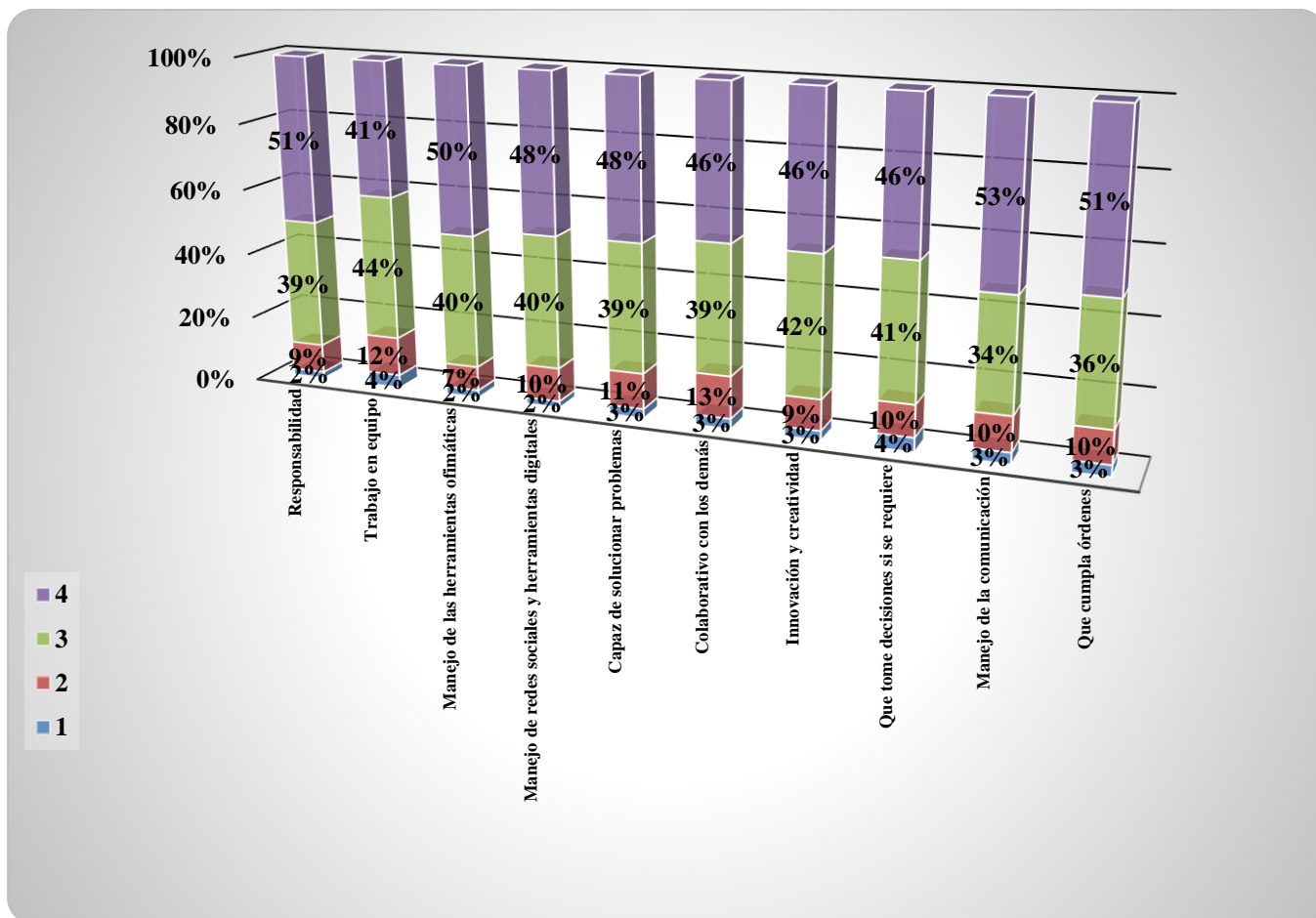
Fuente: elaboración propia

Las ventajas que ofrece el teletrabajo para los empleados de acuerdo a las respuestas obtenidas por los empresarios de Santander en el nivel mucho se destaca los ítems: Favorece la libertad de actuación (47.0%), Ofrece un horario flexible para el trabajo (44.0%), Permite la maximización del tiempo (44.0%), Promueve la independencia (44.0%), Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño (42.0%) e Incrementa la comunicación con los demás (41.0%). De otro lado, en el ítem bueno se destaca: Incremento del compromiso con la empresa

Bolsa de empleo teletrabajo

(48.0%), Disminución de sus gastos (44.0%), Permite que sea más eficiente (43.0%), Permite que sea más productivo (43.0%) y Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño (42.0%).

Grafica 10. Competencias del teletrabajador



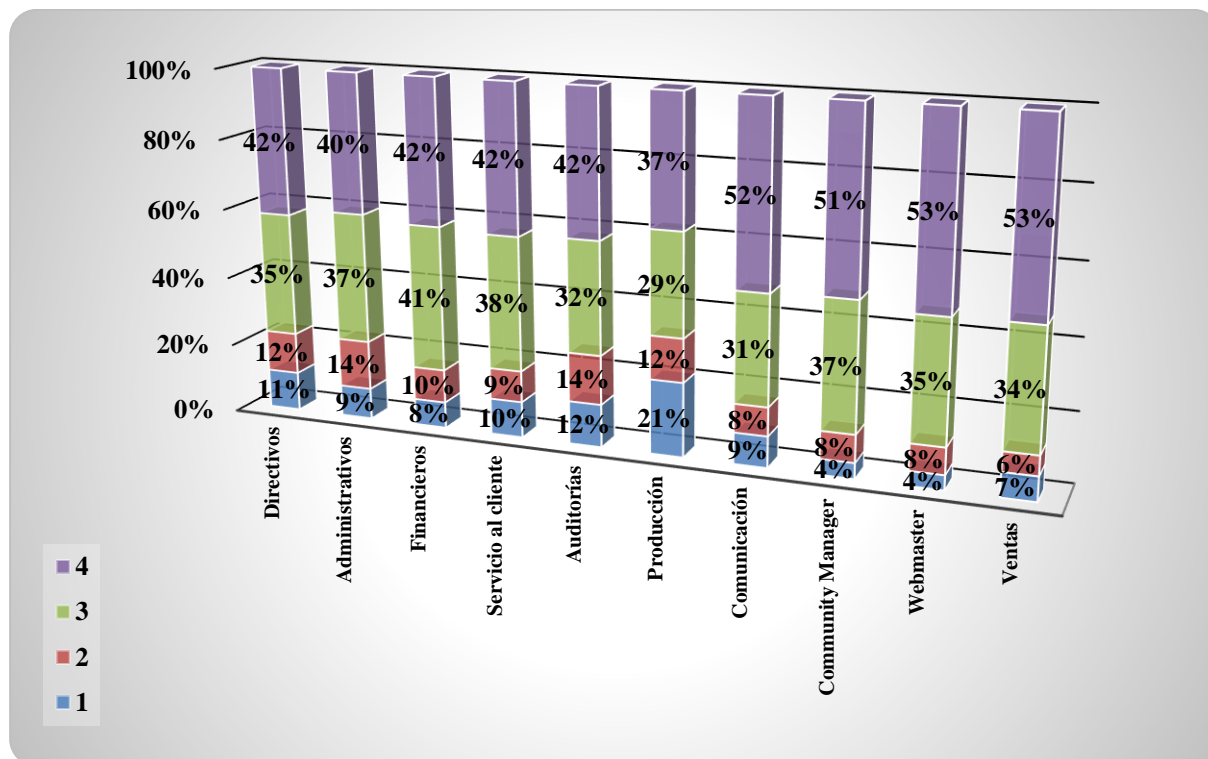
Fuente: elaboración propia

Dentro de la competencia como Teletrabajador señalado en la gráfica en el nivel mucho se destaca los ítems: Manejo de la comunicación (53.0%), Responsabilidad (51.0%), Que cumpla órdenes (51.0%), Manejo de las herramientas ofimáticas (50.0%), Manejo de redes sociales y herramientas digitales (48.0%), Capaz de solucionar problemas (48.0%), Colaborativo con los demás (48.0%), Innovación y creatividad (48.0%) y Que tome decisiones si se requiere (48.0%). De otro lado el ítem bueno esta destacado el Trabajo en equipo (44.0%), estos resultados señala que

Bolsa de empleo teletrabajo

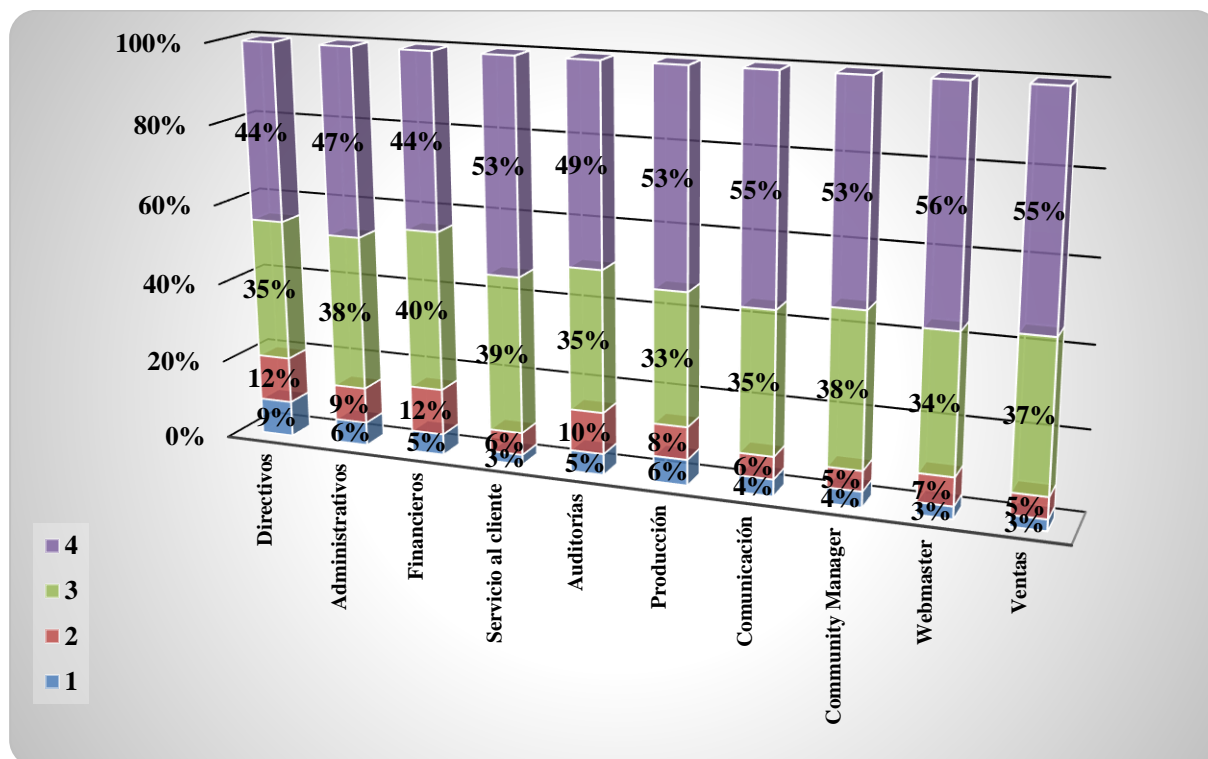
buscan ser competitivos y e l mejoramiento de calidad de vida mediante el ahorro del tiempo, disminución del nivel de estrés y flexibilidad al momento de desarrollar la actividad.

Grafica 11. Actividades aplicadas con el teletrabajo



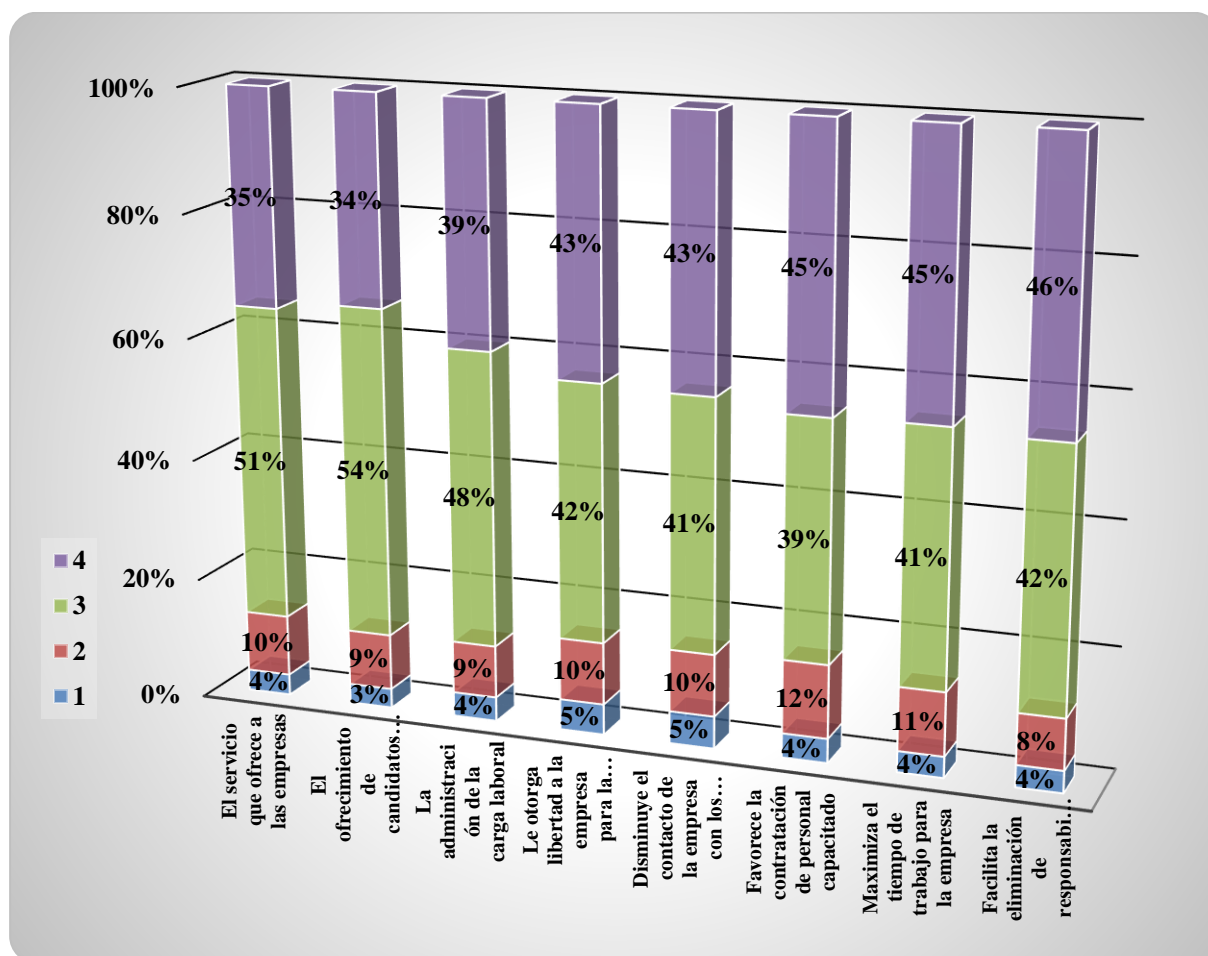
Fuente: elaboración propia

En las relaciones laborales y ofrecidas toman características distintivas, la gráfica muestra los resultados de los cargos que se pueden desempeñar con la nueva modalidad de teletrabajo que lo hará muy útil como trabajador que son una concentración en los oficios y actividades de base con una externalización donde el nivel mucho destacan todos los ítems como: *Webmaster* (53.0%), *Ventas* (53.0%), *Comunicación* (52.0%), *Community Manager* (51.0%), *Financieros* (42.0%), *Servicio al cliente* (42.0%), *Auditorías* (42.0%), *Directivos* (42.0%), *Administrativos* (40.0%) y *Producción* (37.0%).

Grafica 12. Cargos contratados con una bolsa de empleo

Fuente: elaboración propia

A través del estudio se pudo determinar una cantidad de puestos de trabajo que actualmente son demandados mediante una bolsa de empleo, destacándose en el nivel mucho todos los ítems que son: *Webmaster*(56.0%), *Comunicación* (55.0%), *Ventas* (55.0%), *Producción* (53.0%), *Community Manager* (53.0%), *Servicio al cliente* (53.0%), *Auditorías* (49.0%), *Administrativos* (47.0%), *Directivos* (44.0%) y *Financieros* (44.0%), los resultado que se analiza en la Tabla 22 muestra un parámetro importante para determinar la oferta de servicios por medio de la bolsa de empleo.

Grafica 13. Beneficios de una bolsa de empleo

Fuente: elaboración propia

De acuerdo al presente estudio, se observa los beneficios que tiene una bolsa de empleo en las empresas de Santander lo cual se puede considerar alto en razones a los bajos costos de inversión que puede tener las empresas al realizarlo directamente, lo destacable de esta situación es la oportunidad que hay una bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo, realizando una estrategia basada a los costos y así obtener competitividad. En el nivel de mucho se destacan los ítems: Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado (46.0%), Favorece la contratación de personal capacitado (45.0%), Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa (45.0%), Le otorga libertad a la empresa para la contratación (43.0%) y Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos (43.0%). De otro lado los ítems bueno esta: El ofrecimiento de candidatos es actual

Bolsa de empleo teletrabajo

(54.0%), El servicio que ofrece a las empresas (51.0%) y La administración de la carga laboral (48.0%).

Análisis de la situación actual con la población de Santander

Trabajadores: aquellas personas activas laboralmente en el Departamento de Santander, el estudio de campo se realizó por el número de habitantes que registra el DANE con un total de 2.071.044, de los cuales 386 personas fueron encuestadas como muestra elegida por la metodología. La valoración de las respuestas medidas se encuentra bajo la escala de Likert de 1 a 4 (1= nada; 2= Regular; 3= Bueno; y 4= mucho).

Perfil de los encuestados

El propósito de conocer las perspectivas de los trabajadores ubicados en las empresas santandereanas es analizar la disposición de los nuevos cambios laborales y compromiso como teletrabajador logrando cumplir con las actividades contratadas en un lugar distinto a la empresa. Los principales datos descriptivos son: nombre de la empresa donde laboran, cargo actual y rango de edad.

Tabla 18. Cargos actuales

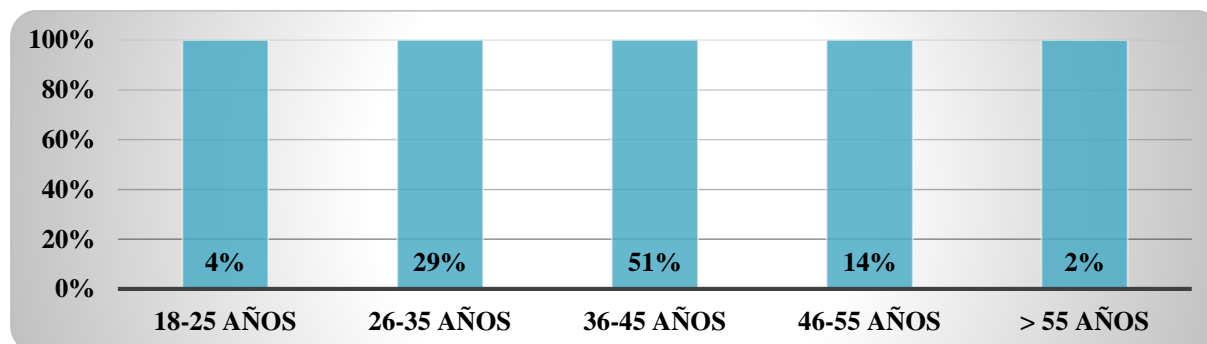
Cargos	Resultados	Porcentajes
Administrador (a)	45	12%
Analista	9	2%
Asesor (a)	7	2%
Auditor (a)	2	1%
Cajero (a)	25	6%
Conductor	4	1%
Consultor	2	1%
Contador (a)	20	5%
Coordinador (a)	29	8%
Costurera	3	1%
Desempleado (a)	2	1%
Directivo	3	1%

Bolsa de empleo teletrabajo

Docente	7	2%
Enfermera	2	1%
Estudiante	5	1%
Gerente	13	3%
Ingeniero (a)	12	3%
Mecánico	2	1%
Médico	4	1%
Mesera	3	1%
Otro	116	30%
Patrullero	2	1%
Producción	7	2%
Recepción	6	2%
Secretaria	29	8%
Supervisor (a)	15	4%
Técnico de procesos	2	1%
Tele operadora	8	2%
Vigilante	2	1%

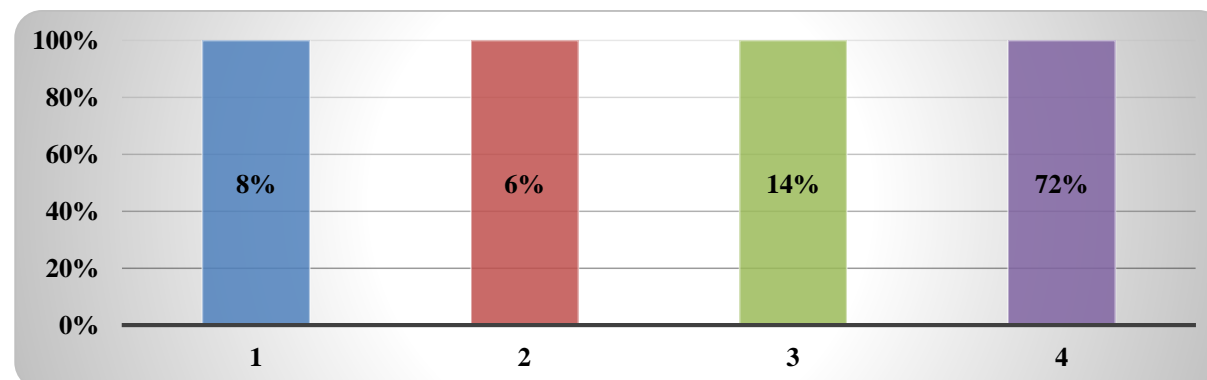
Fuente: elaboración propia

Grafica 14. Rango de edad



Fuente: elaboración propia

Grafica 15. Conocimiento sobre la modalidad de teletrabajo

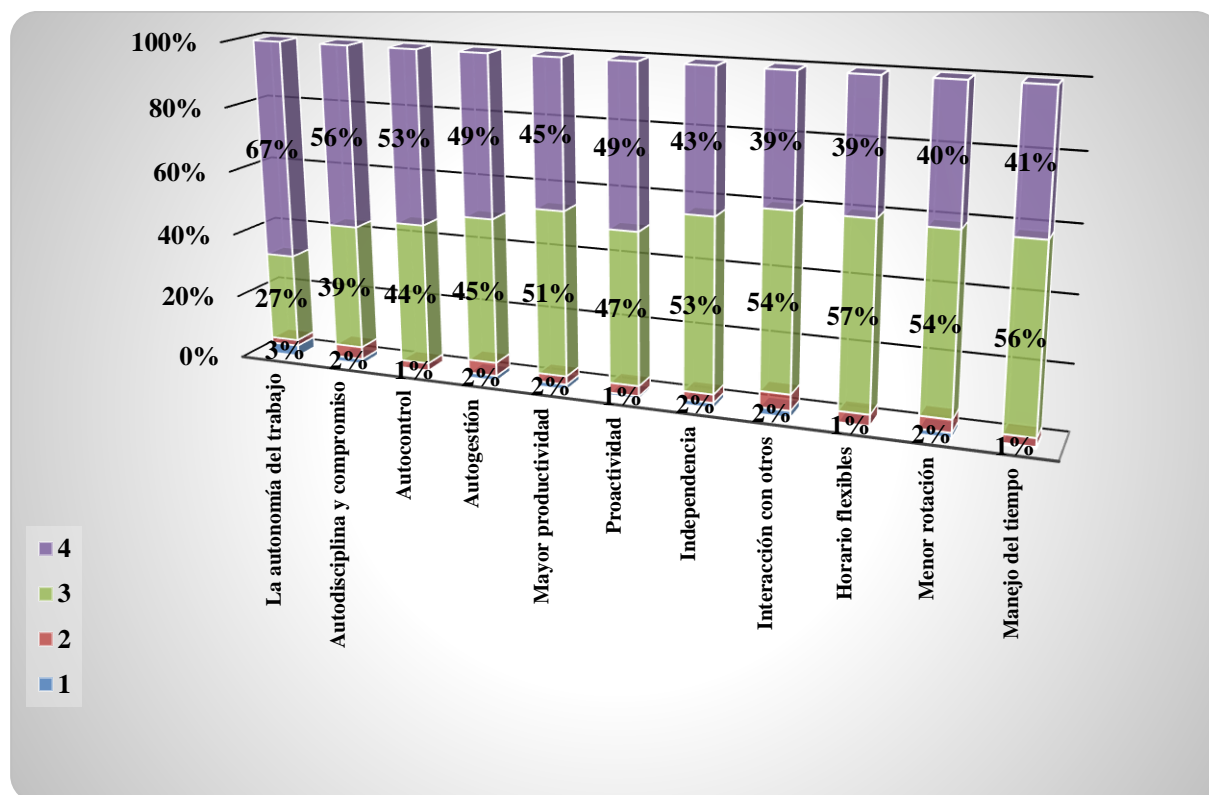


Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

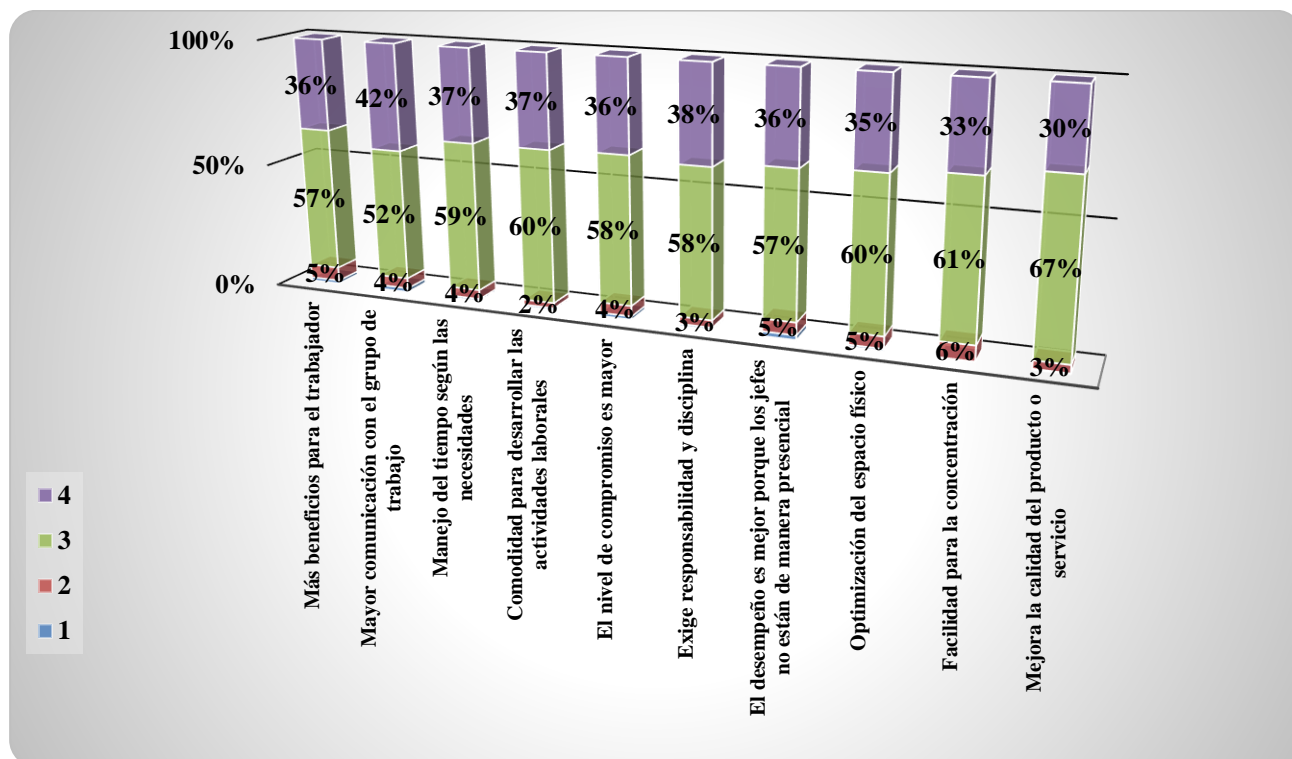
los conocimientos que tiene los trabajadores en Santander sobre la modalidad de teletrabajo se encuentra en: 72.0% nivel mucho, 14.0% nivel normal, 6.0% nivel medio y 8.0% nivel bajo.

Grafica 16. Características del teletrabajo



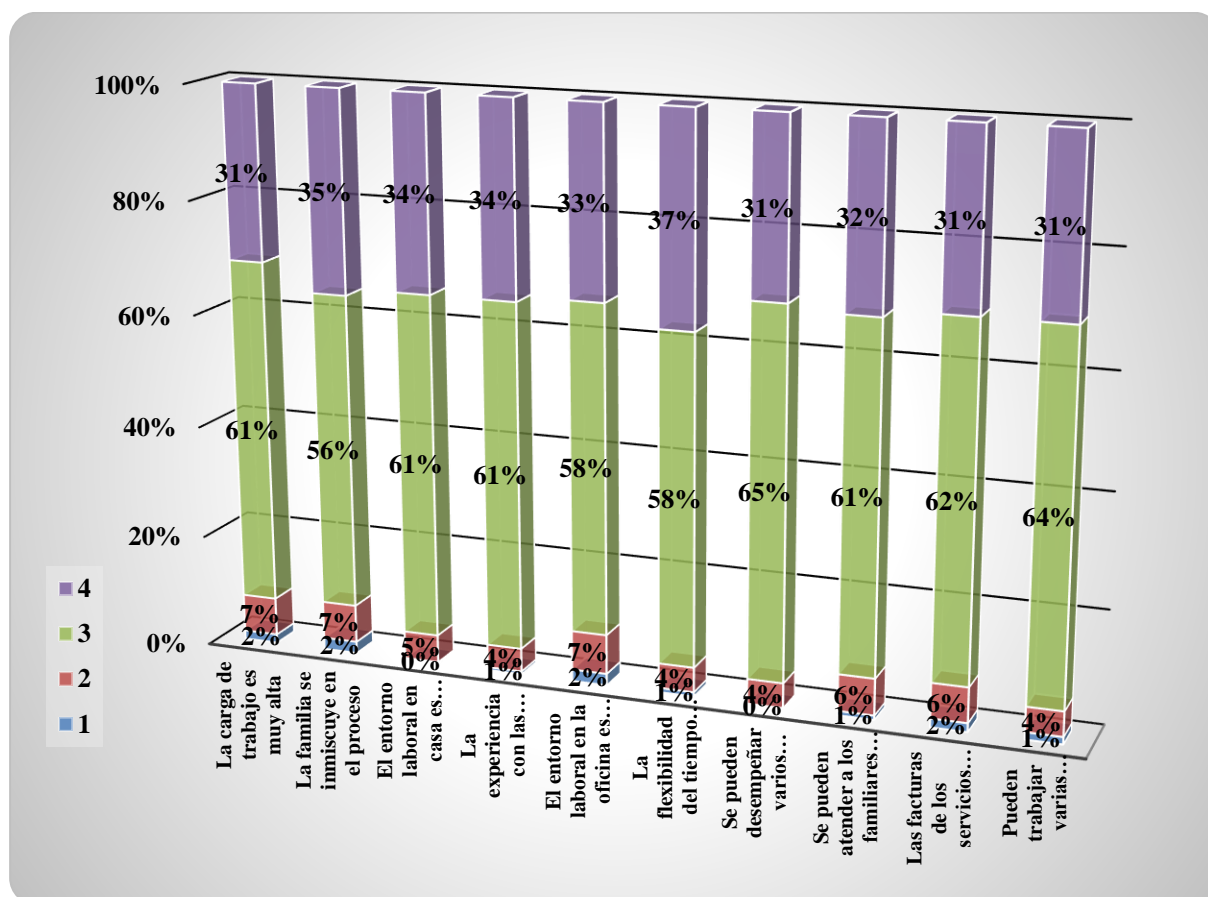
Fuente: elaboración propia

Grafica 17. Beneficios del teletrabajo vs trabajo presencial



Fuente: elaboración propia

En Santander, la percepción de los trabajadores sobre las ventajas que ofrece el teletrabajo frente a la modalidad del trabajo presencial se destaca en el bueno como son: Mejora la calidad del producto o servicio (66.0%), Facilidad para la concentración (61.0%), Comodidad para desarrollar las actividades laborales (60.0%), Optimización del espacio físico (59.0%), Manejo del tiempo según las necesidades (59.0%), El nivel de compromiso es mayor (58.0%), Exige responsabilidad y disciplina (58.0%), El desempeño es mejor porque los jefes no están de manera presencial (57.0%), Más beneficios para el trabajador (57.0%) y Mayor comunicación con el grupo de trabajo (52.0%) como lo señala en la gráfica.

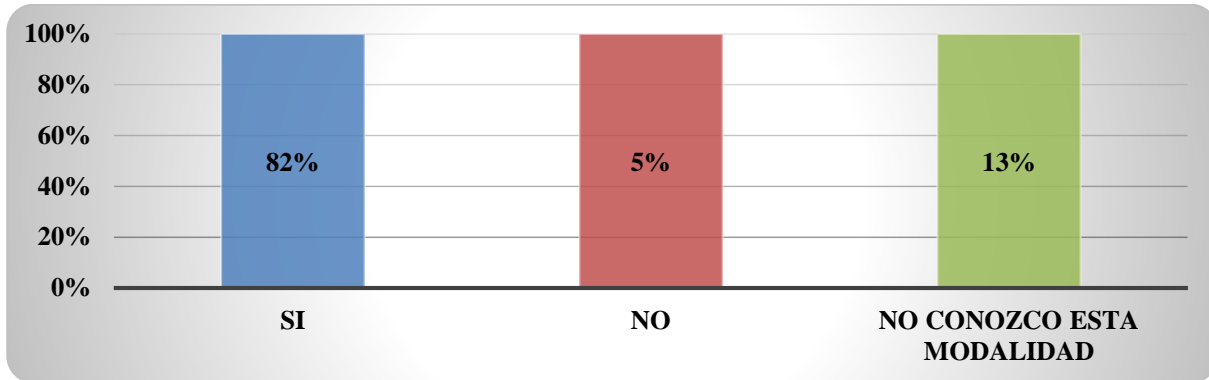
Grafica 18. Influencias laboral bajo la modalidad de teletrabajo

Fuente: elaboración propia

La grafica muestra que de los 386 encuestados conocen las influencias que tienen las actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo, en el nivel bueno encuentra todos los ítems como: Se pueden desempeñar varios trabajos al tiempo (65.0%), Pueden trabajar varias personas al tiempo (64.0%), Las facturas de los servicios públicos se incrementan (62.0%), La carga de trabajo es muy alta (61.0%), El entorno laboral en casa es adecuado (61.0%), La experiencia con las tecnologías facilita el proceso (61.0%), Se pueden atender a los familiares que llegan a casa (61.0%), El entorno laboral en la oficina es inadecuado (58.0%), La flexibilidad del tiempo implica mayor dedicación (58.0%) y La familia se inmiscuye en el proceso (56.0%).

Bolsa de empleo teletrabajo

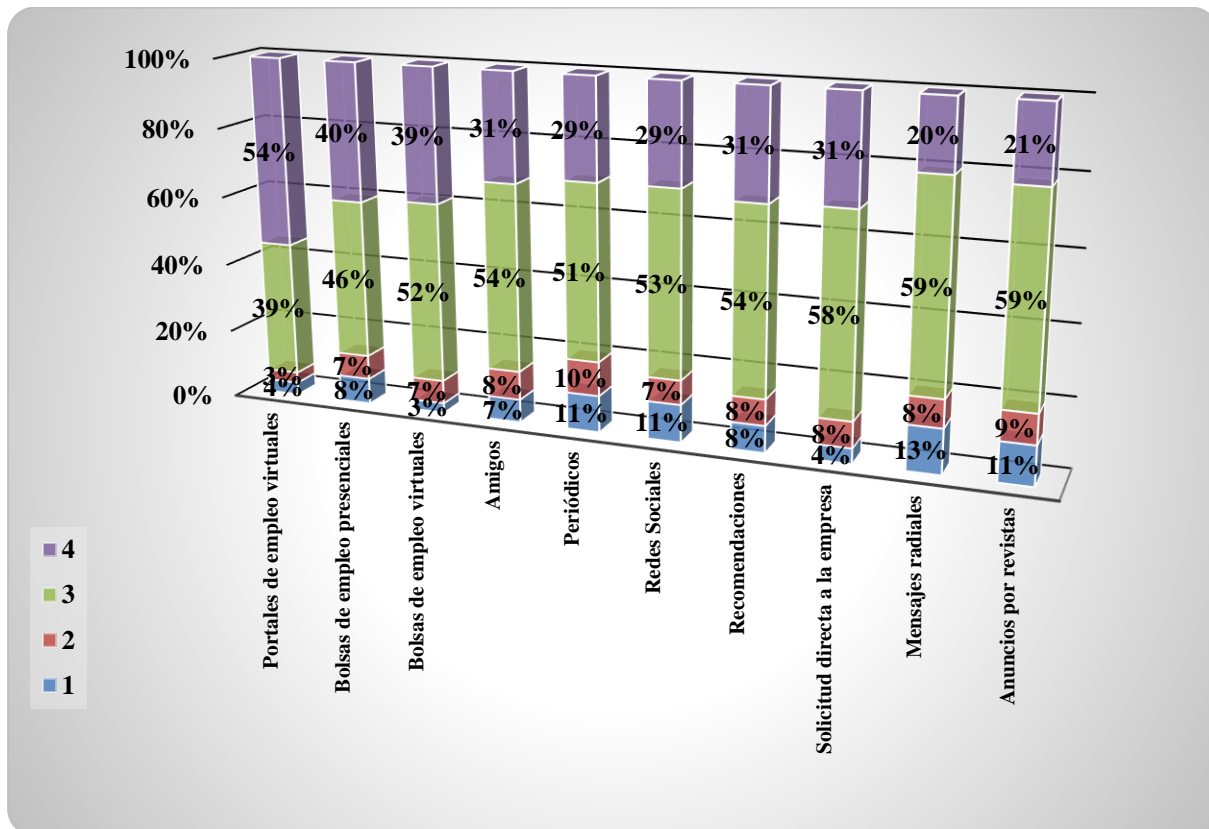
Grafica 19. Perspectiva de la contratación con modalidad de teletrabajo



Fuente: elaboración propia

El 71.0 % de los empresarios encuestados registran que no han realizado contratos bajo la modalidad de teletrabajo, el 23.0% no conocen esta la modalidad y el 7.0% de los empresarios han realizado contratos con modalidad autonoma.

Grafica 20. Alternativas de ofertas laborales

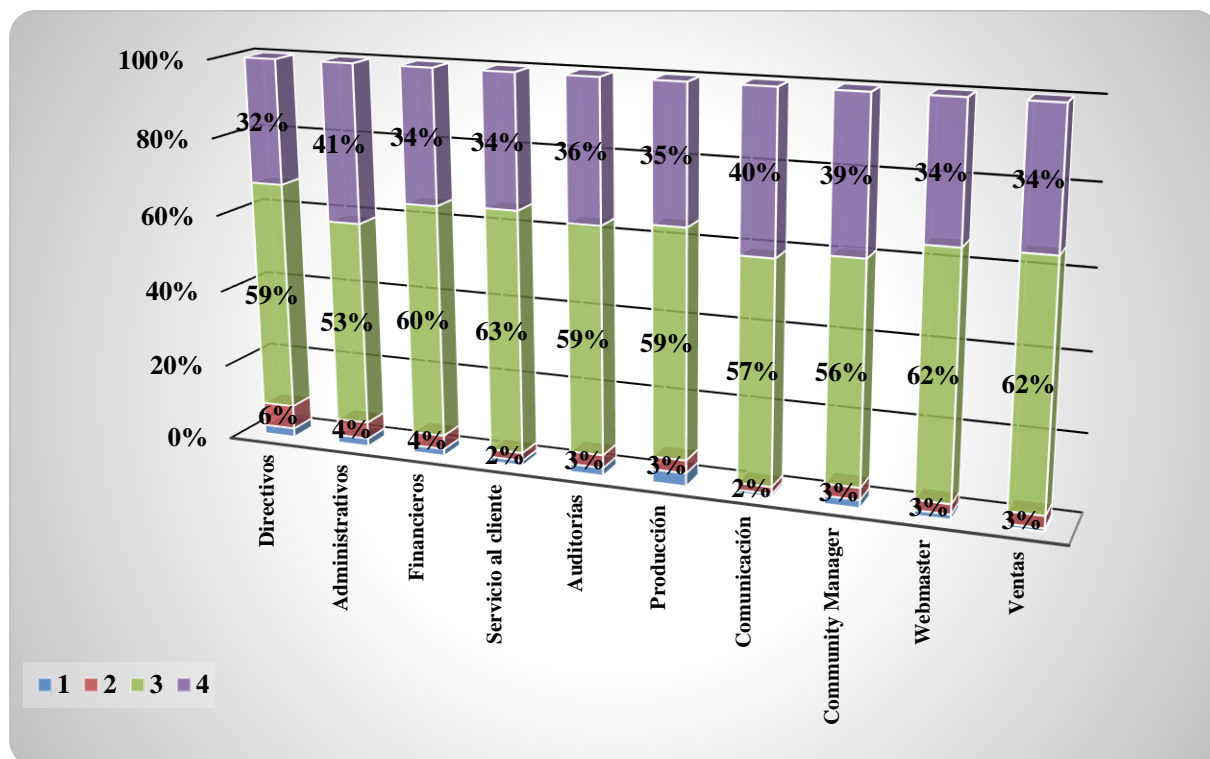


Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

Los resultados señala la importancia que da resalta para la búsqueda de empleo donde el nivel mucho se destaca el ítem Portales de empleo virtuales (55.0%), los ítems más altos están en el nivel bueno con: Mensajes radiales (59.0%), Anuncios por revistas (59.0%), Solicitud directa a la empresa (58.0%), Redes Sociales (54.0%), Recomendaciones (54.0%), Amigos (54.0%), Bolsas de empleo virtuales (52.0%) y Periódicos (51.0%).

Grafica 21. Cargos como teletrabajador mediante una bolsa de empleo



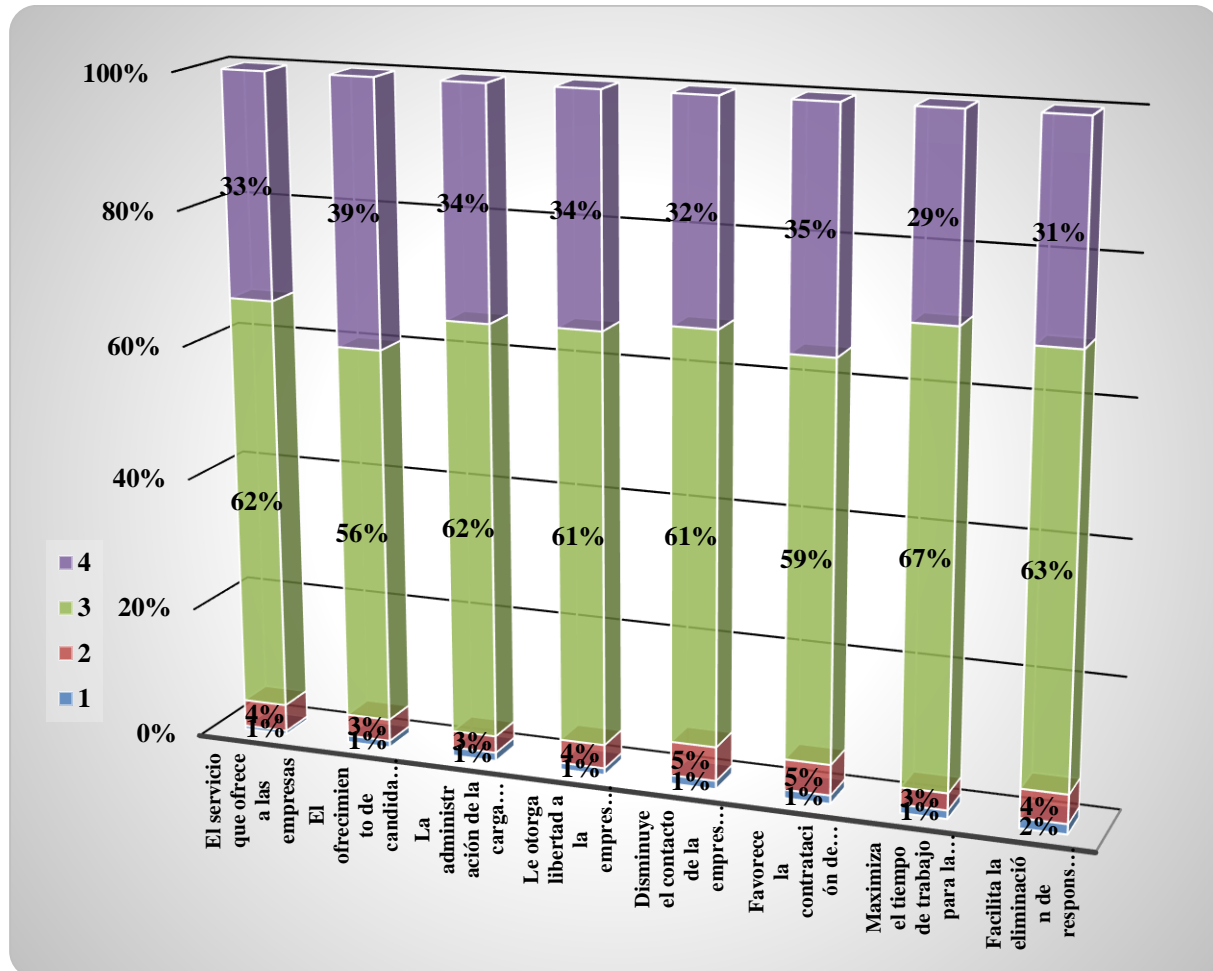
Fuente: elaboración propia

El entorno de las empresas santandereanas ha evolucionado hacia un tercerización tomando como estrategia una mayor competencia en los mercados y está propiciando la formulación de estrategias en la restructuración así como la búsqueda de una mayor flexibilidad. Los resultados de la encuesta han sido altos sobre los cargos que se pueden contratar con modalidad de teletrabajo, señala los niveles más altos donde todos los ítems se encuentra en la calificación bueno como son: Servicio al cliente (63.0%), Webmaster (62.0%), Ventas (62.0%), Financieros (60.0%), Producción

Bolsa de empleo teletrabajo

(59.0%), Directivos (59.0%), Auditorías (58.0%), Comunicación (57.0%), Community Manager (56.0%) y Administrativos (53.0%).

Grafica 22. Beneficios para el teletrabajador mediante una bolsa de empleo



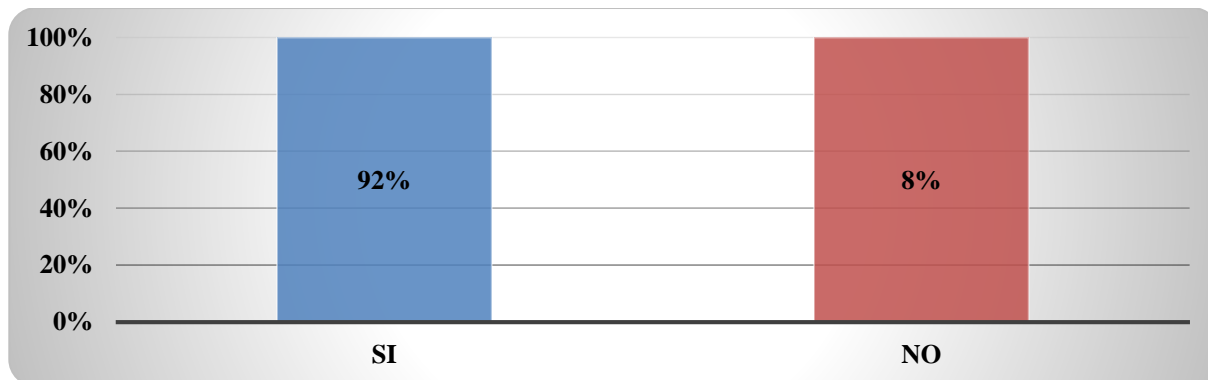
Fuente: elaboración propia

Los beneficios que ofrece la contratación a través de una bolsa de empleo entre las dos partes para la asistencia de una actividad contratada, soportado con el reglamento por el Código del Comercio sean mercantiles o civiles. Estas condiciones llevan a la bolsa de empleo a cumplir con lo postulado en los trabajadores contratados, los resultados con mayor porcentaje están en el nivel bueno con los siguientes ítems: Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa (67.0%), Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado (63.0%), Le otorga libertad a la empresa

Bolsa de empleo teletrabajo

para la contratación (62.0%), El servicio que ofrece a las empresas (62.0%), La administración de la carga laboral (62.0%), Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos (61.0%), Favorece la contratación de personal capacitado (59.0%) y El ofrecimiento de candidatos es actual (56.0%).

Grafica 23. Perspectiva de contratación a través de una bolsa de empleo como teletrabajador



Fuente: elaboración propia

El resultado de las encuestas a los trabajadores tienen como resultado que el 92.0% aceptan la opción ser contratados a través de una bolsa de empleo basada en teletrabajo y el 8.0% no están dispuestos a las nuevas contrataciones laborales.

Estos análisis son tomados en los resultados de las encuestas realizadas a las empresas y trabajadores donde presentan algunos conceptos por parte del cliente para ofrecer beneficios que sea fácil de implementarlo en las empresas y trabajadores.

Análisis Porter

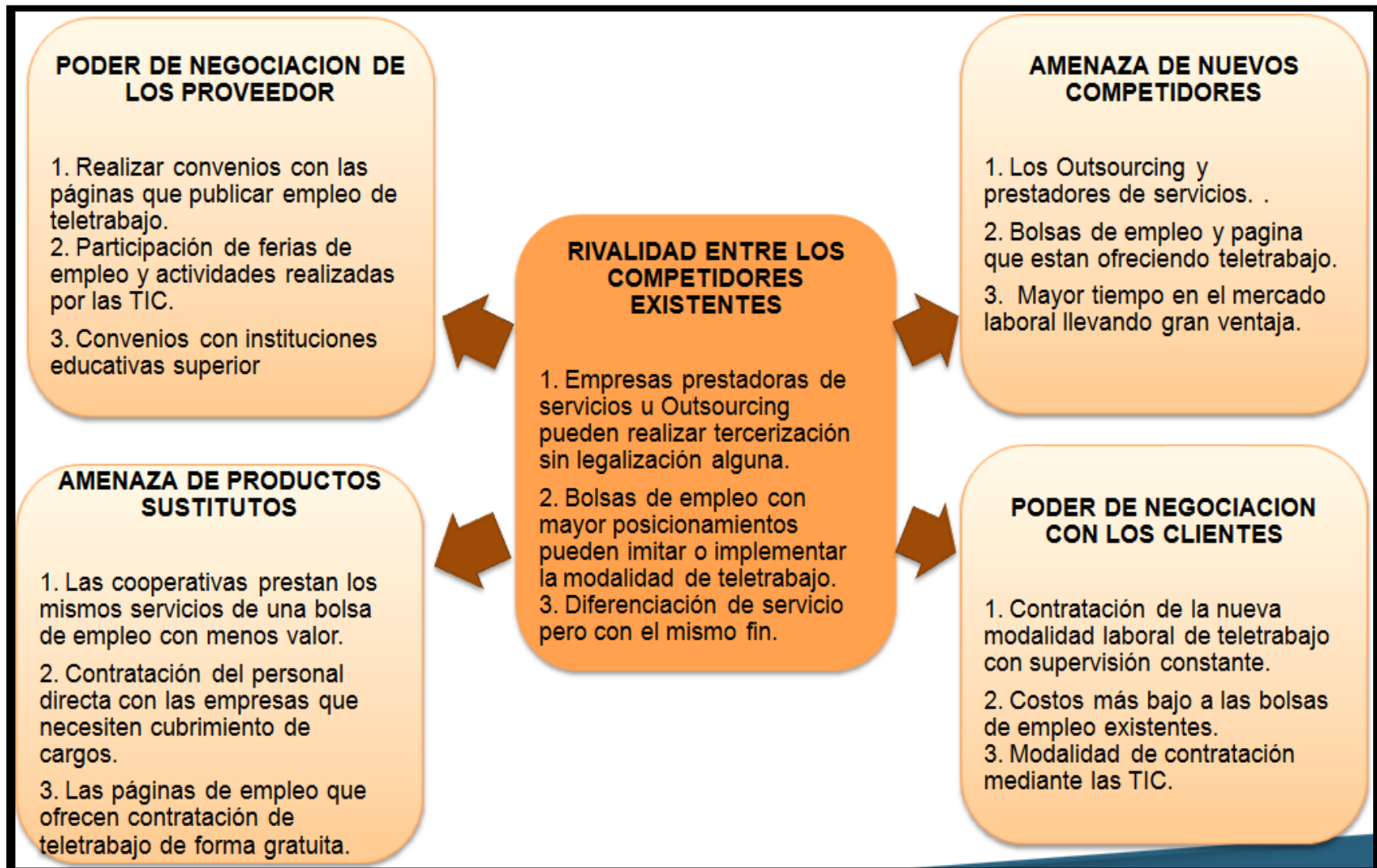
La bolsa de empleo en Santander con modalidad de teletrabajo proyectara un espacio importante para Colombia, como respuesta efectiva a los cambios laborales que presenta competitividad a nivel internacional, en el que las empresas públicas y privada llegaran a solicitar

Bolsa de empleo teletrabajo

los servicios múltiples de actividades como capacitaciones, contratación, manejo de nómina, entre otros factores.

El modelo de las cinco fuerzas de Porter permite hacer un análisis del sector del cual se evaluará la conducta de la bolsa de empleo, en el grado de competencia y rendimiento con las condiciones de los cinco factores como: la amenaza de los nuevos competidores, el poder de negociación de los proveedores, el poder de negociación de los clientes, la amenaza de los productos sustitutos y la rivalidad de los competidores. En la siguiente figura se aplica la metodología del sector de la bolsa de empleo:

Imagen 3. Cinco fuerzas de Porter



Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

(F1). La amenaza de nuevos competidores

- ✓ *los Outsourcing y prestadores de servicios.*

En Colombia cada día aumenta las bolsas de empleo para el apoyo empresarial que ofrece el servicio del manejo de los recursos humano, aunque algunas lo manejan de forma ilegal sin el cumplimiento de los requisitos por ley como son los Outsourcing o prestadores de servicio convirtiéndose en una amenaza de competencia que cumple las mismas funciones así ofrezca los servicios de forma ilegal.

- ✓ *Bolsas de empleo y página que están ofreciendo teletrabajo.*

La empresa cuenta con competidores directos en Santander como las bolsas de empleo y páginas que ofrecen contratos bajo la modalidad de teletrabajo que son: empleo.com, la página de Computrabajo, Sena y Comfenalco que prestan sus servicios a nivel departamental, nacional y hasta internacional.

- ✓ *Mayor tiempo en el mercado laboral llevando gran ventaja.*

Las bolsas de empleo actuales lograr tener mayor competitividad por la antigüedad que tienen en el mercado laboral y las empresas tienden a buscar el servicio en las que tenga más trayectoria y fidelización en las labores, por ende la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo deberá iniciar con estrategias que llame la atención en las empresas ofreciendo cambios culturales.

(F2). El poder de negociación de los proveedores

- ✓ *Realizar convenios con las páginas que publicar empleo de teletrabajo.*

El poder de negociación con los convenios de las páginas es alta porque permite mayor ampliación en el mercado, mayor conocimiento de la nueva modalidad laboral y porque existe una

Bolsa de empleo teletrabajo

alta oferta en el mercado departamental y nacional para implementar el teletrabajo mediante la tercerización.

- ✓ *Participación de ferias de empleo y actividades realizadas por las TIC.*

Uno de los proveedores principales de la bolsa de empleo que integra los competidores es acceder a nuevos reclutamientos, ingresar la participación en ferias de empleo y/o actividades que realiza de forma constante el Ministerio de las TIC y las Gobernaciones de cada departamento.

- ✓ *Convenios con instituciones educativas superior*

Una de las estrategias donde se podría contar un nivel alto de negociación de los proveedores es cuando las capacitaciones, cursos y programas se realicen mediante convenios de universidades o corporativas que acrediten mediante un título la experiencia y conocimiento de la nueva modalidad de teletrabajo.

(F3). El poder de negociación de los clientes

- ✓ *Contratación de la nueva modalidad laboral de teletrabajo con supervisión constante.*

El poder de negociación con las empresas que contraten el servicio para la implementación del teletrabajo, capacitación, supervisión u otras diversidades es alto, porque existe una alta oferta en el mercado como nueva estrategia para competir internacionalmente.

- ✓ *Costos más bajo a las bolsas de empleo existentes.*

El contrato con modalidad de teletrabajo el precio pagado por el servicio solicita es menor a las bolsas de empleo existentes, para dar competitividad en las empresas con más trayectoria y dar a conocer los cambios laborales que beneficia a la empresa y al trabajador.

- ✓ *Modalidad de contratación mediante las TIC.*

Bolsa de empleo teletrabajo

El uso de las TIC beneficia las contrataciones que solicite las empresas en cualquier punto geográfico en Colombia, sin tener que trasladarse al punto que se establecerá inicialmente la bolsa de empleo que será en Santander, además se dará a conocer los beneficios del teletrabajo y nuevos cambios para las empresas.

(F4). Amenazas de productos sustitutos

- ✓ *Las cooperativas prestan los mismos servicios de una bolsa de empleo con menos valor.*

El servicio del manejo del personal en las bolsas de empleo ha reducido por las cooperativas que están ofrecidos el mismo servicio con menores costos para la comodidad de las empresas y facilidad para entrar al mercado competitivo, desempeñando la misma función.

- ✓ *Contratación del personal directa con las empresas que necesiten cubrimiento de cargos.*

El servicio sustituto de contratación es que las empresas realicen por sí mismo sus procesos de reclutamientos, selección, socialización e implementación del teletrabajo, esta alternativa es posible pero en algunas ocasiones no resultan efectivas y rentables.

- ✓ *Las páginas de empleo que ofrecen contratación de teletrabajo de forma gratuita.*

Las páginas de empleo como el SENA, Computrabajo y/o Elemplo.com ofrecen contrataciones de modalidades laborales de teletrabajo de forma directa, es decir, son publicaciones que realizan las empresas de forma gratuita pero las contrataciones la realizan la misma empresa o un departamento indirecto llamado recurso humano.

(F5). Rivalidad entre los competidores

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ *Empresas prestadoras de servicios u Outsourcing pueden realizar tercerización sin legalización alguna.*

La rivalidad es alta entre los competidores debido a que se encuentran en el mercado laboral diversidades de empresas que ofrecen el servicio de tercerización en Colombia, algunas lo realizan dentro del marco legal como son las bolsas de empleo y otras fuera de ellas como los Outsourcing, prestadoras de servicio y otras formas de contratación sin necesidad del cumplimiento de leyes establecidos.

- ✓ *Bolsas de empleo con mayor posicionamiento pueden imitar o implementar la modalidad de teletrabajo.*

Los costos fijos de la bolsa de empleo en la rivalidad entre los competidores, es alta, ya que al realizar contratación de un trabajador aumenta la infraestructura y personal, la bolsa de empleo con modalidad teletrabajo no necesita tener una infraestructura amplia y se realiza contrataciones mediante el uso de las TIC.

- ✓ *Diferenciación de servicio pero con el mismo fin.*

La diferenciación influye altamente en el servicio, ya que las bolsas de empleo son diferenciables entre la calidad, oportunidad, cubrimiento y eficiencia, es decir, la contratación que se realice para el cumplimiento de la actividad de una empresa, se realiza bajo el parámetro del servicio óptimo y rentable para la misma.

Marketing Mix

Las estrategias de la bolsa de empleo se componen del marketing mix como una herramienta para el cumplimiento de los objetivos de la organización para captación de mayor clientela; de otro

Bolsa de empleo teletrabajo

lado, para que el plan marketing mix sea eficiente y eficaz se tuvo en cuenta el segmento del mercado del cual quiere cubrir implementado los elementos de la mezcla original como son: servicio, precio, distribución y promoción.

Imagen 4.Marketing Mix



Fuentes: elaboración propia

Servicio

El marketing de servicio es todo aquello que se ofrece en el mercado para su adquisición y puedan cubrir la necesidad; el servicio tiene un ciclo de vida que es cambiante según la respuesta del cliente y de la competencia como es el: lanzamiento, crecimiento, madurez, declive. La bolsa de empleo se considera que es un servicio de crecimiento debido a las nuevas demandas.

Para el comienzo de los nuevos servicios contratados por las empresas adoptaran las medidas necesarias para mayor garantía por medio de la información de todos los servicios y condiciones, además, se dará a conocer la tarifa que se aplicará al servicio que desee contratar, de tal forma que la propuesta sea aceptada por el cliente, la implementación del teletrabajo se ponga

Bolsa de empleo teletrabajo

en marcha. Los servicios iniciales que se ofrece en la bolsa de empleo como lo describe el proyecto es:

- ✓ Contratación del personal mediante el uso de las TIC para implementación del teletrabajo.
- ✓ Contratación integral donde seleccionamos el personal pero el contrato es directo.
- ✓ Supervisión para los avances de los teletrabajadores.
- ✓ Alquiler del Software SIGITEL para la supervisión contante de los teletrabajadores.
- ✓ Capacitación del personal requerido por la empresa.

Precio

El valor propuesto para la asociación incluyendo formas de pago como: Efectivo, cheques, tarjetas y transacciones, donde se ofrecerá descuentos por volumen de personas que se contrataran que se le asignara al entrar un convenio con la bolsa de empleo que ira ligado al servicio que requiera, se establecerá fechas de pago dependiendo del día de contrataciones donde además de realizar recargos si pasa de la fecha pactada como también de dará descuento por el pronto pago. La calidad del precio del servicio será con valor agregado que es: innovación, cambio cultural, disminución de infraestructura, disminución de costos, disminución de tráfico, entre otros.

Distribución

El campo principal de la bolsa de empleo inicia en Santander con crecimiento Nacional conforme la empresa vaya creciendo y consolidándose. En este caso se define como se ofrece el servicio logrando llegar el producto adecuado y estrategias adecuadas aunque el punto principal es el domicilio social de la empresa debido a que los servicios se pueden realizar vía E-mail, página, teléfono, Skype para poder acceder clientes en otras ciudades e incluso de ámbito Internacional si

Bolsa de empleo teletrabajo

lo solicita, donde tiene derecho a supervisar cómo van los trabajadores de cualquier punto geográfico.

Comunicación y publicidad

La promoción o comunicación es clave para la bolsa de empleo para lograr informar a los clientes (empresas) el servicio de contratación con modalidad de teletrabajo y de este modo motivarlos a que cambien las contrataciones tradicionales. El mix promocional es la combinación de la promoción de ventas, fuerzas de ventas, publicitarias, relaciones públicas, y comunicación interactiva para el alcance de los objetivos en la publicidad y comunicación.

El objetivo inicial es dar a conocer la bolsa de empleo en el mercado, crear imagen innovadora y suscitar sentimientos de agrado, convicción y preferencias; para una comunicación adecuada de la empresa Teletrabajemos empleara las siguientes mix promocional:

Estrategias publicitarias: para la promoción del servicio se dividieron la campaña publicitaria en tres etapas:

1. Etapa de lanzamiento o introducción: se empleará una estrategia de expectativa y presentación de servicio en los distintos medios, donde se realizara una estrategia de atención del target y un deseo de negociación.
2. Etapa de posicionamiento: se realizará una estrategia de diferenciación que cree una preferencia hacia nuestro servicio, en las cuales se realizara promoción directa, estímulos adicionales que produzca el interés y acción de compra.
3. Etapa de recordación (madurez): aquí se utilizará estrategias de servicios que se obtenga fidelidad hacia nuestro servicio de contratación con modalidad de teletrabajo.





Publicidad online: el internet forma parte de los medios de comunicación con mayor aceptación donde la bolsa de empleo tendrá una página web llamada SIGITEL que tiene un costos

Bolsa de empleo teletrabajo

aproximadamente de \$3.000.000 con un Banner interactivo los cuales se publicaran todo el ciclo de vida de la bolsa de empleo según el avance tecnológico.

Nuestros clientes tendrán acceso a un Software para la supervisión y conexión inmediata de los trabajadores llamados SIGECOM que les ayudara a decidirse en el momento de la prueba piloto trabajar con nuestra bolsa de empleo basada en el teletrabajo. Los medios de comunicación que se implementara son:

Tabla 19. Medios de comunicación

MEDIO DE COMUNICACIÓN	DESCRIPCIÓN	LOGOTIPO
Página web	Dominio propio, servicio de estadística diseño atractivo, programación, acceso con link desde todas las páginas, son campañas específicas del marketing dirigida a los empresarios innovadores y trabajadores para la implementación de los nuevos contratos de teletrabajo.	
Facebook	Campañas publicitarias promocionales con costos aceptables para el alcance a nivel Nacional que llamen la atención para conocer los servicios ofrecidos de teletrabajo, con público entre 25 – 60 años más adulto y más maduro.	
Instagram	Se registra de forma gratuita, ofreciendo un espacio en el que pueda llegar al consumidor con poco recursos con canales perfectos que realicen a su vez recomendaciones de emprendimiento.	
Twitter	Un magnifico método para dar a conocer los beneficios de la nueva contratación con modalidad de teletrabajo, aumento de marca, facilita la relación entre personas, nuevos medios de contactos y que nos encuentre de forma fácil.	

Fuente: elaboración propia

Publicidad: la estrategia se basará considerando los presupuestos y costos los medios masivos como lo son en la radio, televisión y prensas que tiene excelente acogida en el mercado

Bolsa de empleo teletrabajo

laboral, sin embargo algunos no serán parte de nuestros medios como lo son la televisión. Los siguientes medios son:

1. Radio: medio disponible para la publicidad de la bolsa de empleo de forma eficiente y poco costoso, el 96.0% de la población Nacional escucha la radio por lo menos una vez a la semana; escucha radio cuando realizan labores de hogares, al momento de realizar ejercicio y/o cuando laboran.
2. Brochure: una vía muy eficaz en con la publicidad impactante realizándolo de forma contante, donde existen modalidades en ocasiones suscripciones gratuitas a ciertos tipos de empresa.

4.3.2. Plan técnico

El modelo de negocio para implementar una bolsa de empleo de teletrabajo en Santander, se identificó su tamaño para definir el valor de sus activos y por la cantidad de los empleados que se requiere. El objetivo principal se constituye en ubicación de división territorial geográfica y demográfica, los requerimientos de instalación, maquinaria, equipos, insumos, procesos de negocios, ordenamiento de procesos, la infraestructura, recursos humanos en cantidad y calidad, proveedores.

Localización

La bolsa de empleo estará ubicada en Santander en la zona nororiental del país en la región Andina, su capital es Bucaramanga siendo la novena ciudad en población y la quinta zona metropolitana con más población del país. Se analizaron las diferentes alternativas de ubicación para la oficina de la empresa de acuerdo a las condiciones propuesta para la implementación de infraestructuras que cumpla con la normatividad exigido.

Macro localización

Según las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Santander ocupa el cuarto lugar en el país, cuenta con 87 municipios y ocupa el 2.7% del territorio nacional como se analiza en la siguiente tabla.

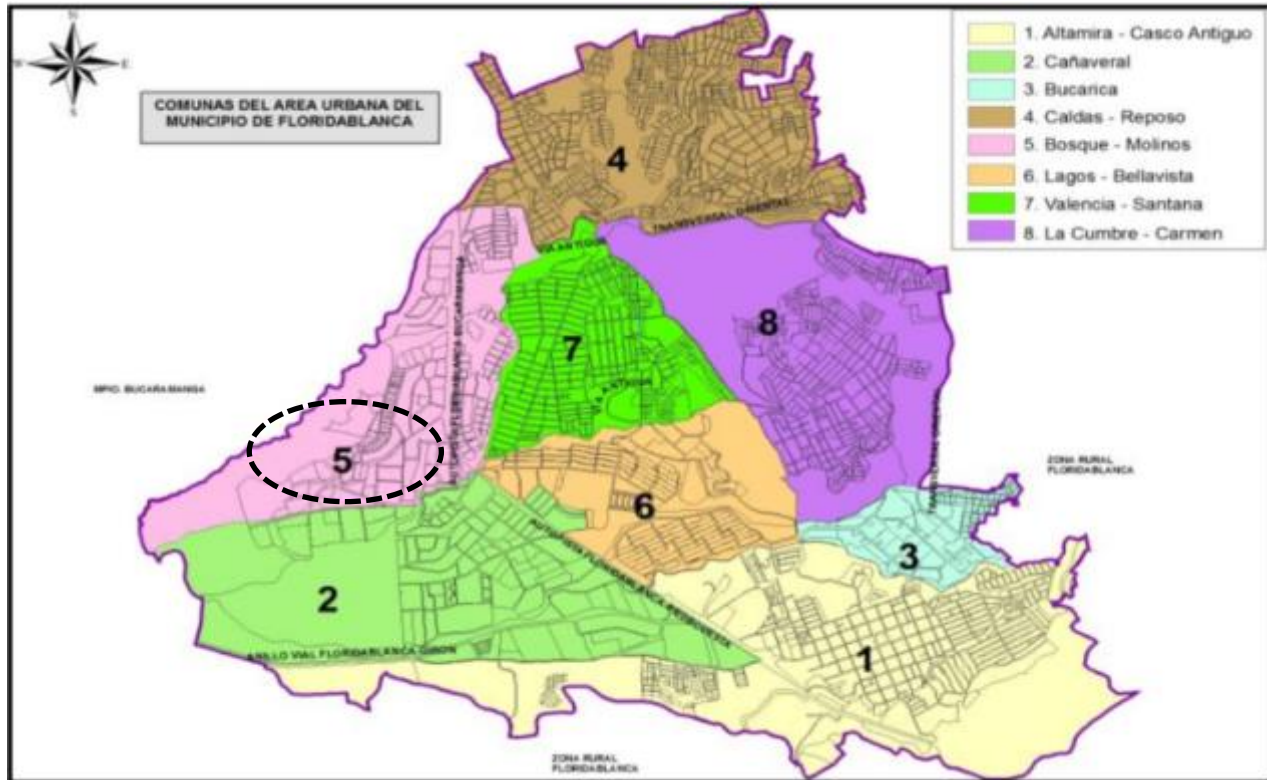
Tabla 20. Datos descriptivos de Santander

Nombre:	Santander
Código del DANE:	68
Creación:	13 de mayo del 1857
Números de Municipio:	87
Capital:	Bucaramanga
Límites:	Norte: Bolívar, Cesar y Norte de Santander. Oriente: Norte de Santander y Boyacá. Sur: Boyacá. Occidente: Antioquia y Bolívar

Fuente: elaboración propia a partir de Portal (2016).

Micro localización

Los datos estadísticos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE en los últimos años, el municipio de Floridablanca cuenta con 263.095 habitantes, siendo la tercera ciudad más amplia de habitantes en el Departamento de Santander.




Imagen 5. Municipio de Floridablanca

Fuente: oficina asesora de planeación – Área del SIG, Alcaldía de Floridablanca (Velásquez. 2015).

La ubicación física se determinó en el Centro de Bucaramanga, Cabecera y Floridablanca tomadas en el estudio técnico como puntos centrales en el departamento de Santander. La identificación de la ubicación de la bolsa de empleo permitió analizar las diferentes opciones para ofrecer el servicio y conocer el punto estratégico de la localización del proyecto, determinación de tamaño óptimo de la planta de capacidad instalada, proceso de negociación que se obtuvieron en tres opciones siguientes:

Bolsa de empleo teletrabajo

Tabla 21. Localización propuesta

	Lugar	Descripción	Ubicación
Opción 1	Centro de Bucaramanga	Esta ubicación está en el epicentro de Santander dentro de la capital, su área está entre la gobernación de Santander hasta la Cámara de Comercio de Bucaramanga.	
Opción 2	Cabecera	Es una ubicación con más comercio de oficinas empresariales, se comprueba que están las oficinas de empresas más reconocidas en el Departamento de Santander, su área de ubicación estaría entre la carrera 33 hasta finalizar quinta etapa de cabecera.	
Opción 3	Floridablanca	Es el municipio con más comercio, su ubicación es punto estratégico para el área metropolitana de Santander e inclusive de todos los municipios que lo establece, su área estratégica está toda la avenida de Floridablanca por la carrera 24 hasta la calle 30	

Fuente: elaboración propia tomada de Maps Google (2017).

La bolsa de empleo iniciará sus operaciones en el municipio de Floridablanca – Santander obtenido por los el análisis de campo que se realizó al momento del estudio siendo el punto central en el departamento de Santander donde representa unas ventajas comparativas importantes que justifican la ubicación como son: ubicación estratégica en el epicentro comercial con ciudades vecinas siendo la tercera ciudad más habitada en Santander con un canon de arriendo de \$500.000 mensual.

Bolsa de empleo teletrabajo

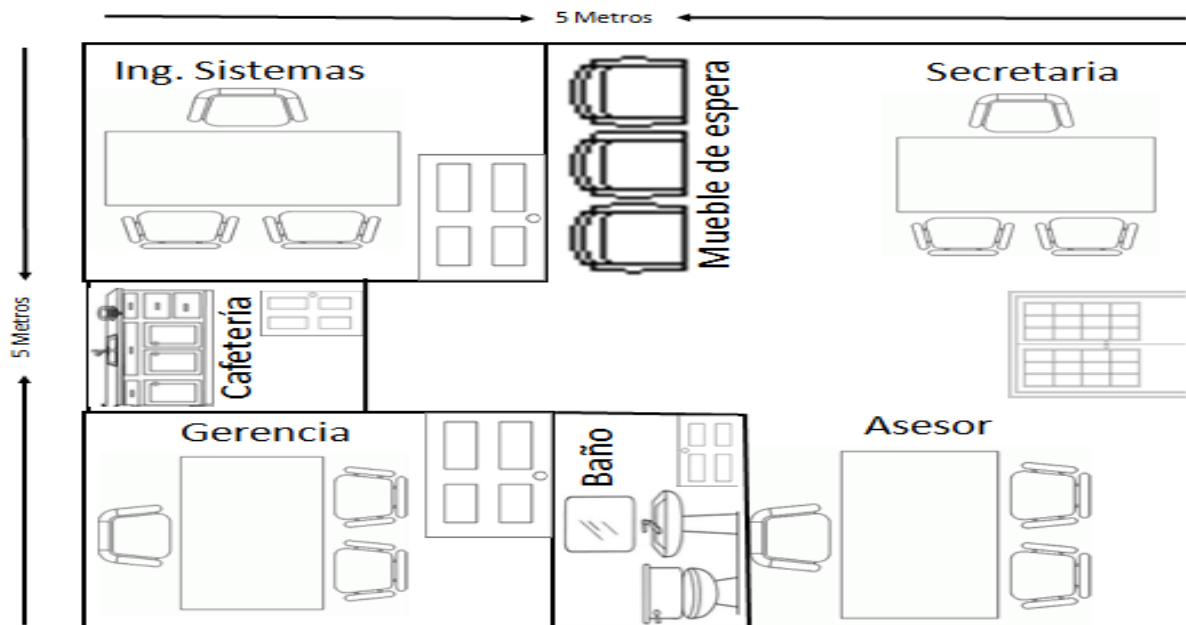
Tamaño y capacidad de producción

La bolsa de empleo de teletrabajo estará ubicada en Floridablanca – Santander entre la carrera 24 hasta la calle 30, su horario de oficina será de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm, la oficina cuenta con una área mínima de 5 x 5 que permite la adecuación necesarias para ofrecer el servicio proyectado a la demanda analizada y al posicionamiento del mercado.

Requerimiento de instalación y montaje

La bolsa de empleo para la implementación del teletrabajo contará con un área de Gerencia, Área comercial, Gerente de recursos humanos, oficina jurídica, oficina de Ingeniería, Secretaria, Recepcionista, sala de juntas, sala de capacitación, sala de espera, cafetería, cuarto de aseo y dos baños como lo representa la siguiente imagen.

Imagen 6. Plano de Distribución de Oficina



Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

El plano de distribución es la infraestructura propuesta para la bolsa de empleo, se realizó con la capacidad disponible para el funcionamiento y unas series de investigaciones para la compra o el alquiler que se necesita, llevando a cabo las tres siguientes opciones:

- ✓ Opción 1: Arriendo por inmobiliaria. exigen tener dos fiadores que trabaje y uno de ellos tenga finca raíz, se realiza un contrato de un año que luego de la fecha se verifica si se renuevan o se cancela el contrato obligando buscar otro lugar, tiene un costo de canon entre \$400.000 hasta \$9.000.000 mensual.
- ✓ Opción 2: Arriendo directamente. Un arriendo directo para adquirir las necesidades, en algunas ocasiones piden referencias personales o firmas de letras, tiene un costo de canon está entre \$400.000 hasta \$5.000.000 mensual.
- ✓ Opciones 3: Compra del lugar. Es una inversión alta que está entre \$120.000.000 hasta \$1.500.000.000, que la empresa no cuenta actualmente con la capacidad, la opción está en un préstamo para la compra y pagar una mensualidad de la deuda, actualmente no existen una venta del lugar en el punto que se quiere iniciar con la empresa.

Los análisis anteriores para la ubicación de la bolsa de empleo se determinó que se tomara la opción 1 con un contrato a un año en una ubicación central, sin embargo el arriendo se determina que son gastos innecesarios pudiendo mejor pagar el lugar donde se establece.

El contrato de arriendo se cotizo en la inmobiliaria Alianza, la ubicación comercial estará cerca de los centros comerciales como lo ubica la imagen siguiente, su cano de arriendo es de \$500.000 mensual con un contrato de un año.

Imagen 7. Ubicación de la bolsa de empleo

Fuente: Maps Google (2017).

De este mismo modo se analizaron los recursos económicos necesarios para iniciar con la creación de la bolsa de empleo en Santander, llevando a cabo las cuatro siguientes opciones:

- ✓ **Opción 1: Préstamos personal.** Son bajos los intereses con mayor flexibilidad con las condiciones de pagos y solicitud mínimas.
- ✓ **Opción 2: Préstamos bancarios.** Son solicitudes con cantidades de documentación y demora en la aprobación, una opción importante es la vida crediticia amplia para el monto necesario en la infraestructura de la bolsa de empleo de teletrabajo en el Departamento de Santander.
- ✓ **Opción 3: Socios inversionistas.** Existen varios socios dentro y fuera del país, donde los reglamentos son mínimos cuando un negocio es innovador para iniciar con los tratos de los inversionistas interesados.

El estudio para la bolsa de empleo con las opciones anteriores se puede determinar que la opción 1 y 3 son las más viables al momento de iniciar con la implementación para lograr obtener





Bolsa de empleo teletrabajo

una empresa independiente apoyada con los nuevos emprendimiento y/o negocios de cualquier parte del país.

Muebles y enseres

Comprende del mobiliario y equipos diversos tales como mesas, sillas, muebles, escritorios, computadoras, impresoras, fotocopiadora y teléfonos como lo muestra la siguiente tabla.

Tabla 22. Especificaciones técnicas de muebles y enseres

Producto	Descripción	Imagen
Escritorio de oficina	Escritorio peninsular en material melaminico de 19 mm, cuenta con recubiertos con moldura en "t", sus pata en material melaminico de 19mm de espesor de 80 X 69.3 cm, su laterales y respaldo en material melaminico de 16mm de espesor laminado en ambas caras en color de cuerpos de línea.	
Sillas para giratorias	La silla se enfoca en resolver las necesidades de oficinas y espacios laborales pequeños, la tapa del asiento inyectado en resina con refuerzo de aglomerado y su respaldo acojinado con espuma de 5 cm y densidad de 20 kg.	
Sillas fijas	Silla fija con respaldo calibre de 16, su cuerpo elaborado con tubo calibre de 18, su respaldo con espuma densidad 17/30, su asiento con espuma densidad 20/45 y base fija en 4 puntas.	
Muebles para sala de espera	Sillones Tenerife con estilo contemporáneo, de gran comodidad y curvas lineales, su asiento, respaldo y descansa brazos acojinados, disponible en 1,2, y 3 plazas.	




Fuentes: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

Maquinaria y equipos

Comprende lo necesario para las capacitaciones que se lleva con la nueva modalidad de teletrabajo como: computadores de escritorio, celular, impresoras – fotocopiadora y teléfonos fijos como lo señala la siguiente tabla.

Tabla 23. Especificaciones técnicas de maquinarias y equipos

Producto	Descripción	Imagen
Computadores de escritorio	Computadores de marca HP con procesador Intel® Core™ i36100U, su sistema operativo es Windows 10 Home, tiene memoria de 4 GB, disco duro de 1 TB y cuenta con 12 meses de garantía.	
Impresoras – Fotocopiadora	Impresora de marca Samsung con Láser, sus funciones son Copiadora, Escáner, Fax, Impresora, su velocidad de impresión es de 21 Páginas por minuto blanco/negro, tiene conectividad con USB 2.0 con garantía de 12 meses.	
Teléfonos fijos	Teléfono Panasonic KX-TS500LX1B con control de volumen eléctrico, Remarcación del Último Número con Volumen de timbre en 3 niveles.	

Fuentes: elaboración propia

4.3.3. Plan jurídico

Los aspectos legales para la creación de una bolsa de empleo en Santander con la modalidad laboral de teletrabajo mediante el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), se realiza los aspectos:

- ✓ Formas de constitución.
- ✓ Tipo de Sociedad.
- ✓ Requisitos legales

Bolsa de empleo teletrabajo

Formas de constitución

La empresa estará constituida como responsabilidad Limitada (Ltda.) como una Sociedad que permita la colaboración directa de los socios en las actividades de la empresa, cuyo propósito es el conocimiento y confianza mutua. Esta Sociedad Limitada estará sujeta a un máximo de dos socios siendo todos responsables por las operaciones sociales que realice la bolsa de empleo, logrando que el capital sea pagado totalmente cuando se constituya la sociedad.

Tipo de Sociedad

La empresa será una empresa autónoma que limita la responsabilidad al capital aportado, evitando responder por su patrimonio personal antes las deudas del negocio, la normatividad de la Sociedad Limitada contara con dos socios que pueden ser personas físicas o jurídicas y tendrá un nombre registrado por el mercantil central.

Requisitos legales

La empresa estará legalizada ante el estado colombiano, mediante el cumplimiento de los requisitos exigidos legales por el gobierno nacional, además, estará sometida con los requisitos fundamentales para el desarrollo de la operación y actividad mercantil en la Cámara de Comercio de Bucaramanga y adicionalmente se registrara ante una Notaria Publica de Santander para la legalización de la sociedad. .

La bolsa de empleo lo reglamentara la Ley 100 de 1993 donde soporta los cumplimientos de seguridad social que el empleador tiene para con el trabajador, haciendo referencia a las prestaciones mensuales de los pagos indirectos que se deben realizar a las diferentes empresas públicas y privadas que inicien con la modalidad del teletrabajo.

Bolsa de empleo teletrabajo

La empresa Limitada (Ltda.) estará regulado por el Decreto Legislativo 1/2010 del 2 de Julio donde se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedad de Capital, que sustituye la Ley 2/1995 del 23 de Marzo de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

4.3.4. Plan organizativo, recursos humanos y laborales

Al constituirse en bolsa de empleo de teletrabajo, se realiza una inscripción por la Cámara de Comercio de Bucaramanga que se obliga a invertir un dinero común, bienes o industria y depender de un solo Representante Legal, para el soporte de sociedad se realiza ante una Notaria publica de Santander que son obligados a responder por las deudas sociales.

Direccionamiento de la empresa

El direccionamiento de la empresa en los procesos de legalización para la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo se realizara como persona natural con sociedad Limitada, cumpliendo con todas las obligaciones exigente por el código comercial de Mercantil y al código civil en material de derechos y obligaciones con el cumplimiento legal de los 10 tramites mencionado en el marco teórico que tiene una duración de 15 días y tiene un costo equivalente del 12.0%.

La creación de la bolsa de empleo tiene como fin de contribuir con los procesos de inserción de la nueva modalidad laboral de las personas que deseen teletrabajar y las empresas que estén dispuestas a implementar el teletrabajo. El servicio ofrecido se soporta en el marco de la intermediación laboral que facilite el proceso de vinculación con capacitación y asesoramiento de manera virtual o presencial para la canalización de las ofertas laborales que logre contar con su mayoría de empresas de Santander adscritas.

Bolsa de empleo teletrabajo

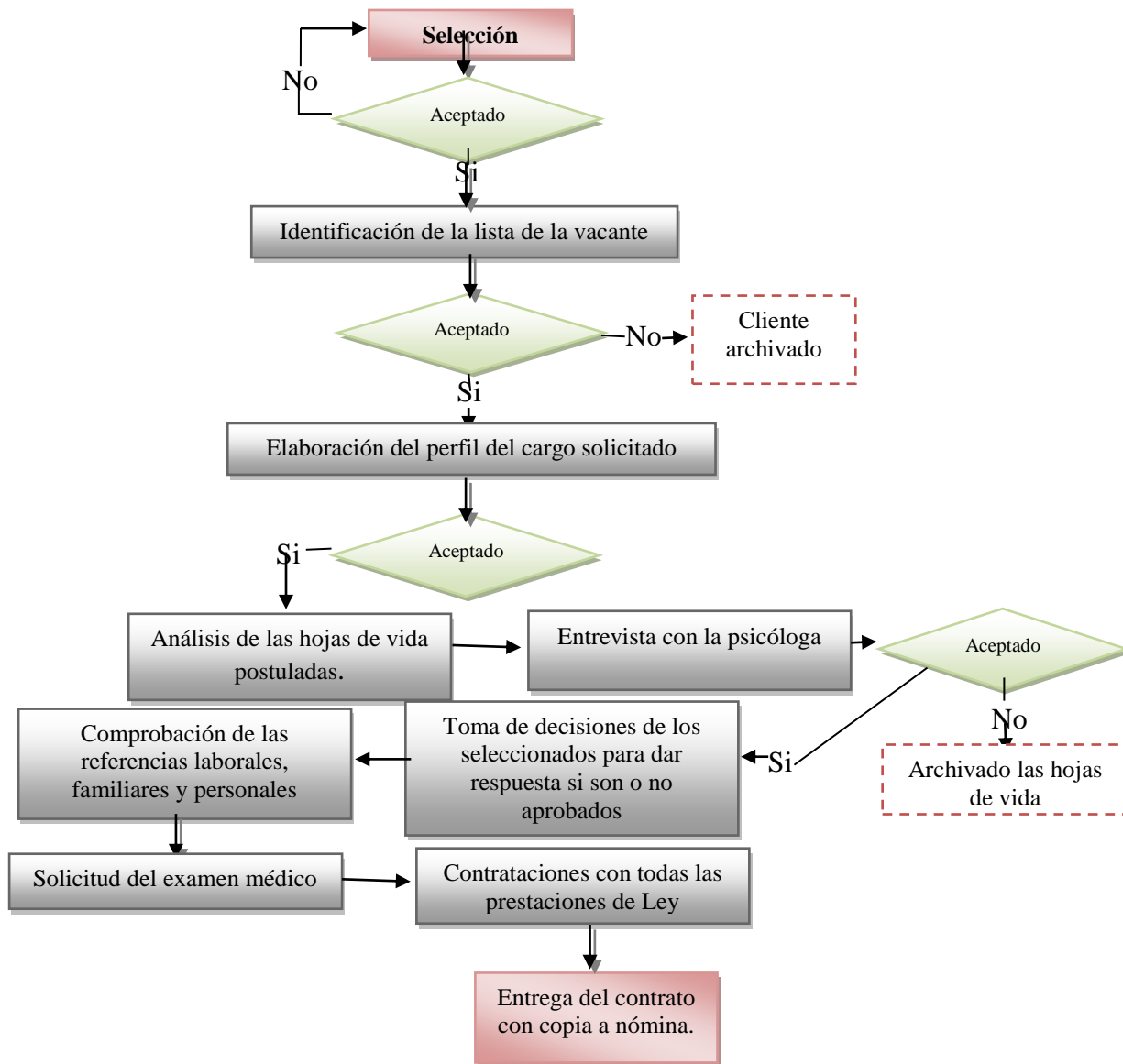
Reclutamiento

El reclutamiento del personal necesario para la empresa se inicia con las indagaciones en el entorno para conocer la experiencia en el proceso de la nueva modalidad laboral de teletrabajo, se realiza un contacto al gerente para realizar la evolución de la disponibilidad de los interesados de acuerdo al contrato que se quiere implementar, así mismo los requerimientos exigidos para la contratación.

Selección

La selección del personal se analizará en la clasificación de cualidades con cada candidato que obtenga la exigencia del cargo y el compromiso para teletrabajar, para esta selección se hace necesario realizar comparación del postulante y análisis de los cargos como teletrabajo. El proceso que realizará la bolsa de empleo para el contrato se tendrá cuenta los siguientes pasos:

Grafica 24. Selección



Fuente: elaboración propia

Manual de funciones

El manual de funciones para el área administrativo en el desarrollo de la actividad se describe el nombre del cargo, jefe inmediato, requisitos, experiencia, asignación salarial, función principal y detalles de funciones, esto es con el fin de facilitar el servicio con eficiencia y desarrollo

Bolsa de empleo teletrabajo

de los objetivos establecidos en los procedimientos que permite orientar a los proveedores que requieran de la bolsa de empleo.

Tabla 24. Descripción del cargo de Gerente

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	
Nombre del cargo:	Gerente
Jefe inmediato:	Representante Legal
ESPECIFICACIONES DEL CARGO	
Requisitos:	Título profesional en Administración de empresas o afines
Experiencia:	Dos años de experiencia como Gerente en servicios
Asignación salarial:	Seis (6) salarios mínimos legales vigentes + todas las prestaciones de Ley
Función principal:	Planear, dirigir, ejecutar, organizar y controlar todas las actividades que se establezcan para el mejoramiento de los servicios ofrecidos.
Detalles de funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar las actividades. ✓ Controlar el personal contratado para las actividades. ✓ Establecer relaciones de negocios. ✓ Diseñar nuevos planes de servicios. ✓ Visitar a los clientes potenciales y reales. ✓ Verificar cumplimiento de los funcionarios contratados. ✓ Aceptar lo candidatos seleccionado por el Psicólogo. ✓ Manejar las finanzas de las empresas. ✓ Presentar informe administrativo a la junta de socios. ✓ Mantener la motivación del personal a cargo. ✓ Supervisar la cartera de la empresa. ✓ Elaborar informa estadísticos sobre la oferta y la demanda.

Fuente: elaboración propia

Tabla 25. Descripción del cargo de Ingeniero (a) de Sistemas

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	
Nombre del cargo:	Ingeniero de Sistemas
Jefe inmediato:	Representante Legal
ESPECIFICACIONES DEL CARGO	
Requisitos:	Título profesional en Ingeniera de Sistemas
Experiencia:	Dos años de experiencia como Desarrollador de Software y Soporte Técnico
Asignación salarial:	Tres (3) salarios mínimos legales vigentes + todas las prestaciones de Ley
Función principal:	Brindar soporte técnico durante el periodo determinado y/o se harán las actualizaciones que se

Bolsa de empleo teletrabajo

	requieran al software o sitio web.
Detalles de funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Soporte Técnico a software a la medida ✓ Soporte Técnico a sitio web ✓ Actualizaciones que se requieran a al software o sitio web ✓ Capacitador para el manejo del Software

Fuente: elaboración propia

Tabla 26. Descripción del cargo de Asesor

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	
Nombre del cargo:	Asesores Comercial
Jefe inmediato:	Gerente
ESPECIFICACIONES DEL CARGO	
Requisitos:	Tecnólogo o Profesional en Administración de Empresas, mercadeo o afines
Experiencia:	Un año en el cargo similar
Asignación salarial: Dos y medio (2,5) salario mínimo legal vigente + comisión por personal que contrate + todas las prestaciones de Ley	
Función principal:	Realizar gestión y asesorías en el mercado de los servicios, cumpliendo con la meta de actividad
Detalles de funciones:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en la toma de decisiones. ✓ Atender y promover el portafolio de servicio de teletrabajo. ✓ Prestar un adecuado soporte a sus clientes. ✓ Verificar el funcionamiento, utilización de las TIC. ✓ Recibir y atender a los clientes de las empresas. ✓ Abrir nuevos mercados para la implementación del teletrabajo. ✓ Mantener un control permanente de la base de datos. ✓ Realizar estadística de participación de mercado. ✓ Elaboración de los contratos. ✓ Presentar informe de quejas y reclamos de los clientes. ✓ Realizar diligencias jurídicas con el abogado.

Fuente: elaboración propia

El manual de funciones se establece mediante las políticas y necesidades que se requiere en la bolsa de empleo con la modalidad de teletrabajo para el cambio laboral en Santander.

Bolsa de empleo teletrabajo

Contratación

La contratación del personal de la empresa será a término fijo inferior a un año con modalidad de teletrabajo autónomo con un contrato laboral que altera su desarrollo de actividad, son trabajadores directo con la bolsa de empleo que se valen de las TIC para la ejecución de sus tareas, desarrollándola desde cualquier lugar elegido por él.

Inducción

La inducción implementada por la empresa se inicia con una presentación básica a los integrantes de la empresa por parte del capacitador y gerente. La inducción será de dos días para la presentación de la misión, visión y principios de la empresa, la presentación de la conducta regular para la solución de los problemas, reglamento del trabajo con modalidad autónomos con el manejo de las TIC para el desarrollo de las actividades.

Organigrama de la bolsa de empleo

Para obtener la implementación de la bolsa de empleo de teletrabajo se realizó un organigrama para identificar la estructura funcional con el personal adecuado a las necesidades, para ofrecer un servicio competitivo y eficiente es necesario tener el personal capacitado.

Imagen 8. Organigrama de la bolsa de empleo de teletrabajo

Fuente: elaboración propia

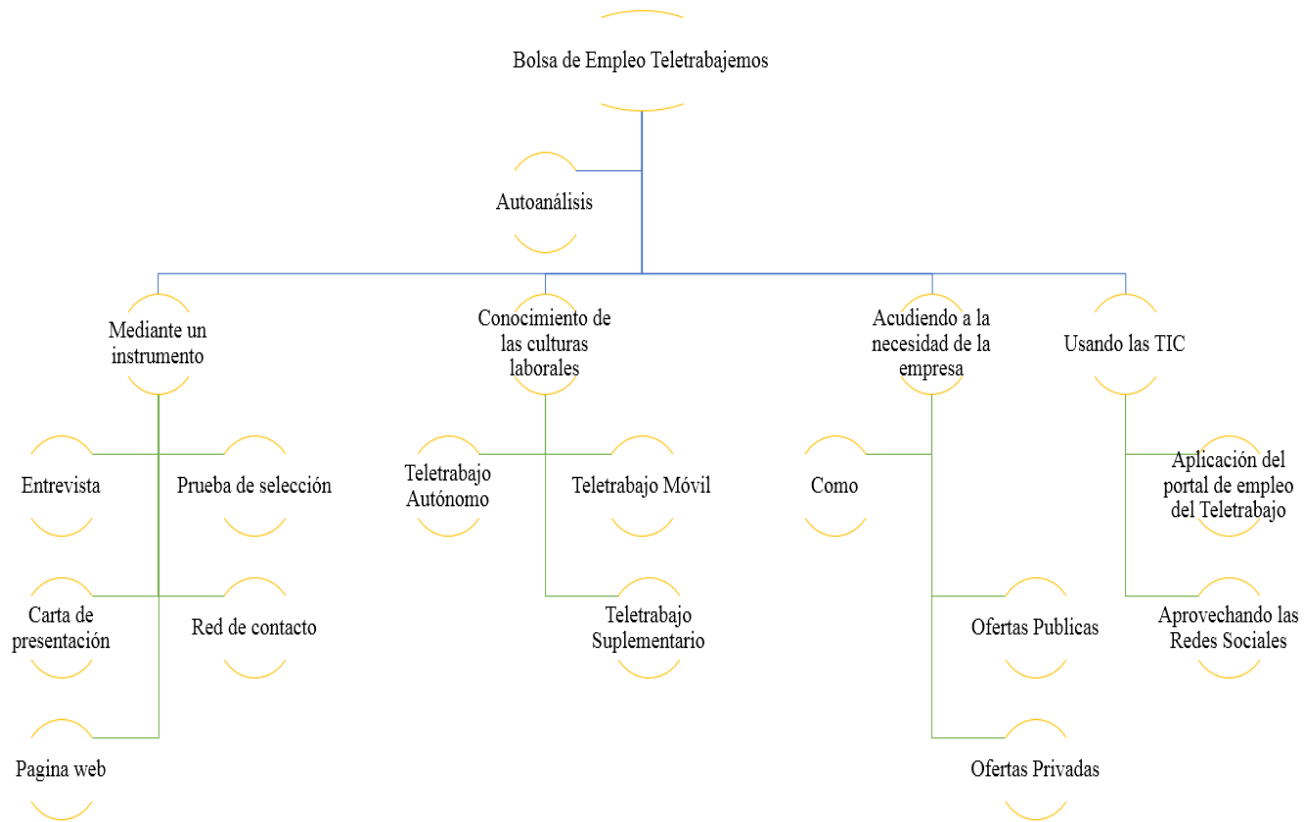
La estructura del organigrama propuesto en la gráfica anterior es el personal requerido inicialmente para la implementación de la bolsa de empleo con las nuevas modalidades de contratación que se le ofrecerá a las empresas en Santander.

Estructura organizacional

En la figura siguiente se observa una dependencia única y directa de la bolsa de empleo contrata la modalidad de teletrabajo donde se quiere llegar con la presente propuesta, generando un vínculo más estrecho con el personal que quiera teletrabajar y las empresas que deseen implementar teletrabajo quienes estarían directamente asociados a la bolsa de empleo de forma gratuita.

Bolsa de empleo teletrabajo

Imagen 9.Función de la bolsa de empleo Teletrabajemos



Fuente: elaboración propia

La bolsa de empleo realizará las modalidades de teletrabajo como un aportantes para la flexibilidad de organización en las actividades contratada sin requerirse de la presencia física constante en la empresa, según la teoría del teletrabajo aporta para las personas que tiene alguna discapacidad para mejor calidad de vida, aunque no ha sido en totalidad abordado como una alternativa y sostenibilidad.

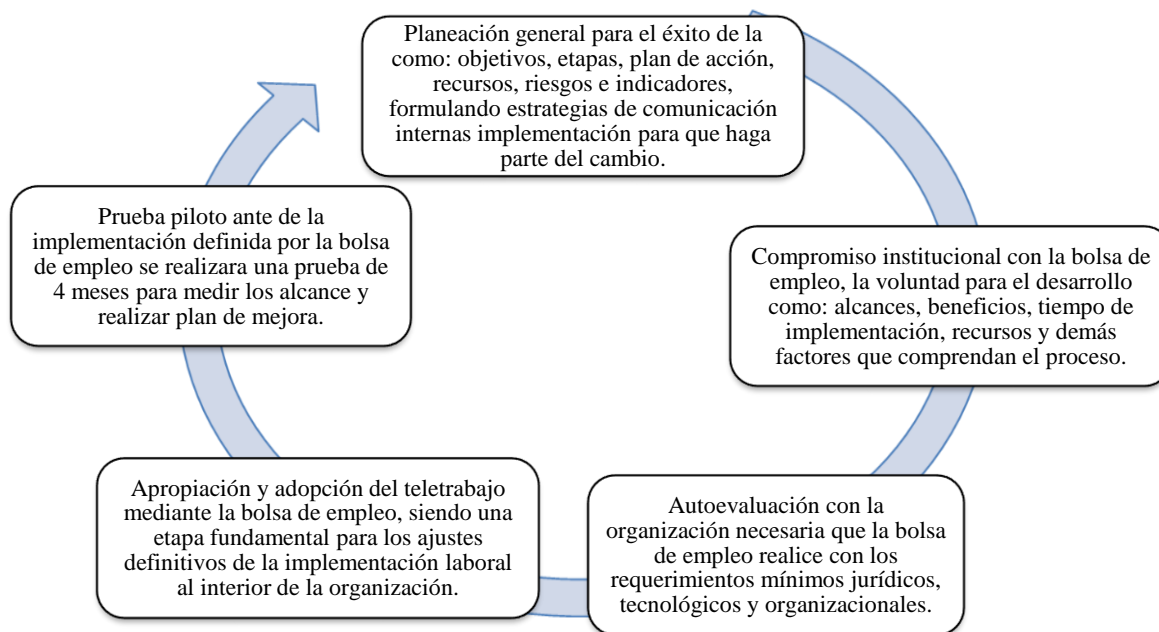
La organización

El proceso de la organización para la implementación del teletrabajo en Santander mediante una bolsa de empleo se organiza en 5 fases como lo señala la figura siguiente donde: la fase cinco es la planeación general para el éxito, la fase cuatro es el compromiso institucional con la bolsa de

Bolsa de empleo teletrabajo

empleo y la voluntad para el desarrollo, la fase tres es la evaluación con la organización necesaria con los requerimientos jurídicos, TIC y organizaciones, la fase dos es la apropiación y la adopción del teletrabajo mediante la bolsa de empleo, y la fase uno es la prueba piloto de la implementación.

Imagen 10.Proceso de implementación del teletrabajo por medio de la bolsa de empleo



Fuente: elaboración Propia

Con base al proceso de implementación del teletrabajo, se diseña un plan que permita ser el intermediario con la empresa y el trabajador, es decir, una bolsa de empleo para implementar el teletrabajo en Santander, de esta manera, nace la bolsa de empleo Teletrabajemos para gestionar innovaciones en la contratación en las empresas públicas y privadas que genere nuevas oportunidades laborales en Santander o todo Colombia.

Teletrabajemos ofrece un portafolio de servicios que consiste en dar a conocer a las empresas y trabajadores los beneficios de la nueva modalidad de trabajo, brinda asesoría y capacitación en el modelo laboral, gestiona el talento humano, administra la nómina y demás prestaciones que establece el Ministerio del Trabajo.

Bolsa de empleo teletrabajo

La bolsa de empleo Teletrabajemos busca innovar los desarrollos de la actividad contratada por la empresa que este apta para la implementación del teletrabajo que genere conciencia de los beneficios y ventajas de teletrabajar que permite la interacción virtual con el uso de las TIC a las empresas contratantes y a la bolsa de empleo.

El diseño centrado en el usuario para mayor usabilidad y calidad de uso, con esto buscamos que todo sea acorde a la parte institucional que se desea y además permitir un primer registro de forma mucha más fácil y el retorno de usuarios, implementando tecnologías como (Ajax, JQuery, CSS3, ResponsiveDesign, Angular Js, Python, PostgresSQL).

El alojamiento son los servidores Cloud en la infraestructura de AWS el cual nos permite un mejor almacenamiento pagando por horas y mayor seguridad en cada una de las peticiones que se tienen estimadas (1.200 personas en simultánea aproximadamente).

De otro lado, se ofrece un servicio de administración de nómina con las garantías que el proceso conlleva, e igualmente la empresa contratante a través de reportes, indicadores y gráficos estadísticos constatará los costos/beneficios, rendimiento/productividad del nuevo modelo laboral implantado. Como adición, se tendrá un mapa geográfico informativo el cual desplegará la afluencia de los servicios prestados por medio de las TIC.

Para el desarrollo de la viabilidad del proyecto para la creación de empresa se hace necesario conocer las características de la bolsa de empleo propuesta y el teletrabajo para adecuar los elementos fundamentales para el funcionamiento. Teletrabajemos es una opción donde se le ofrece a la empresa y al trabajador la mejor elección, cubriendo las necesidades, al desempeñarnos como bolsa de empleo y oficina de intermediación, se implementa a la empresa conocimiento en recurso humano, acompañamiento al personal, capacitación a la empresa y al trabajador que la empresa indique después de la preselección realizada por nuestros profesionales.

Bolsa de empleo teletrabajo

Teletrabajemos se especializa en la selección de personal, realizando las entrevistas y enviando los prospectos de reclutamiento para aquella labor que la empresa solicita, las competencias de aquellos que se encuentran en nuestras bases de datos, si por algún motivo se requiere un profesional adicional, gestionamos por oferta pública, apoyándonos en las TIC o información virtual de nuestros aliados; de esta forma cubrimos el requerimiento de la empresa contratante.

La empresa que requiera del servicios definen el cargo que necesitan y catalogándolo en: Autónomo (Ejecuta su labor desde el lugar que el teletrabajador quiera), Móvil (no hay lugar de finido para sus tareas) y Suplementario (trabaja al menos 2 días en la empresa y el tiempo restante desde el lugar que el teletrabajador quiera). Generando así una oportunidad amplia de reclutamiento.

Misión

TELETRABAJEMOS es una empresa ajustada al mercado laboral cambiante con la característica de bolsa de empleo basada a la modalidad de teletrabajo, donde brindamos a las empresas candidatos con habilidades especiales para fortalecer sus departamentos integrándolos con flexibilidad en puntos remotos dando eficiencia, eficacia y responsabilidad en su ejecución.

Visión

En el año 2025 TELETRABAJEMOS será líder en el mercado laboral de los regional con proyección nacional e internacional destacándose en la preselección, contratación y administración de personal, gestionando con calidad, confiabilidad y velando por el bienestar del teletrabajador y de la empresa contratante.

Bolsa de empleo teletrabajo

Objetivos

El funcionamiento de la bolsa de empleo tiene como finalidad impulsar la implementación del teletrabajo a una oportunidad nueva laboral de acuerdo a los requerimientos jurídicos y requerimiento de la empresa quien lo solicite. La bolsa de empleo Teletrabajemos es un medio que permite publicar las ofertas laborales que requiere las distintas organizaciones, sus objetivos principales son:

- a. Identificar las empresas y cargos sobre los cuales se considera pertinente la aplicación del teletrabajo dentro de las empresas de Santander.
- b. Establecer convenios con la empresa para implementar el teletrabajo mediante una bolsa de empleo.
- c. Dar a conocer oportunidades laborales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- d. Motivar a las personas a participar en el proceso de implementación del teletrabajo para lograr ser competitivo en el mundo laboral.
- e. Gestionar las herramientas técnicas, informativas y de recurso humano necesarias para la adecuada implementación de la modalidad del teletrabajo en las empresas.
- f. Lograr la implementación del teletrabajo en las empresas y cargos seleccionados a través de los recursos tecnológicos, de información y recurso humanos previamente gestionados.

Políticas

Las políticas de la bolsa de empleo Teletrabajemos es ofrecer innovación en cada proceso que permita la promoción, la organización y la realización al momento de contratar u ofrecer el servicio a las organizaciones, garantizando supervisión para tener un teletrabajador capacitado.

Las oportunidades laborales de innovación apoyara a las madres cabeza de hogar, madres en estado de embarazo, personas privadas de la libertad, condiciones con discapacidad y estudiantes

Bolsa de empleo teletrabajo

con sus conocimientos e ir adquiriendo experiencia profesional, pero son excluidos por no cumplir un horario, o no poder realizar el desplazamiento al sitio de trabajo.

4.3.5. Plan de tecnología de la información

La bolsa de empleo ofrecerá los servicios de: manejo de nómina, el proceso de selección, capacitación, inducción considerándolas prestaciones de ley y liquidación promulgadas por el Ministerio del Trabajo (MINTRABAJO) y la reglamentación de la Ley 1221 del 2008 mediante el decreto 884 del 2012, estableciendo los desempeños de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

La bolsa de empleo busca el bienestar del teletrabajador y de la empresa contratante, generando conciencia de los beneficios y ventajas de teletrabajar, por tanto, se diseña una herramienta tecnológica web que permite la interacción virtual y el uso de las TIC a los interesados en trabajar bajo la modalidad de Teletrabajo, a las empresas contratantes y a la misma bolsa de empleo.

Para cumplir con las expectativas y generación de confianza a nuestros asociados en la nueva modalidad de teletrabajo, se proyectó un sistema de información que logrará involucrar a nuestros tres actores principales en el manejo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para ello, se diseñaron escenarios donde cada uno pudiera interactuar de una forma fácil, sencilla y segura, presentando siempre los temas de interés para cada actor.

Para el caso de los potenciales clientes contratantes, disponen de un usuario y contraseña de acceso a un componente del Sistema de Gestión para la Contratación bajo la modalidad de Teletrabajo (SIGECOM), el cual podrá exponer su oferta laboral como el nombre, descripción y

Bolsa de empleo teletrabajo

requisitos del cargo, salario, tipo de contratación, modalidad del trabajo, fecha inicial y final de la oferta. Del mismo modo, relaciona los componentes tecnológicos necesarios para desempeñar el cargo con eficiencia y eficiencia, y adicionalmente, adjunta tres tipos de pruebas técnicas con sus respectivas respuestas para aplicar al teletrabajador y evaluar sus habilidades y conocimientos técnicos. Con esto, la empresa contratante deja a disposición de la bolsa de empleo toda la labor de selección del talento humano.

Con nuestro actor teletrabajador (toda persona interesada en trabajar en esta nueva modalidad), se dispondrá de una página web donde podrá consultar las oportunidades laborales existentes en Colombia, si desea postularse, para ello, deberá registrarse como usuario activo de la bolsa de empleo, una vez se ha alcanzado el registro deberá inscribir su hoja de vida exponiendo información personal, experiencia laboral y nivel de educación formal y no formal, si tan solo desea consultar las ofertas laborales vigentes podrá realizarlo sin necesidad de realizar la preinscripción de registro.

Una vez ha finalizado la vigencia de la oferta laboral, en la bolsa de empleo se inicia el proceso de selección del personal acorde a las requisitos establecidos por la empresa contratante, se lleva a cabo entrevistas, pruebas, verificación de información, contratación, inducción y capacitación al cargo y a las TIC. Todo el proceso de reclutamiento y selección queda almacenado en el sistema SIGECOM, a través de un usuario y contraseña de acceso a la sección del Talento Humano, se traza una matriz de ponderación de los componentes del proceso de selección, de acuerdo al cargo y empresa contratante. Con el Sistema de Gestión para la Contratación bajo la modalidad de teletrabajo se obtendrán reportes, estadísticas e indicadores, permitiendo evaluar, analizar y tomar decisiones de las fortalezas o debilidades encontradas en la labor ejecutada.

Del mismo modo, nuestros clientes contratantes podrán visualizar cualquier etapa del proceso de selección, con ello, participarán en la toma de decisión del personal requerido, si ellos

Bolsa de empleo teletrabajo

así lo disponen. Por otro lado, si existe información relevante, la sección Peticiones, Quejas, Reclamos, Felicitaciones – PQRF, es el espacio apropiado para manifestar sus inquietudes o felicitaciones de las actividades desarrolladas.

Cuando se ha seleccionado al recurso humano idóneo, el teletrabajador inicia otra etapa de relación con la TIC, se le habilitará un espacio en el sistema con el usuario contraseña de registro de postulación para que adjunte la documentación requerida para la contratación, de esta manera, se contribuye con el medio ambiente en el ahorro de papel evitando la impresión. El área de contratación realizará la formalización laboral entre el teletrabajador y la empresa contratante, garantizando los derechos y deberes de las partes, toda la información mencionada legalmente se establece en el sistema SIGECOM. Por tanto, desde la bolsa de empleo la participación y apoyo a las campañas del medio ambiente.

Al cliente contratante, se le ofrece un valor agregado en la etapa de implementación de la nueva modalidad de trabajo, que consiste en un Sistema de Gestión Integrado del Teletrabajo (SIGITEL), para la gestión de proyectos que incluye: medir el estado de avance de las metas por medio de un cronograma y lista de actividades, evaluar el rendimiento, desempeño y logros alcanzados del teletrabajador. Además, una herramienta que permita el envío de información y comunicación como el email, mensajería instantánea y videoconferencia. Entre otros, se propone el servicio de administración de nómina con las garantías que el proceso conlleva, e igualmente la empresa contratante a través de reportes, indicadores y gráficos estadísticos constatará los costos/beneficios, rendimiento/productividad del nuevo modelo laboral implantado. Como adición, se tendrá un mapa geográfico informativo el cual desplegará la afluencia de los servicios prestados por medio de las TIC como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 27. Herramientas digitales

	DESCRIPCIÓN
SIGECOM	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sitio web desarrollado en PHP y <i>Mysql</i>. ✓ Diseño de sitio Web para 6 ítems de menú basado en catalogo virtual. ✓ Diseño web <i>responsive</i>. ✓ Sitio web totalmente administrable (creación de contenido dinámico para el sitio). ✓ Área pública y para usuarios registrados (Según se requiera). ✓ Formulario de contáctenos. ✓ El diseño y arquitectura del sitio se definirá dependiendo del contenido y la información que se quiera mostrar en el sitio ✓ <i>Hosting</i> para almacenamiento del sitio web ✓ Dominio del sitio web
SIGITEL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuentas de correo electrónico (x100) ✓ Análisis de requerimientos ✓ Diseño de software ✓ Desarrollo (AJAX, JQUERY, PHP y <i>Mysql</i>) ✓ Implementación. ✓ Documentación. ✓ Servidor Dedicado en la nube(Cloud) ✓ Dominio para la aplicación web ✓ Cuentas de correo electrónico (x100)

Fuente: elaboración propia

Con esta modalidad laboral de teletrabajo se quiere lograr ser pioneros en la implantación del teletrabajo, sistema que está transformando el mundo laboral y el ámbito de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

4.3.6. Plan financiero

La viabilidad financiera determina cuál es el monto de los recursos para la bolsa de empleo teletrabajo como los costos totales incurridos en el proceso administrativo, operativo y otros indicadores financieros para el funcionamiento de la bolsa de empleo en Floridablanca – Cañaveral que incluye los siguientes elementos:

Bolsa de empleo teletrabajo

Fijación de precio competitivo

El servicio se obtiene mediante las cotizaciones realizadas en dos bolsas de empleo ubicadas en el departamento de Santander con las siguientes cotizaciones:

- ✓ **Activos:** su servicio ofrecido se encuentra en un porcentaje del 28.0% al 30.0% sobre el salario contratado.
- ✓ **Servicios y asesorías:** su servicio está entre el 25.0% al 30.0% sobre el salario contratado.

La bolsa de empleo para el teletrabajo ofrecerá el servicio del contrato por un 20.0% sobre el salario contratado para el primer año que está proyectado contratos entre 1 SMLV y se recibe este ingreso mensualmente por la empresa que adquiere el servicio, de otro lado, se recibirá el 10.0% de 1 SMLV por persona que encuentre trabajo por la página, en este caso se iniciara los siguientes contratos:

Tabla 28. Fijación del precio

\$737,717	*	20.0%	=	\$147,543
\$737,717	*	10.0%	=	\$ 73,771

Fuente: elaboración propia

Para el siguiente año se proyecta un aumento del 6.0% por el crecimiento económico establecido en el año 2016, este valor incluye un informe final y establecimiento de plan de seguimiento en la actividad contratada.

Proyección de venta

Las ventas para la creación de la bolsa de empleo se iniciará con las empresas de Santander donde la Cámara de Comercio de Bucaramanga registra 78,134 en el año 2016, esta información proyectará la bolsa de empleo a realizar 21 contratos mensuales con una proyección de 252 contratos anuales con la organización y 8 contratos mensuales realizados por las vacantes

Bolsa de empleo teletrabajo

disponibles en la página, para los siguientes años aumentará un 6.0% sobre el contrato proyectara como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 29. Ingresos en ventas de contratación

PRESUPUESTO DE VENTA AÑO 1				
CANTIDAD	COSTO	SALARIO	PRECIO	TOTAL
100	10.0%	737,716	73,772	7,377,160
252	20.0%	737,717	147,543	111,542,810
TOTAL				118,919,970
PRESUPUESTO DE VENTA AÑO 2				
CANTIDAD	COSTO	SALARIO	PRECIO	TOTAL
160	10.0%	737,716	73,772	11,803,456
267	20.0%	737,717	156,396	125,329,502
TOTAL				137,132,958
PRESUPUESTO DE VENTA AÑO 3				
CANTIDAD	COSTO	SALARIO	PRECIO	TOTAL
100	10%	737,716	73,772	7,377,160
283	20%	737,717	165,780	140,820,228
TOTAL				148,197,388
PRESUPUESTO DE VENTA AÑO 4				
CANTIDAD	COSTO	SALARIO	PRECIO	TOTAL
100	10.0%	737,716	73,772	7,377,160
300	20.0%	737,717	175,727	158,225,608
TOTAL				165,602,768
PRESUPUESTO DE VENTA AÑO 5				
CANTIDAD	COSTO	SALARIO	PRECIO	TOTAL
100	10.0%	737,716	73,772	7,377,160
318	20.0%	737,717	186,270	177,782,294
TOTAL				185,159,454

Fuente: elaboración propia

Plan técnico

El gasto anual de activos fijos en terrenos y remodelación se expresa de la siguiente tabla:

Bolsa de empleo teletrabajo

Tabla 30. Activo fijos de terreno y edificio

INFRAESTRUCTURA	VALOR TOTAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Arriendo de terreno	500,000	6,000,000	6,360,000	6,741,600	7,146,096	7,574,862
Marketing de apertura	2,000,000	2,000,000	-	2,000,000	-	-
Remodelación	500,000	500,000	5,000,000	5,300,000	5,618,000	5,955,080
TOTAL		8,500,000	11,360,000	14,041,600	12,764,096	13,529,942

Fuente: elaboración propia

Relación de equipos, muebles, enseres y otros.

Para un buen funcionamiento de la bolsa de empleo con la modalidad de teletrabajo en Santander, es necesario realizar unas compras de activos fijos indicados en la siguiente tabla como: computadores de escritorios, celulares, impresoras, fotocopiadora, escritorio de oficina, sillas, muebles, teléfonos y decoración necesaria para cubrir la infraestructura.

Tabla 31. Activos Fijos tangibles de muebles maquinaria y equipos

EQUIPO DE OFICINA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Computadores de escritorio	4	900,000	3,600,000
Impresoras – Fotocopiadora	1	300,000	300,000
Escritorio de oficina	4	219,900	879,600
Sillas para giratorias	4	52,000	208,000
Sillas fijas	8	35,000	280,000
Muebles para sala de espera	1	250,000	250,000
Teléfonos fijos	2	19,500	39,000
TOTAL			5,556,600

Fuente: elaboración propia

En este punto se definió la inversión monetaria necesaria para operar la bolsa de empleo teletrabajo operativo y administrativo. Estas cotizaciones fueron realizadas en Homecenter y Alkomprar, escogiendo los mejores precios y mayor calidad.

Los activos fijos se dividen en:

Bolsa de empleo teletrabajo

Los activos fijos intangibles

Comprende el arriendo del lugar, remodelación instalaciones necesarias, pintura, acabados y decoración identificado en la siguiente tabla. Muestra los activos intangibles necesarios para el funcionamiento de la bolsa de empleo teletrabajo en el primer año con sus respectivos costos estimados.

Tabla 32. Activos intangibles

INTANGIBLE	VALOR TOTAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Diseño de logotipo	500,000	500,000	0	530,000	0	0
Legalización	1,200,000	1,200,000	0	0	0	0
Renovación	600,000		600,000	636,000	674,160	714,610
TOTAL		1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610

Fuente: elaboración propia

Plan de consumo del capital de trabajo

La inversión de capital de trabajo para la implementación de la bolsa de empleo se proyecta a cinco años, a partir del segundo año aumentara un 6.0% sobre la inflación, el consumo del capital de trabajo genera un flujo de efectivo suficiente que pueda asumir las responsabilidades contraídas con terceros que suele calificar en:

Teniendo en cuenta el costo administrativo se calculó el capital de trabajo de asignación laboral para los tres meses como lo señala la tabla siguiente:

Tabla 33. Presupuesto de costos indirectos

DESCRIPCIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Agua	984,000	1,043,040	1,105,622	1,171,960	1,242,277
Teléfono + Internet	1,440,000	1,526,400	1,617,984	1,715,063	1,817,967
Luz	2,520,000	2,671,200	2,831,472	3,001,360	3,181,442
Papelería	600,000	636,000	674,160	714,610	757,486
TOTAL	5,544,000	5,876,640	6,229,238	6,602,993	6,999,172

Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

Escala salarial

La escala salarial estipulada por la bolsa de empleo se establece en la variación anual del índice del precio al consumidor (IPC)⁵ del año 2017 que fue 5,75 que define la diversidad del perfil, contextualización en el tema salarial y tendencias, incremento proporcional en aquellos salarios (ver Anexo 3). Se establece un incremento para Técnicos, Tecnólogos, Profesionales, Especialización y Maestrías en todas las categorías después del segundo se aplicará el 6.0% de la inflación anual que lo soporta el DANE, 2016.

Tabla 34. Asignación salarial

CARGO	SUELDO	PRESTACIÓN DE LEY	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Gerente	2,213,151	1,238,251	41,416,822	43,901,831	46,535,941	49,328,097	52,287,783
Ingeniero (a) de Sistemas	1,622,977	908,051	30,372,336	32,194,676	34,126,357	36,173,938	38,344,374
Asesor	1,032,804	577,850	19,327,850	20,487,521	21,716,772	23,019,779	24,400,965
Secretaria (o)	737,717	412,750	13,805,607	14,633,944	15,511,980	16,442,699	17,429,261
TOTAL			104,922,615	111,217,971	117,891,050	124,964,513	132,462,383

Fuente: elaboración propia

Dentro de la asignación salarial por parte de la bolsa de empleo están definido por el perfil solicitado con todas las prestaciones legales vigentes que son: auxilio de transporte en el año 2017, Salud (EPS), Pensión, Riesgos laborales, Caja de compensación, Cesantías e interés de las Cesantías.

⁵<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc#documentos-de-referencia-ipc>

Bolsa de empleo teletrabajo

Egresos

Para el presupuesto anual en los Egresos, se toman los Costos y Gastos anuales del servicio ofrecido por la bolsa de empleo determinado en los ítems anteriores y se proyecta a cinco años (ver Tabla).

Tabla 35. Egresos

PROYECCIÓN DE EGRESOS ANUALES					
EGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Nomina Administrativa	104,922,615	111,217,971	117,891,050	124,964,513	132,462,383
Insumos directos	2,500,000	5,000,000	7,300,000	5,618,000	5,955,080
Servicios Públicos	5,544,000	5,876,640	6,229,238	6,602,993	6,999,172
COSTO DE OPERACIÓN	112,966,615	122,094,611	131,420,288	137,185,505	145,416,636
Arriendo	6,000,000	6,360,000	6,741,600	7,146,096	7,574,862
Gastos de oficina	5,556,600	-	5,889,996		-
GASTOS ADMINISTRATIVOS	11,556,600	6,360,000	12,631,596	7,146,096	7,574,862
Publicidad y promoción	1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610
GASTOS DE VENTAS	1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610
TOTAL DE EGRESOS	126,223,215	129,054,611	145,217,884	145,005,761	153,706,107

Fuente: elaboración propia

A los costos fijos se aplicó un ajuste de inflación correspondiente al año 2017 para los siguientes cuatro años el 6.0% con la aceptación de la amortización de interés de créditos, diferidos y depreciación.

Plan de amortización

La amortización es el proceso de la transacción que se está llevando en la bolsa de empleo con la normatividad fundamental permitiendo obtener dos ingresos principales que son \$48,000,000 que se obtendrá por recursos propios.

Bolsa de empleo teletrabajo

Los análisis financieros, los resultados que se obtendrán y la información recopilada se conocen en los Estados Financieros (Balance General, Estado de Pérdidas y Ganancias, Flujo de Caja y el Flujo de Fondos) estos estados están proyectados 5 años.

Estado de resultado

El siguiente estado de resultado de pérdidas y ganancia inicia partiendo de cero, tomando los valores ya tenido con el estudio financiero para la implementación de la bolsa de empleo de teletrabajo.

Tabla 36. Estado de pérdidas y ganancia proyectada

ESTADO DE PERDIDA Y GANANCIA					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS TOTALES	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
VENTAS NETAS	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
INSUMOS	2,500,000	5,000,000	7,300,000	5,618,000	5,955,080
MENOS COSTO DE VENTAS	2,500,000	5,000,000	7,300,000	5,618,000	5,955,080
COSTOS DE PUBLICIDAD	1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610
COSTOS LABORALES	104,922,615	111,217,971	117,891,050	124,964,513	132,462,383
ARRIENDOS	6,000,000	6,360,000	6,741,600	7,146,096	7,574,862
SERVICIOS PÚBLICOS	5,544,000	5,876,640	6,229,238	6,602,993	6,999,172
COMUNICACIONES	1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610
SUMINISTROS OFICINA	5,556,600	-	5,889,996	-	-
MENOS GASTOS OPERACIÓN	125,423,215	124,654,611	139,083,884	140,061,921	148,465,637
UTILIDAD OPERACIONAL	- 9,003,244	7,478,346	1,813,504	19,922,847	30,738,737
UTILIDAD BRUTA	125,423,215	124,654,611	139,083,884	140,061,921	148,465,637
MENOS IMPUESTOS 33%	41,389,661	41,136,022	45,897,682	46,220,434	48,993,660
UTILIDAD NETA	84,033,554	83,518,590	93,186,202	93,841,487	99,471,977

Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

Balance General

El Balance General se toma los primero cinco años tomados a los valores ya obtenido con el estudio financiero para la implementación de la bolsa de empleo de teletrabajo como lo señala la siguiente tabla.

Tabla 37. Balance General

BALANCE GENERAL					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO CORRIENTE					
CAJA Y BANCOS	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
TOTAL ACTIVO CTE	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
ACTIVO FIJO					
PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO	11,556,600	6,360,000	12,631,596	7,146,096	7,574,862
MENOS DEPRECIACIÓN ACUMULADA	1,700,000	600,000	1,166,000	674,160	714,610
TOTAL DE ACTIVOS NO CORRIENTE	13,256,600	6,960,000	13,797,596	7,820,256	8,289,471
TOTAL DE ACTIVOS	132,176,570	144,092,958	161,994,984	173,423,024	193,448,925
PASIVO					
PASIVO CORRIENTE					
OBLIGACIÓN FINANCIERA	0	0	0	0	0
TOTAL DE PASIVOS NO CORRIENTES	0	0	0	0	0
TOTAL DE PASIVOS	0	0	0	0	0
PATRIMONIO					
CAPITAL	49,489,286	49,621,845	55,167,154	55,755,105	59,100,411
TOTAL PATRIMONIO	49,489,286	49,621,845	55,167,154	55,755,105	59,100,411
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	49,489,286	49,621,845	55,167,154	55,755,105	59,100,411

Fuente: elaboración propia

La proyección muestra la calificación de los registros de los comportamientos de las inversiones, obligaciones, compras, obligaciones con los socios, beneficios generados de la actividad de la empresa, así mismo la determinación de los activos, pasivos y patrimonios que hacen parte de la financiera proyectada.

Flujo de Efectivo

El flujo de Efectivo para la empresa determina los resultados de los recursos económicos proyectados económicos proyectados con los cuales se estima los ingresos de efectivo y la destinación para la cancelación a proveedores y obligaciones con terceros. Muestra además los ingresos, egresos y disponibilidad de los movimientos a una fecha determinada que consiste en el movimiento de dinero dentro de un mercado económico en su conjunto.

Ingresos: son los rubros que reflejan los ingresos en efectivo que genera la bolsa de empleo.

Egresos: es los egresos de efectivo que afecta la operativa de la bolsa de empleo.

Los ingresos del Flujo proyectado de la bolsa de empleo Teletrabajemos se obtienen en los ingresos de los efectivos que genera la bolsa de empleo, los egresos se conoce en el efectivo que afectan la operativa del negocio. Para la determinación del flujo de caja proyectada se analizó el presupuesto de inversiones, el programa financiero y el flujo de servicio.

Tabla 38. Flujo de caja proyectada

FLUJO DE CAJA						
	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS ESTIMADAS		118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
Crecimiento Nomina Ventas			20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
% Costos/Ventas		6.0%	6.0%	6.0%	6.0%	6.0%
COSTO DE VENTAS		7,135,198	8,227,977	8,891,843	9,936,166	11,109,567
UTILIDAD BRUTA		111,784,772	128,904,980	139,305,545	155,666,602	174,049,886
GASTOS OPERACIONALES DE ADMINISTRACIÓN		123,723,215	124,054,611	137,917,884	139,387,761	147,751,027
% Gastos de Ventas/Ventas		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
GASTOS OPERACIONALES DE VENTAS		-	-	-	-	-
GASTOS DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIÓN		-	-	-	-	-
UTILIDAD OPERACIONAL		- 11,938,442	4,850,369	1,387,661	16,278,841	26,298,859
% Impuesto		19.0%	19.0%	19.0%	19.0%	19.0%

Bolsa de empleo teletrabajo

IMPUESTO OPERACIONAL		- 2,268,304	921,570	263,656	3,092,980	4,996,783
UTILIDAD OPERACIONAL DESPUÉS DE IMPUESTOS		- 9,670,138	3,928,799	1,124,005	13,185,861	21,302,076
DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES		-	-	-	-	-
FLUJO DE CAJA BRUTO		- 9,670,138	3,928,799	1,124,005	13,185,861	21,302,076
VARIACIÓN DE CAPITAL NETO OPERATIVO (KTNO)	48,000,000	- 38,684,602	1,426,684	866,714	1,363,421	1,531,940
INVERSIÓN EN CAPEX	-					
LIQUIDACIÓN DE CAPEX						-
RECUPERACIÓN DE CAPITAL DE TRABAJO						14,504,157
FLUJO DE CAJA LIBRE CRC	- 48,000,000	29,014,464	2,502,115	257,292	11,822,440	34,274,293
TASA DE CAMBIO USD/CRC	534	534	534	534	534	534
FLUJO DE CAJA LIBRE USD	- 89,888	54,334	4,686	482	22,139	64,184
TASA DE CAMBIO USD/COP	2,900	2,900	2,900	2,900	2,900	2,900
FLUJO DE CAJA LIBRE COP	- 260,674,157	157,569,186	13,588,264	1,397,276	64,204,260	186,133,800

Fuente: elaboración propia

Para la determinación del flujo de caja proyectado se analizaron los flujos previos de la empresa donde se proyectó a cinco años, se calculó el valor real de los muebles y equipos de oficina con unos gastos de amortización proyectados, donde se identifica el WAAC, el VPF, VPN (Ver tabla).

Tabla 39. WACC, VPF, VPN

WACC (TASA DE OPORTUNIDAD)	12.0%
VP DE FLUJOS FUTUROS	298,934,093
VPN	38,259,935

Fuente: elaboración propia

- ✓ El WACC es el costo de la fuente de capital para financiar los activos estructurales permanentes o de largo plazo de la empresa, es decir, es la valla de rentabilidad que la empresa debe superar para crear el valor para los accionistas teniendo un resultado del 12.0%. Por otro lado el WACC es donde se contempla la posibilidad de que el futuro la empresa reduzca o aumente el nivel de endeudamiento.

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ El Valor Presente Neto se tomó en los resultados utilizando una tasa de descuento, esta fórmula es el equivalente en valor del dinero actual, de los valores futuros, teniendo en cuenta el valor del flujo de caja libre y el valor presente de los flujos futuros.
- ✓ El Valor Presente Neto de la bolsa de empleo da como resultado de un \$38,259,935 resultado tomando del flujo de caja libre proyectado. El VPN es la de la empresa permitiendo determinar si la inversión cumple con el objetivo financiero que pueda incrementar o reducir el valor de la bolsa de empleo.

Retorno sobre la inversión

El índice del ROI es el indicador financiero de la bolsa de empleo donde para el quinto año tiene un promedio del 25.0% en la rentabilidad, es decir, la relación que se tomó entre la utilidad neta o la ganancia obtenida y la inversión (ver Tabla).

Tabla 40.ROI

	ANO 1	ANO 2	ANO 3	ANO 4	ANO 5
INGRESO TOTAL	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
INVERSIÓN	123,723,215	124,054,611	137,917,884	139,387,761	147,751,027
ROI	-4.0%	11.0%	7.0%	19.0%	25.0%

Fuente: elaboración propia

Tasa Interna de Retorno

Al calcular la Tasa Interna de Retorno – TIR se tomó como base los egresos que corresponde al capital inicial, préstamo adquirido y los ingresos del flujo neto donde nos arroja un resultado de 17.65% que resulta atractiva frente a la tasa esperada. Este parámetro de rendimiento es bastante aceptable teniendo en cuenta su cálculo con base al interés bancario año vencido en el cual se pagara una tasa del 6.0% Efectivo Anual.

Tabla 41. Tasa Interna de Retorno

TASA INTERNA DE RETORNO	
INVERSIÓN	- 48,000,000
INGRESO AÑO 1	29,014,464
INGRESO AÑO 2	2,502,115
INGRESO AÑO 3	257,292
INGRESO AÑO 4	11,822,440
INGRESO AÑO 5	34,274,293
TIR	17.65%

Fuente: elaboración propia

Punto de equilibrio

El punto de equilibrio desarrolla una metodología que establece una situación donde se refleja si la bolsa de empleo ni pierde ni gana dinero, es decir, determina los niveles de ventas necesarias para que la empresa cubra los costos, analizado por cada año (ver tabla).

Tabla 42. Punto de equilibrio

PUNTO DE EQUILIBRIO					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
COSTOS FIJOS TOTALES	123,723,215	124,054,611	137,917,884	139,387,761	147,751,027
COSTOS VARIABLES	2,500,000	5,000,000	7,300,000	5,618,000	5,955,080
VENTA TOTAL	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN	116,419,970	132,132,958	140,897,388	159,984,768	179,204,374
PUNTO DE EQUILIBRIO=	126,380,044	128,748,921	145,063,514	144,282,480	152,660,892

Fuente: elaboración propia

Al analizar el punto de equilibrio de cada año vemos que el margen de contribución para cada año asciende donde se deriva unas ventas totales contantes, unos costos fijos, y unos costos de variables donde nos arroja los puntos de equilibrio de cada año, este resultado es favorable para la bolsa de empleo contando con ventas proyectadas positivas.

Bolsa de empleo teletrabajo

Indicadores financieros de liquidez y actividad

Este indicador es la medición de la capacidad que tiene la empresa para la cancelación de sus obligaciones a corto plazo (ver Tabla).

Tabla 43. Indicador de Liquidez

INDICADORES DE LIQUIDEZ						
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
RAZÓN CORRIENTE	Activo cte. / Pasivo cte.	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
CAPITAL NETO DE TRABAJO	Activo cte. - Pasivo cte.	118,919,970	137,132,958	148,197,388	165,602,768	185,159,454

Fuente: elaboración propia

El indicador de liquidez de la bolsa de empleo sirve para establecer la factibilidad o dificultad para el pago de sus pasivos corrientes para convertir en efectivo sus pasivos corrientes, donde se trata de establecer si la empresas está preparada si se le exigiera un pago inmediato de todas las obligaciones a menos de un año.

El indicador de actividad es la medición de la eficiencia de la empresa utilizando sus activos mediante la velocidad de recuperación de valores aplicados en cada uno de ellos anuales como lo semana la tabla siguiente:

Tabla 44. Indicador de actividad

INDICADORES DE ACTIVIDAD						
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ROTACIÓN DE ACTIVOS FIJOS	Ventas/Activo Fijo Bruto	10,29	21,56	11,73	23,17	24,44
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ROTACIÓN DE LOS ACTIVOS OPERACIONALES	Ventas/Activo Operacionales Brutos	0,95	1,10	1,07	1,18	1,25
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ROTACIÓN DE LOS ACTIVOS TOTALES	Ventas/Activo Totales Brutos	0,90	0,95	0,91	0,95	0,96

Fuente: elaboración propia

Bolsa de empleo teletrabajo

El indicador surge del principio elemental de las finanzas de todos los activos de la empresa donde fueron construidos al máximo al logro de los objetivos de la misma, es decir, no conviene tener activos improductivos.

Indicador financiero de endeudamiento

El endeudamiento tiene como objetivo medir en qué grado se encuentra y de qué forma participa los acreedores en la financiación de la empresa (ver Tabla).

Tabla 45. Indicador de endeudamiento

INDICADORES DE ENDEUDAMIENTO						
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
NIVEL DE ENDEUDAMIENTO	Total Pasivo Terceros/Total Activo	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
CONCENTRACIÓN DEL ENDEUDAMIENTO EN EL CORTO PLAZO	Pasivo Corriente/Pasivo total con terceros	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
APALANCAMIENTO	Total Pasivo Terceros/Patrimonio	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

Fuente: elaboración propia

Los análisis se trataron de establecer el riesgo que corre los acreedores, el riesgo del dueño y la inconveniencia o conveniencia del nivel del endeudamiento conocido también como apalancamiento para la bolsa de empleo.

Bolsa de empleo teletrabajo

Indicadores de rendimiento

Los resultados del rendimiento de la bolsa de empleo se indica en porcentaje donde se representa los gastos financieros con base a las ventas o ingresos de operaciones del mismo periodo (ver Tabla).

Tabla 46. Indicadores de rendimiento

INDICADORES DE RENDIMIENTO						
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
MARGEN BRUTO (de utilidad)	Utilidad Bruta/Ventas Netas	105.0%	91.0%	94.0%	85.0%	80.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
MARGEN OPERACIONAL	Utilidad Operacional/Ventas Netas Brutos	-8.0%	5.0%	1.0%	12.0%	17.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
MARGEN NETO (de Utilidad)	Utilidad Neta/Ventas Netas	71.0%	61.0%	63.0%	57.0%	54.0%
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
RENDIMIENTO DEL PATRIMONIO	Utilidad Neta/Patrimonio	1,70	1,68	1,69	1,68	1,68
INDICADOR		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
RENDIMIENTO DEL ACTIVO TOTAL BRUTO	Utilidad Neta/Activo Total Bruto	64.0%	58.0%	58.0%	54.0%	51.0%

Fuente: elaboración propia

Este indicador significa los gastos financieros y las ventas, es decir, que el resultado de los productos de las ventas se debe destinar cada año para los gastos financieros, entre más bajo sea el indicador mejor para la empresa.

Evaluación financiera

La viabilidad financiera para la creación de la bolsa de empleo con la modalidad de teletrabajo en el Departamento de Santander con base en todos los análisis, los resultados obtenidos y la información recopilada realizada en los estado financieros como son: Balance General, Estado

Bolsa de empleo teletrabajo

de P y G, Flujo de Caja proyectado a cinco años a partir de los cuales se realizó un análisis financieros obtenidos:

La bolsa de empleo Teletrabajemos es factible económicamente de acuerdo a la TIR 17,65% el cual es mayor que cero y su ROI para el quinto año es del 25.0%. Por otro lado existe un mercado potencial en Santander que acepte la contratación laboral a través de la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo.

La reactivación de la economía en la posibilidad de crear la empresa se hace más alta, permitiendo la expansión del proyecto no solo para Santander si no ofrecer el servicio a las empresas interesadas a implementarlos en cualquier lugar de Colombia, la empresa no tendrá ningún tipo de restricción y económicamente el proyecto es factible que dejara margen de utilidad a los socios por el apalancamiento de la empresa se puede ampliar el proyecto.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

5.1. Resumen y hallazgos

El modelo de negocios para la creación de empresa en el mercado santandereano, se determinó que actualmente no cuentan con una bolsa de empleo basada en teletrabajo en Santander. Con el trabajo de campo, a través del formato de encuesta al momento del levantamiento de información, se identificó las dificultades que tienen las empresas para la implementación del teletrabajo y aceptación del nuevo modelo laboral.

Las características de la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo logran ser diferentes a las bolsas de empleo actuales con la innovación laboral que aporta innovación al empresario como el trabajador, ayudando a las empresas con la implementación de esta nueva modalidad laboral ya sea autónoma, suplementaría o móvil. Anhelamos consolidarnos como pioneros en Santander en la nueva modalidad de trabajo que está transformando el mundo laboral y el ámbito de las tecnologías.

El mercado objetivo es Santander teniendo gran potencial para el desarrollo de la nueva bolsa de empleo basada en teletrabajo, mediante una nueva modalidad de contrato laboral, aprovechando las ventajas de ubicación del empresario como el trabajador con un servicio integral de manejo del recurso humano.

La creación de la bolsa de empleo ubicada en Santander, se brindará un servicio de seguimiento y acompañamiento en la implementación del modelo laboral, así mismo, ofreciendo una herramienta unificada donde pueda realizar gestión a los proyectos, evaluar el rendimiento y desempeño del teletrabajador, estar en constante comunicación con el teletrabajador por medio del uso de las TIC. También, podrá constatar el costo/beneficio, rendimiento/productividad del modelo laboral.

Bolsa de empleo teletrabajo

Mediante el estudio técnico se demuestra el diseño de instalación de la bolsa de empleo de Teletrabajo que se otorga una gran flexibilidad con la prestación del servicio considerando que se puede manejar más del 50% de la demanda en las empresas en Santander.

La viabilidad financiera para la bolsa de empleo Teletrabajemos no presenta ningún tipo de restricciones legalmente y financieramente es factible dejando un margen de utilidad a los socios a partir del segundo año, esta nueva modalidad de trabajo tendrá beneficios para el empresario, el trabajador y en el departamento de Santander.

Desde el punto de vista legal se conoce a plenitud las normas y reglamentaciones legales sobre la constitución de la bolsa de empleo de Teletrabajo en lo que se conoce la legalización comercial, tributaria, laboral y de funcionamiento, así mismo se determinó la viabilidad respecto a la estructura organizacional tanto para las necesidades de las empresas como para el suministro de personal como Teletrabajador.

A medida que se transfiere al empresario el conocimiento de la Ley 1221 de 2008 como modalidades de teletrabajo, garantías de la información, ventajas del modelo laboral, derechos y deberes de las empresas y teletrabajadores, el nivel de aceptación e interés por la implantación del sistema, es mayor.

El estudio realizado para la factibilidad de la creación de la bolsa de empleo con modalidad de teletrabajo es viable, por lo tanto, se piensa llevar a cabo sus instalaciones y puestas en marcha, teniendo en cuenta los reglamentos referentes de cada una de las etapas de desarrollo de los objetivos del proyecto realizado.

El teletrabajo en Santander se quiere implementar actualizaciones a las empresas santandereanas en metodologías de trabajo y uso efectivo de las herramientas tecnológicas; aumentando la productividad de las empresas y la calidad de vidas de los empleados. A través de los estudios previos que ha analizado el proyecto y con base en los antecedentes presentados es

Bolsa de empleo teletrabajo

innegable el impacto positivo, de innovación y desarrollo que la aplicación del teletrabajo puede ofrecer a las empresas de Santander.

Los servicios ofrecidos por la bolsa de empleo Teletrabajemos, genera un valor agregado, por tal motivo se puede concluir que la generación de la implementación del teletrabajo innova en el desarrollo de las funciones contratadas laboralmente, beneficia a todas las personas aptas para teletrabajar y a las empresas en la competitividad del mercado laboral. De esta misma forma, es importante mencionar que existe un mercado potencial que acepta el servicio de contratación a través de la bolsa de empleo, las principales empresas se encuentran en el departamento de Santander, permitiendo la expansión del proyecto a otros departamentos.

5.2.Recomendaciones

- ✓ El éxito de la viabilidad para la creación de la bolsa de empleo de teletrabajo depende del cumplimiento en la participación del servicio ofrecido que pretende cubrir a las empresas que estén ubicadas en Santander realizando las etapas pilotos con apoyo jurídico.
- ✓ Es recomendable que la bolsa de empleo de teletrabajo obtenga campos de acción a otros Departamentos que deseen ser parte de esta nueva modalidad laboral, con el objetivo de cumplir con los servicios planificados o aumentar su participación en el mercado.
- ✓ El personal contratado para el inicio de la bolsa de empleo basada en teletrabajo debe obtener experiencias en las TIC para iniciar con una inducción y evaluación del desempeño para insertar a las empresas que lo solicite, con una visión para que la bolsa de empleo tenga posibilidades de incursionar estos servicios a lo largo del proceso sin la necesidad de incurrir en costos adicionales.

Bolsa de empleo teletrabajo

- ✓ El estudio de factibilidad se verificó que la implementación de la bolsa de empleo traerá beneficios del desarrollo regional dirigido las empresas públicas y privadas en Santander, base a la generación de empleo es muy favorable ya que se aportará a la disminución de desempleo y necesidades que se está viviendo en Santander.
- ✓ El estudio financiero y de costos de la bolsa de empleo es rentable, debido a que la implementación del teletrabajo está siendo innovador para las empresas de Colombia y no requiere de grandes inversiones para la prueba piloto. Así mismo, es importante resaltar el margen de utilidad que genera la empresa está generando ganancias elevadas desde el primer año.
- ✓ Los aspectos legales, aunque las documentaciones son muy exigentes por el Ministerio de Trabajo para constituirla legalmente ante la Dian, la Cámara de Comercio e Industria y Comercio, promueve la capacitación de los involucrados, se tiene apoyo con los recursos del estado, contribuyen con el acompañamiento del MINTIC para que los gestores puedan cumplir con los objetivos y metas propuestas.

DEFINICIONES DE TÉRMINOS

Bolsa de empleo: es un instrumento para reclutar trabajadores por varios periodos de tiempo. Para su desarrollo son las utilidades de las nuevas tecnologías favorecidas a las empresas para la búsqueda de algunas ofertas o solicitud de empleo sin acudir a un lugar o trasladarse a un país, el principal objetivo para la bolsa de empleo es ofrecer las mejores oportunidades laborales para aquellos que necesiten una oportunidad de empleo (MINTRABAJO, 2013).

Bolsa de empleo teletrabajo

Comunicación: es un medio de conexión son las que tienen las personas para transmitir o intercambiar mensajes a familiares, amigos, compañeros de trabajo, socios, clientes, entre otros, lo que se establece es una conexión con el fin de dar intercambios de ideas, información o algún significado (Aljure, 2015).

Creación de empresa: es una organización dedicada a actividades con fines económicos o comerciales para el cubrimiento de una satisfacción de servicios o bienes de forma planificada, se requiere de una razón de ser, una visión, una misión, unas políticas, unas estrategias, unos objetivos y unas tácticas para el desarrollo estratégico de la empresa (Arias & Pérez, 2015).

Desempeño: es una conducta laboral del trabajador para el cumplimiento de sus funciones, rendimiento, labor y/o méritos laborales; es considerado también como un desarrollo de las funciones que se le contrata en la organización con los objetivos y estándares deseado por la empresa (Rivera, Muriel & Nova, 2014).

Empresa: es una organización de personas que tiene como objetivo obtener algún beneficio, una empresa es creada para generar un producto o servicio que desarrollan una actividad económica como: sector primario (agricultura), sector secundario (industria), o sector terciario (servicios), se clasifica según su creación de distintos tipos como: empresa individual, sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada y cooperativa (García & de Guevara, 2014).

Empleados: es un grupo de personas que realiza una actividad laboral que desarrolla en una oficina o lugar solicitado para una empresa o el Estado quien recibe una contraprestación económica. Se conoce también como obrero trabajador manual asalariado que se llama también operador es él quien requiere un entrenamiento especial o capacitación para realizar sus labores para desarrollar una tarea fundamental en el lugar solicitado por la organización (Hernández & Miramontes, 2016).

Bolsa de empleo teletrabajo

Emprendimiento: es el inicio de una actividad, idea y/u oportunidades que exige esfuerzo o trabajo, es un término muy utilizado para el ámbito empresarial relacionado con la creación de empresa, innovación de los mismos o nuevos productos. La palabra emprender viene del origen francés que significa *pionero*, origen desde el inicio de la humanidad que se caracteriza por sumir riesgo con el objetivo de generar oportunidades (Valle & Fuentes, 2016).

Formación para el teletrabajo: nace de la palabra latina *formatio*, tratándose de un término asociado a un verbo formar como aspecto o características externa. La formación del teletrabajo se busca realizar una formación más profunda para conseguir los mejores trabajadores importando la distancia y realizar un seguimiento a las actividades que debe realizar (Díaz, 2015).

Innovación: es un cambio en las novedades de concepto que se utiliza en el sentido de las propuestas nuevas, aportes económicos para el crecimiento y/o iniciativas innovadoras, llamado también como un cambio de las ideas con nuevos servicios, productos o procedimientos para una aplicación exitosa. También se conoce la innovación dentro de la ciencia humana y cultura para las investigaciones de los nuevos conocimientos para ser más relevante el contexto (Manual de Oslo, 2005).

Métodos de contratación: el contrato del teletrabajo se compone de una guía jurídica para la seguridad de la organización donde se va contratar, cumpliendo con discreción a la información mediante tres métodos que son (Díaz, 2015):

- a. El trabajador acercándose al lugar que se les diga para firmar el contrato de un teletrabajador, iniciando de forma inmediata a un proceso de capacitación.
- b. El trabajador con algún problema para desplazamiento, el contratista ira al lugar donde se encuentre realizando la contratación legalmente y llevando un seguimiento durante su capacitación.

Bolsa de empleo teletrabajo

- c. Los contratos directos con la organización utilizando el proceso normal como la entrevista, la prueba psicología y la médica.

Modelo de negocio: describe todas las bases sobre la creación de una empresa donde proporcionan y capta valor. Modelo de negocio son: la proporción de valor, la identificación de un segmento de mercado, la estructura de una cadena de valor, la estructura de los costes y el potencial de beneficios donde describe la posición de una empresa en la red de valor y formulación de las estrategias competitivas (Osterwalder, Pigneur, Bernarda & Smith, 2014).

Modelo de Canvas: es la herramienta que permite diseñar, analizar y mejorar algunos aspectos para la propuesta en marcha de un negocio; según Osterwalder & Pigneur el Canvas comprende de nueve módulos que visualizan elementos claves de una empresa que son tomadas como una herramienta para describir, conocer y diseñar un modelo de negocios que son: segmento del mercado, propuesta de valor, canales, relaciones de los clientes, fuente de ingresos, recursos claves, actividades claves, asociaciones claves y estructura de costos (Silva, 2016).

Outsourcing: consiste en la delegación de las funciones de una organización a otra que se especializa en una actividad, su meta es la reducción de costos y acceso con la implementación de nuevas tecnologías, sin embargo, no cuenta con la capacidad suficiente para iniciar con las funciones debilitando la imagen de la empresa contratante (Duque, González & García, 2014).

Proceso de contratación: es un acuerdo legal entre dos o más personas para la realización de ciertas tareas a cambio de una recompensa llamado en términos legales una consideración pagada por una de las partes. El proceso consiste en una negociación con los derechos, responsabilidades y obligaciones de cada actor dentro de dos categorías: deberes y obligaciones específicas que requiere el contrato y requerimiento legales generales (Camacho, 2015).

Teletrabajo: su definición viene de la unión entre *telou* (griego) y *tripaliare* (latín), que significa lejos y trabajar respectivamente. Se entiende como una modalidad laboral a distancia, una

Bolsa de empleo teletrabajo

forma de trabajo lo cual desarrollan su labor fuera de la organización con el uso de la Tecnología de Información y Comunicación que hace posible la interacción entre los individuos (Portal del Teletrabajo, 2016).

TIC: las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones son herramientas teórico conceptuales, soportes capaces de procesar, almacenar y presentar información facilitando el acceso a desarrollo de la actividad, el proceso de datos, los canales de comunicación, el almacenamiento, las actualizaciones en la actividad y las interactividades potenciales permitiendo el desarrollo de nueva manera de pensar (Guzmán, 2013).

BIBLIOGRAFÍA

1. Aburto Robles, C. D. L. Á., Carballo, R. I. J., López, S., & Josué, M. (2016). Estrategia en tecnologías de información basada en la nube para la empresa de protección y servicios varios SA, en el segundo semestre del 2016 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
2. Airlys Bello, U. C. (2017). TELETRABAJO Y OUTSOURCING COMO HERRAMIENTAS DE OPTIMIZACIÓN E INNOVACIÓN LABORAL EN UN ENTORNO GLOBALIZADO. DIALÓGICA, 13(1), 113-138.
3. AljureSaab, A. (2015). El plan estratégico de comunicación. Universidad de La Sabana.

Bolsa de empleo teletrabajo

4. Arias, M., & Pérez, R. (2015). EMPRENDIMIENTO: COMO COMENZAR UNA EMPRESA CON ÉXITO. FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 14, 175-183
5. Álvarez Estébanez, N. (2015). La intermediación laboral. Una visión retrospectiva.
6. Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (ahead-of-print), 1-16.
7. Arias Arciniegas, C. M., Marín Piedrahita, S. M., Giraldo Bedoya, D. P., & Melo, J. M. (2014). Tendencias del Management: la innovación en el quehacer del administrador. *Revista Reflexiones y Saberes*, 1(1), 89-106.
8. Barbosa, V. K. (2015). Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia. Editorial Dunken.
9. Bedoya Rangel, Y. (2014). Migración internacional y remesas: hacia un desarrollo humano sustentable, el caso de Cali, Colombia (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
10. Bianco, C., Lugones, G., Peirano, F., & Salazar, M. (2016). Indicadores de la Sociedad del Conocimiento: aspectos conceptuales y metodológicos.
11. Boell, S. K., Campbell, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Cheng, J. E. (2013). The Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature. Disponible en: <http://aisel.aisnet.org/amcis2013/EndUserIS/GeneralPresentations/4/>
12. Böll, S., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2014). Telework and the nature of work: An assessment of different aspects of work and the role of technology.

Bolsa de empleo teletrabajo

13. Bonilla Prieto, L. A., Plaza Rocha, D. C., De Cerquera, G. S., & Riaño-Casallas, M. I. (2014). Teletrabajo y su Relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 38-42.
14. Bula, L. M. (2017). Evaluación del Impacto de la Formación Técnica Laboral en Colombia, una mirada desde los Antecedentes.
15. Camacho, E. M. (2015). Manual de contratación de la administración pública: Reforma de la Ley 80 de 1993. U. Externado de Colombia.
16. Cámara de Comercio de Bucaramanga (2016). Compite360. Empresas activas. Publicado 31 de noviembre del 2016. Disponible en: <http://www.compite360.com/>.
17. Cámara de Comercio de Bucaramanga (2017). Compite360. Reporte empresarial. Publicado el 30 de abril del 2017. Disponible en: <http://www.compite360.com/Website/Reporte-Empresarial.html>.
18. Cánovas Valiente, G., & Blanco Romero, A. (2015). Teletrabajo, género y gentrificación o elitización en los espacios rurales: nuevos usos y nuevos protagonistas. Los casos de Cataluña y Ardèche (Francia). *Geographicalia*, (50), 27-44.
19. Cedeño Zambrano, C. L., & Suarez Cañarte, E. T. (2016). Identificación de los criterios para la creación de una página WEB aplicación de directorio comercial electrónico para la inclusión económica de un grupo de artesanos en la Ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
20. Chirinos Aita, E. M. D. M., Ecurra, P., & de Fátima, A. R. (2014). Potencial del teletrabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Bolsa de empleo teletrabajo

21. Código Sustantivo del Trabajo (2014). Ministerio de Protección Social, por medio del cual se dispone la legislación laboral en Colombia. Disponible en:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.
22. Cuéllar, M. E. M. (2016). La transformación del trabajo. El Teletrabajo en Colombia. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 4(1 9) 8-15.
23. DANE: (2016b). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral. Publicado el 31 de abril del 2016. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.
24. DANE: (2016). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Estadísticas de sectores. Publicado el 30 de agosto del 2016. Disponible en:
<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas>.
25. DANE: (2016a). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Indicadores económicos de Santander. Publicado el 30 de Julio del 2016. Disponible en:
<https://www.camaradirecta.com/temas/indicadoresantander/>.
26. DANE: (2017). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Estadísticas de Cemento Gris -ECG- enero 2017. Publicado el 27 de febrero del 2017. Disponible en:
<https://www.dane.gov.co/index.php/52-espanol/noticias/noticias/4083-estadisticas-de-cemento-gris-ecg-enero-2017>.
27. DANE: (2017a). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral. Publicado el 31 de mayo del 2017. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.

Bolsa de empleo teletrabajo

28. De Oslo, M. (2005). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. Luxembourg: OECD.
29. De Porta. (2016). Nota preliminar sobre la Fauna de Vertebrados hallada en Curití (Departamento de Santander, Colombia). Boletín de Geología, 19(1).
30. Díaz, C. A. R., & Garrigós, J. A. (2014). Estrategias de sostenimiento de los centros tecnológicos. Propuesta de un modelo contingente para entender su desempeño (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de Valencia).
31. Díaz, V. L. (2013). Portal del Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
32. Díaz, V. L. (2015). Teletrabajo: una modalidad para conciliar la vida familiar con la laboral: una buena práctica en la Argentina. In Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica: estudios desde el derecho internacional y comparado (pp. 565-588). Delta Publicaciones Universitarias.
33. Donado, D., & Alarcón, J. D. (2016). Una zona de actividad logística como estrategia de desarrollo regional.
34. Duque-Ceballos, J. L., González-Campo, C. H., & García-Solarte, M. (2014). Outsourcing and business Process Outsourcing from the Economic Agency Theory standpoint. Entramado, 10(1), 12-29.
35. Fernández, V. L. C., & Fernández, A. I. (2016). Empleo con apoyo: Factores que aseguran la permanencia en el puesto de trabajo. In Experiencias y desafíos sobre Educación Superior Inclusiva (pp. 119-131). Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI).

Bolsa de empleo teletrabajo

36. Fierro, C. (2016). Análisis de los resultados generados a través del cambio de la matriz productiva propuesto en el año 2013 y sus implicaciones en la competitividad del país (Doctoral dissertation, PUCE).
37. Flórez, J. A. (2016). Proyectos de inversión para las PYME. Ecoe Ediciones.
38. Forte, M. Á., Ocampo, S. P., Calise, S., Palacios, M., & Zitello, M. (2014). Las TIC como problema de la teoría sociológica. Una aproximación conceptual a la comunicación digitalizada desde la teoría general de sistemas sociales autorreferenciales y autopoieticos. *Entramados y Perspectivas*, (2), 205-226.
39. Gaitán, R. E. (2015). Control interno y fraudes. ECOE ediciones.
40. Galeano, J. F. C., Loaiza, M. H., & Iglesias, C. A. C. (2016). Importancia de las TIC para la competitividad de las Pymes en Colombia. *Puente*, 10(1), 93-99
41. García, J. C. F., & de Guevara, J. F. (Eds.). (2014). La empresa española ante la crisis del modelo productivo: productividad, competitividad e innovación. Fundación BBVA.
42. Gibbons, R. (2005). Four formal (izable) theories of the firm? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 58(2), 200-245.
43. González Quintero, J. (2016). Factores que limitan la implementación del Teletrabajo en una organización financiera.
44. Guañuna, E., Ademar, A., Chandi, Q., & Fernando, B. (2016). Implementación de una aplicación web utilizando la herramienta de desarrollo visual studio. Net 2010 para promover el proyecto bolsa de empleo, en la Universidad Técnica de Cotopaxi en el periodo 2015-2016 (Bachelor's thesis, LATACUNGA/UTC/2016).
45. Guzmán, A. P. (2013). FACTORES CRÍTICOS DE ÉXITO EN EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: APLICACIÓN A TWITTER (Doctoral dissertation, Editorial Universitat Politècnica de Valencia).

Bolsa de empleo teletrabajo

46. Guzmán, D., A. P. (2015). Videojuegos: Incentivos Multisensoriales Potenciadores de las Inteligencias Múltiples en Educación Primaria. *ElectronicJournal of Research in EducationalPsychology*, 13(36), 243-270.
47. Harvard Business Review. (2015). Telework: “Teleworking and business sustainability”, 76.
48. Hernández S. R., Fernández C. C., & Baptista L. P. (2016). Metodología de la Investigación. Grupo Editorial Patria.
49. Hernández Sampieri, R. (2016). Metodología de la investigación. La Habana: Editorial Félix Varela, 6.
50. Hernández Perdomo, A. D., & Pérez, Á. (2015). Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de prensa, medios y mercadeo vía página web con inclusión social en el municipio de Pitalito.
51. Hernández, O. V., & Miramontes, B. L. M. (2016, January). Relación Del Empowerment Con El Compromiso Organizacional Influenciado Por El Capital Humano Y Prácticas De Alto Involucramiento De Empleados En Maquiladoras Automotrices/TheRelation Of EmpowermentWithOrganizationalCommitmentInfluencedBy Human Capital And High InvolvementPractices Of Employees In AutomotiveAssemblyPlants. In *Global Conference on Business & Finance Proceedings* (Vol. 11, No. 1, p. 855). Institute for Business & Finance Research.
52. Hess, H., & Scheerer, S. (1997). Was ISTKriminalität? Skizze einer konstruktivistischen Kriminalitätstheorie. *Kriminologisches Journal*, 29(2), 83-155.
53. Jaramillo Pérez, H. F. (2014). El Teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna.

Bolsa de empleo teletrabajo

54. Karia, N., &Asaari, M. H. A. H. (2015). Innovation capability: the impact of teleworking on sustainable competitive advantage. *International Journal of Technology, Policy and Management*, 16(2), 181-194.
55. Lo Iacono, M. A. (2014). La cultura de improvisación en la pequeña y mediana empresa. Su impacto para un crecimiento sustentable.
56. López-Roldán, P., &Fachelli, S. (2015). Metodología de construcción de tipologías para el análisis de la realidad social.
57. Lovato Espín, C. N., &Simbaña Jerez, A. E. (2013). El teletrabajo como generación de plazas de empleo y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población en el Ecuador (Master'sthesis).
58. Luna D. (2016). Colombianos perciben que las TIC mejoran su calidad de vida. 15 de marzo 2016, de Teletrabajo, disponible en: <http://www.Teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15306.html>.
59. Manual, O. O. (2005). Guidelines for collecting and interpreting innovation data–Oslo Manual, 3a.
60. Mendoza Benítez, S., Martínez de la Puente, M., & Quintero Lyons, J. D. C. A. (2015). Análisis del régimen jurídico del Teletrabajo en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).
61. MINCOMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO (2017). Leyes marco del Desarrollo Empresarial. Publicado el 1 de junio del 2017. Disponible en: http://www.mincit.gov.co/minindustria/publicaciones/16277/leyes_marco_del_desarrollo_empresarial.
62. Ministerio de Protección Social de Colombia (2014). Código Sustantivo del Trabajo.

Bolsa de empleo teletrabajo

63. MINTIC: Ministerios de la Información y Comunicaciones (2008). Ley 1228 de 2008. Publicada el 13 de mayo de 2009. Disponible en: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-propertyvalue-1051.html>.
64. MINTIC: Ministerios de la Información y Comunicaciones (2009). Glosario TIC. Art. 6 Ley 1341 de 2009. Publicada el 13 de mayo de 2009. Disponible en: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-propertyvalue-1051.html>.
65. MINTIC: Ministerios de la Información y Comunicaciones (2016). Impactos de las TIC. Publicada el 18 de febrero de 2016. Disponible en: <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-5024.html>
66. MINTRABAJO: Ministerio del Trabajo de Colombia (2013). Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013. Publicado el 16 de Julio de 2008. Disponible en: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf.
67. MINTRABAJO: Ministerio del Trabajo de Colombia (2014a). El Teletrabajo como aporte a ciudades inteligentes. Publicada el 10 de diciembre de 2014. Disponible en: <http://mintrabajo.gov.co/diciembre/4075-el-teletrabajo-como-aporte-a-ciudades-inteligentes.html>
68. MINTRABAJO: Ministerio del Trabajo de Colombia (2014c). Hay más de 39 mil Teletrabajadores en Colombia. Publicada el 14 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://mintrabajo.gov.co/noviembre/4011-hay-mas-de-39-mil-teletrabajadores-en-colombia.html>
69. Moncada, B., & Marielin, A. (2015). Teletrabajo y Outsourcing como herramientas de optimización e innovación laboral en un entorno globalizado.

Bolsa de empleo teletrabajo

70. Monfort Salvador, R. I. T. A. (2016). Transformación hacia la sostenibilidad de barrios consolidados a través de su espacio público. Propuesta de indicadores urbanos sostenibles: la Civilidad ciudadana como parte de ellos (Doctoral dissertation).
71. Mora, F. (2016). V. La reforma de la Sociedad Anónima. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (40).
72. Morales, M. I. D., Gaponov, C. Q., & Rodríguez, R. M. L. (2014). Estudio de mercado de la traducción en Argentina, Chile y España: perfil académico y profesional de los traductores. *Onomazein*, (30), 70-90.
73. Moreira, M. A. (2014). Innovación pedagógica con TIC y el desarrollo de las competencias informacionales y digitales. *inasp*, 1(4), 1-14.
74. Moreno, M. J. A. (2014). El Teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172-187.
75. Moreno, P., & Augusto, D. (2015). Factores que limitan la implementación del Teletrabajo en una organización financiera.
76. Munévar Morales, S. (2014). Diseño de una infraestructura tecnológica funcional dentro de un plan piloto propuesto para la implementación de teletrabajo. Caso: Departamento de licitaciones, ConsulconSASESP.
77. NAVARRETE ZAMBRANO, D. (2015). Modelos de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil (Master'sthesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Económicas).
78. Navarro-Muñoz, M. (2014). Análisis de competencias.
79. Núñez, G., & Romero, J. A. (2016). Contabilidad insumo-producto y un análisis comparativo-estructural de la economía mexicana (No. 2016-05). El Colegio de México, Centro de Estudios Económicos.

Bolsa de empleo teletrabajo

80. OIT, Oficina Internacional del Trabajo (2014). Las Reglas de Juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. 3ra Edición.
81. Ortiz Mambuscay, A. F. (2016). Modelo de prospectiva estratégica e inteligencia competitiva para el fortalecimiento de los sectores de clase mundial del programa de transformación productiva Colombia (Doctoral dissertation).
82. Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., & Smith, A. (2014).
83. Value proposition design: How to create products and services customers want. John Wiley&Sons.
84. Padilla, M. C. (2016). Formulación y evaluación de proyectos. Ecoe Ediciones.
85. Pelloutier, F. (1977). Historia de las Bolsas de Trabajo.
86. Pelloutier, F. (2016). L'Organisation corporative ETl'Anarchie. Collection XIX.
87. Portal Colombia Digital (2015). Así va el teletrabajo en Colombia (3): Tecnologías para teletrabajar. Publicado el 21 de marzo del 2015. Disponible en:
<https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/8326-asi-va-el-teletrabajo-en-colombia-3-tecnologias-para-teletrabajar.html>.
88. Portal de Teletrabajo: (2015). Los cinco beneficios del Teletrabajo que todo empresario debe saber. Publicado el 17 de Julio del 2015. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-11180.html>.
89. Portal de Teletrabajo: (2016). Firmantes del Pacto – abril 2016. Publicado el 14 de octubre del 2016. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8106.html>.
90. Portal de Teletrabajo: (2016a). El teletrabajo se entiende como una modalidad laboral a distancia. Publicado el 4 de marzo del 2016. Disponible en:
<http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>.

Bolsa de empleo teletrabajo

91. Portal de Teletrabajo: (2016b). Implementación - Prueba Piloto. Publicado el 4 de marzo del 2016. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8404.html>.
92. Porter, M. (1990). Ventaja competitiva. Cecsá. México.
93. Porter, M. E. (2015). Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior. Grupo Editorial Patria.
94. Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2002). The competitive advantage of corporate philanthropy. *Harvard businessreview*, 80(12), 56-68.
95. Prieto Vega, N. (2015). Movilidad urbana sostenible en el municipio de Valladolid.
96. Ramírez González, E. (2014). Diseño de un modelo de diagnóstico e implementación de TIC basado en un proceso de enseñanza, aprendizaje y conocimiento organizacional-Colombia.
97. Ramírez Rodríguez, M. N. (2015). Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM-Estelí), en el año 2015 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua).
98. Ramírez, A. A. (2016). Modelo de trabajo a distancia aplicando la inteligencia de negocios.
99. Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). Calidad del empleo en América Latina. Teoría y datos empíricos. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 187-212.
100. Revista Dinero, Edición 119 (2016) Redacción [eempleo.com](http://www.eempleo.com) disponible en: http://www.eempleo.com/colombia/noticias_laborales/pasos-para-crear-empresa-en-colombia/6585309
101. Rivadeneira Pilo-País, I. M. (2015). Plan de marketing orientado al servicio de seguridad de la empresa “Alert Security del Ecuador” aplicando estrategias de posicionamiento y fidelización del cliente (Doctoral dissertation, PUCE).

Bolsa de empleo teletrabajo

102. Rivera, B. C., Muriel, F. C. V., & Nova, M. R. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de negocios*, 5(10), 69-73.
103. Rocamora Espinosa, A. (2015). Teletrabajo: aplicación profesional y expectativas de futuro.
104. Rodríguez, C. J. F., & Pascual, A. S. (2014). El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo.
105. Rodríguez, D., & Linet, L. (2015). Procedimiento para el estudio de mercados fase inicial de la formulación de proyectos en CIMEX (Doctoral dissertation, Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas).
106. Rojas Jaramillo, R. R. (2016). Análisis de la modalidad de teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de las empresas privadas de la ciudad de Quito. Caso de estudio empresa DIT TELECOM (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
107. Rojas, J. N. (2014). El teletrabajo, ventajas e inconvenientes. *Revista Icade. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, (93), 45-70.
108. Ruiz Giraldo, M. I. (2015). Los riesgos laborales en el teletrabajo.
109. Ruiz, C. A. O. (2014). Inclusión de las TIC en la empresa colombiana. *Suma de Negocios*, 5(10), 29-33.
110. Silva, D. D. (2016). Los modelos de negocios de las agencias creativas digitales de Brasil y España: un estudio exploratorio basado en la metodología Business ModelCanvas (Doctoral dissertation, Universidad Carlos III de Madrid).
111. Sánchez, E. A. S., Cazares, S. I., & Antuna, R. Á. (2015). Probabilidad y Estadística 1. Grupo Editorial Patria.
112. Schumpeter, J. A. (2014). Pensamiento económico de Joseph Schumpeter. Capturado el, 13.

Bolsa de empleo teletrabajo

113. Stern, S., Porter, M. E., & Furman, J. L. (2002). Los factores impulsores de la capacidad innovadora nacional: implicaciones para América Latina. *Claves de Economía Mundial*, ICEX, Madrid, 78-88.
114. Suárez, A. S. S. (2014). *Decisiones óptimas de inversión y financiación en la empresa*. Ediciones Pirámide.
115. Suñé Cano, J. E. (2013). *E-government o administración electrónica: su implantación en la administración del estado* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
116. Tacoronte, D. V., Falcón, H. S., & Cabrera, S. S. (2014). El Teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20(1), 41-46.
117. TELETRABAJO: Portal del Teletrabajo (2016). Teletrabajo nueva modalidad laboral para Colombia. Publicada el 22 de octubre del 2017. Disponible en:
<http://www.teletrabajo.gov.co/portal/>
118. Valencia, J. B., & Hernández, R. L. (2017). MODELOS COMPETITIVOS REGIONALES. *Revista de Investigación en Ciencias y Administración*, 7(13), 229-269.
119. Valencia, W. A., & Pinto, E. P. (2014). Los planes de negocios y los proyectos de inversión: similitudes y diferencias. *Industrial Data*, 16(1), 080-084.
120. Valle, J. A. B., & Fuentes, N. M. (2016). Gestión de emprendimiento de Economía Popular y Solidaria para potenciar un desarrollo comunitario local. *Avances*, 18(1), 66-75.
121. Vargas, E. G., & Oviedo, C. P. V. (2017). PROCESOS DE PRODUCCIÓN EN EL ARTE DIGITAL. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 2(1), 826-831.
122. Villa Fombuena, M. (2015). La prestación de servicios transnacional. Una nueva perspectiva de análisis.

Bolsa de empleo teletrabajo

123. Weinberger, D. (2014). Too big to know: Rethinking knowledge now that the facts aren't the facts, experts are everywhere, and the smartest person in the room is the room. Basic Books.
124. Yanes, M. A. (2016, December). Los instrumentos de gestión del empleo público. IAP.

ANEXOS

Anexos 1. Modelo de Encuesta para las empresas

APRECIACIONES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS				
Cordial Saludo. Lo invitamos a responder las siguientes preguntas, donde se busca realizar un estudio para determinar la viabilidad de una Bolsa de Empleo bajo la modalidad de Teletrabajo en el Departamento de Santander. La información se utilizará solo con los fines de la investigación y respetando la confidencialidad de los datos.				
Agradecemos su aporte				
Datos descriptivos de la organización				
Nombre de la Empresa:				
Cargo:				
Correo electrónico:				
Rango de edad:				
Sobre el Teletrabajo				
"Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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).				
Con base en estos aspectos, responda a los siguientes cuestionamientos.				
1. ¿En su empresa se ha contratado algún trabajador o empleado bajo la modalidad de Teletrabajo? *				
SI				
NO				
No conozco esta modalidad				
Beneficios del Teletrabajo				
2. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) la importancia que le da a los siguientes beneficios del Teletrabajo para las empresas. *				
	1	2	3	4
Aumenta la retención de los empleados				
Facilita la contratación de mayor número de empleados				
Fomenta la colaboración				
Ofrece menores costos de instalación				
Mejora la calidad del servicio al cliente				
Facilita el control de la información corporativa				
Ofrece continuidad del negocio				
Maximiza el manejo del tiempo				
Disminuye los costos y gastos de la empresa				
Mejora de la marca de la organización				
Aumenta la retención de los empleados				
Facilita la contratación de mayor número de empleados				
Fomenta la colaboración				
Ofrece menores costos de instalación				
Mejora la calidad del servicio al cliente				
Facilita el control de la información corporativa				
Ofrece continuidad del negocio				
Maximiza el manejo del tiempo				
Disminuye los costos y gastos de la empresa				
Mejora de la marca de la organización				
Otro beneficio, indique cuál.				
Ventajas del Teletrabajo				
3. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) las ventajas que aporta el Teletrabajo para las empresas. *				

Bolsa de empleo teletrabajo

	1	2	3	4
Disminución de costos y/o gastos				
Incremento de la productividad del trabajador				
Favorece la utilización de las TIC				
Incremento de las utilidades				
Fomenta la autonomía del trabajador				
Mejora la imagen de la empresa frente al exterior				
Promueve la contratación de personal calificado				
Disminuye la carga prestacional				
Fomenta la autonomía del empleado				
Permite incrementar la carga laboral				
Disminución de costos y/o gastos				
Incremento de la productividad del trabajador				
Favorece la utilización de las TIC				
Incremento de las utilidades				
Fomenta la autonomía del trabajador				
Mejora la imagen de la empresa frente al exterior				
Promueve la contratación de personal calificado				
Disminuye la carga prestacional				
Fomenta la autonomía del empleado				
Permite incrementar la carga laboral				
Otra ventaja, indique cuál.				
4. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) las ventajas que aporta el Teletrabajo para los empleados. *	1	2	3	4
Incremento del compromiso con la empresa				
Disminución de sus gastos				
Ofrece un horario flexible para el trabajo				
Permite la maximización del tiempo				
Favorece la libertad de actuación				
Incrementa la comunicación con los demás				
Promueve la independencia				
Permite que sea más eficiente				
Permite que sea más productivo				
Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño				
Incremento del compromiso con la empresa				
Disminución de sus gastos				
Ofrece un horario flexible para el trabajo				
Permite la maximización del tiempo				
Favorece la libertad de actuación				
Incrementa la comunicación con los demás				
Promueve la independencia				
Permite que sea más eficiente				
Permite que sea más productivo				
Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño				
Otra ventaja, indique cuál.				
Competencias del Teletrabajador				
5. Indique de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) el grado de importancia que tienen las siguientes competencias para un teletrabajador. *	1	2	3	4
Responsabilidad				
Trabajo en equipo				
Manejo de las herramientas ofimáticas				
Manejo de redes sociales y herramientas digitales				
Capaz de solucionar problemas				
Colaborativo con los demás				

Bolsa de empleo teletrabajo

Innovación y creatividad
Que tome decisiones si se requiere
Manejo de la comunicación
Que cumpla órdenes
Responsabilidad
Trabajo en equipo
Manejo de las herramientas ofimáticas
Manejo de redes sociales y herramientas digitales
Capaz de solucionar problemas
Colaborativo con los demás
Innovación y creatividad
Que tome decisiones si se requiere
Manejo de la comunicación
Que cumpla órdenes
Otra competencia, indique cuál.
6. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los cargos que se podrían desempeñar como actividades basadas en teletrabajo... *
1 2 3 4
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Otro cargo, indique cuál.
Sobre las Bolsas de Empleo
7. ¿En su empresa se ha contratado personal a través de Bolsas de Empleo? *
SI
NO
8. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los cargos que se pueden contratar por Bolsa de Empleo... *
1 2 3 4
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas

Bolsa de empleo teletrabajo

Directivos				
Administrativos				
Financieros				
Servicio al cliente				
Auditorías				
Producción				
Comunicación				
Community Manager				
Webmaster				
Ventas				
Otro cargo, indique cuál.				
Beneficios de una Bolsa de Empleo				
9. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los beneficios que ofrece la contratación a través de una Bolsa de Empleo. *				
	1	2	3	4
El servicio que ofrece a las empresas				
El ofrecimiento de candidatos es actual				
La administración de la carga laboral				
Le otorga libertad a la empresa para la contratación				
Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos				
Favorece la contratación de personal capacitado				
Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa				
Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado				
El servicio que ofrece a las empresas				
El ofrecimiento de candidatos es actual				
La administración de la carga laboral				
Le otorga libertad a la empresa para la contratación				
Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos				
Favorece la contratación de personal capacitado				
Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa				
Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado				
Otro beneficio, indique cuál.				
10. ¿Qué tipo de contrato considera el más adecuado para contratar un teletrabajador? *				
Contrato indefinido				
Contrato a término fijo				
Contrato por labor realizada				
OPS				
11. ¿Estaría dispuesto (a) a considerar la posibilidad de contratar a una Bolsa de Empleo que ofrezca la contratación de teletrabajadores? *				
Si				
No				
Observaciones o Sugerencias adicionales.				
Agradecemos su participación y respuestas a este cuestionario.				
¡GRACIAS!				

Anexos 2. Modelo de Encuesta para los trabajadores

APRECIACIONES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS EMPRESAS				
Cordial Saludo. Lo invitamos a responder las siguientes preguntas, donde se busca realizar un estudio para determinar la viabilidad de una Bolsa de Empleo bajo la modalidad de Teletrabajo en el Departamento de Santander. La información se utilizará solo con los fines de la investigación y respetando la confidencialidad de los datos.				
Agradecemos su aporte.				
Datos descriptivos de la organización				
Nombre de la Empresa:				
Cargo:				
Correo electrónico:				
Rango de edad:				
Sobre el Teletrabajo				
"Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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).				
Con base en estos aspectos, responda a los siguientes cuestionamientos.				
1. ¿En su empresa se ha contratado algún trabajador o empleado bajo la modalidad de Teletrabajo? *				
SI				
NO				
No conozco esta modalidad				
Beneficios del Teletrabajo				
2. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) la importancia que le da a los siguientes beneficios del Teletrabajo para las empresas. *1 2 3 4				
Aumenta la retención de los empleados				
Facilita la contratación de mayor número de empleados				
Fomenta la colaboración				
Ofrece menores costos de instalación				
Mejora la calidad del servicio al cliente				
Facilita el control de la información corporativa				
Ofrece continuidad del negocio				
Maximiza el manejo del tiempo				
Disminuye los costos y gastos de la empresa				
Mejora de la marca de la organización				
Aumenta la retención de los empleados				
Facilita la contratación de mayor número de empleados				
Fomenta la colaboración				
Ofrece menores costos de instalación				
Mejora la calidad del servicio al cliente				
Facilita el control de la información corporativa				
Ofrece continuidad del negocio				
Maximiza el manejo del tiempo				
Disminuye los costos y gastos de la empresa				
Mejora de la marca de la organización				
Otro beneficio, indique cuál.				
Ventajas del Teletrabajo				
3. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) las ventajas que aporta el Teletrabajo para las empresas. *				
1 2 3 4				
Disminución de costos y/o gastos				
Incremento de la productividad del trabajador				
Favorece la utilización de las TIC				

Bolsa de empleo teletrabajo

Incremento de las utilidades
Fomenta la autonomía del trabajador
Mejora la imagen de la empresa frente al exterior
Promueve la contratación de personal calificado
Disminuye la carga prestacional
Fomenta la autonomía del empleado
Permite incrementar la carga laboral
Disminución de costos y/o gastos
Incremento de la productividad del trabajador
Favorece la utilización de las TIC
Incremento de las utilidades
Fomenta la autonomía del trabajador
Mejora la imagen de la empresa frente al exterior
Promueve la contratación de personal calificado
Disminuye la carga prestacional
Fomenta la autonomía del empleado
Permite incrementar la carga laboral
Otra ventaja, indique cuál.
4. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) las ventajas que aporta el Teletrabajo para los empleados. *
1 2 3 4
Incremento del compromiso con la empresa
Disminución de sus gastos
Ofrece un horario flexible para el trabajo
Permite la maximización del tiempo
Favorece la libertad de actuación
Incrementa la comunicación con los demás
Promueve la independencia
Permite que sea más eficiente
Permite que sea más productivo
Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño
Incremento del compromiso con la empresa
Disminución de sus gastos
Ofrece un horario flexible para el trabajo
Permite la maximización del tiempo
Favorece la libertad de actuación
Incrementa la comunicación con los demás
Promueve la independencia
Permite que sea más eficiente
Permite que sea más productivo
Propicia un ambiente laboral adecuado para su desempeño
Otra ventaja, indique cuál.
Competencias del Teletrabajador
5. Indique de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) el grado de importancia que tienen las siguientes competencias para un teletrabajador. *
1 2 3 4
Responsabilidad
Trabajo en equipo
Manejo de las herramientas ofimáticas
Manejo de redes sociales y herramientas digitales
Capaz de solucionar problemas
Colaborativo con los demás
Innovación y creatividad
Que tome decisiones si se requiere
Manejo de la comunicación
Que cumpla órdenes

Bolsa de empleo teletrabajo

Responsabilidad
Trabajo en equipo
Manejo de las herramientas ofimáticas
Manejo de redes sociales y herramientas digitales
Capaz de solucionar problemas
Colaborativo con los demás
Innovación y creatividad
Que tome decisiones si se requiere
Manejo de la comunicación
Que cumpla órdenes
Otra competencia, indique cuál.
6. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los cargos que se podrían desempeñar como actividades basadas en teletrabajo... *1 2 3 4
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Otro cargo, indique cuál.
Sobre las Bolsas de Empleo
7. ¿En su empresa se ha contratado personal a través de Bolsas de Empleo? *
SI
NO
8. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los cargos que se pueden contratar por Bolsa de Empleo... *
1 2 3 4
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente
Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Directivos
Administrativos
Financieros
Servicio al cliente

Bolsa de empleo teletrabajo

Auditorías
Producción
Comunicación
Community Manager
Webmaster
Ventas
Otro cargo, indique cuál.
Beneficios de una Bolsa de Empleo
9. Valore de 1 a 4 (1=nada; 4=mucho) los beneficios que ofrece la contratación a través de una Bolsa de Empleo. *1 2 3 4
El servicio que ofrece a las empresas
El ofrecimiento de candidatos es actual
La administración de la carga laboral
Le otorga libertad a la empresa para la contratación
Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos
Favorece la contratación de personal capacitado
Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa
Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado
El servicio que ofrece a las empresas
El ofrecimiento de candidatos es actual
La administración de la carga laboral
Le otorga libertad a la empresa para la contratación
Disminuye el contacto de la empresa con los candidatos
Favorece la contratación de personal capacitado
Maximiza el tiempo de trabajo para la empresa
Facilita la eliminación de responsabilidades directas con el empleado
Otro beneficio, indique cuál.
10. ¿Qué tipo de contrato considera el más adecuado para contratar un teletrabajador? *
Contrato indefinido
Contrato a término fijo
Contrato por labor realizada
OPS
11. ¿Estaría dispuesto (a) a considerar la posibilidad de contratar a una Bolsa de Empleo que ofrezca la contratación de teletrabajadores? *
Si
No
Observaciones o Sugerencias adicionales.
Agradecemos su participación y respuestas a este cuestionario.
¡GRACIAS!

Anexos 3. Escala salarial o remuneración de profesionales en Colombia año 2017

Categoría	Especificación Del Perfil Graduado	Salarios Mínimos Laborales 2017	Honorarios 2017 (48.0%)
Técnico (1)	Técnico sin experiencia	910.000	1.346.800
	Técnico con experiencia	935.000	1.383.800
	Técnico Bilingüe	1.800.000	2.664.000
	Técnico con experiencia superior a 2 años	1.156.000	1.710.880
Nivel De Formación	Especificaciones Del Perfil Graduado		
Tecnología (2)	Tecnólogo sin experiencia	1.120.000	1.657.600
	Tecnólogo con experiencia	1.520.000	2.249.600
	Tecnólogo Bilingüe	1.920.000	2.841.600

Bolsa de empleo teletrabajo

	Tecnólogo con experiencia superior a 2 años	1.920.000	2.841.600
Nivel De Formación	Especificaciones Del Perfil Graduado		
Profesional (3)	Profesional sin experiencia	1.935.000	2.863.800
	Profesional sin experiencia con Bilingüe	2.680.000	3.966.400
	Profesional con experiencia	2.380.000	3.522.400
	Profesional con experiencia con Bilingüe a 3 años	3.105.000	4.595.400
Nivel De Formación	Especificaciones Del Perfil Graduado		
Especialización (4)	Especialización sin experiencia	2.823.000	4.178.040
	Especialización sin experiencia con Bilingüe	3.529.000	5.222.920
	Especialización con experiencia	3.529.000	5.222.920
	Especialización con experiencia con Bilingüe a 3 años	3.952.000	5.848.960
Nivel De Formación	Especificaciones Del Perfil Graduado		
Magister (5)	Magister sin experiencia	3.670.000	5.431.600
	Magister sin experiencia con Bilingüe	4.235.000	6.267.800
	Magister con experiencia	4.235.000	6.267.800
	Magister con experiencia con Bilingüe a 2 años	4.940.000	7.311.200
CRITERIOS TENIDOS EN CUENTA:		Salario Mínimo Legal Vigente 2017	
Colombia, la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) (variaciones porcentuales) año 2016 fue de 5,75 fuentes: http://www.dane.gov.co/index.php/precios-e-inflacion/indice-de-precios-al-consumidor . · La diversidad de perfiles. · Contextualizamos en el tema de salarios y tendencias. · Incremento proporcional en aquellos salarios más altos		737.717	
		Subsidio de Transporte 2017	
		83.140	
		Salario Mínimo Integral 2017	
		9.590.321	
SE ESTABLECIERON LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS PARA HACER EFECTIVO EL INCREMENTO		Esta tabla no aplica para:	
Para Técnicos, Tecnólogos, Pregrado, Especialista y Magister en todas sus categorías se aplicará el 7% que fue el incremento del SMLV para el año (2017) + 1 punto por concepto de pérdida de poder adquisitivo de la moneda. (Decreto 2209 de diciembre de 2016).		1. Profesionales de la Salud	
		2. Derecho, en todos los casos ya definidos por el Colegio de Abogados	
		3. Profesionales de la Educación.	
<p>TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS DE ENLACE PROFESIONAL - REP www.enlaceprofesional.com.co Debe ser referenciada la autoría de la REP, no se permite el uso con fines comerciales o cambiar el concepto de "mínimo" utilizándolo como promedio.</p>			

Anexos 4. Cotización del Software

Bolsa de empleo teletrabajo

COTIZACION DE SERVICIOS

Cotizado a: Marcela Puentes Validez de la oferta: 30 Días Tiempo de Desarrollo: 8 meses.	Fecha: 10 de Mayo de 2017 Fecha de entrega: A conciliar Vendedor: Diego Guevara
---	--

Tenemos el agrado de cotizarle los siguientes servicios

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO SIGECOM
<p>DESARROLLO DE SOFTWARE A LA MEDIDA</p> <p>Se entregará una aplicación web moderna con una interfaz fresca y atractiva la cual será responsive. Utilizando las tecnologías presentes en la actualidad para su desarrollo.</p> <p>Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de requerimientos • Diseño de software • Desarrollo (AJAX, JQUERY, PHP y Mysql) • Implementación. • Documentación. • Garantía de 30 días. • Servidor Dedicado en la nube(Cloud) • Dominio para la aplicación web • Cuentas de correo electrónico (x100)

Costo total: \$ 10.500.000 (ciento veinte millones quinientos mil pesos) El valor es neto.

Nota:

- La garantía solo cubre errores de programación o funcionalidad en el sitio web.
- Los requerimientos deberán ser suministrados por el cliente.
- El servidor, el dominio y las cuentas de correo electrónico tienen válidos de 2 años, una vez termine este periodo deberán ser renovados.

Atentamente: <hr/> Diego Guevara	Aceptado por: <hr/> Marcela Puentes
--	---

Anexos 5. Cotización de la página web

COTIZACION DE SERVICIOS

Cotizado a: Marcela Puentes
Validez de la oferta: 30 Días
Tiempo de Desarrollo: 2 meses.

Fecha: 10 de Mayo de 2017
Fecha de entrega: A conciliar
Vendedor: Diego Guevara

Tenemos el agrado de cotizarle los siguientes servicios

DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO SIGITEL**CREACIÓN SITIO WEB**

Se entregará un sitio web moderno con una interfaz fresca y atractiva. Con la posibilidad de convertirse en un escenario persuasivo para recibir y captar a todos los visitantes que están buscando nuestros productos a través de los diferentes medios digitales.

Incluye:

- Sitio web desarrollado en PHP y Mysql.
- Diseño de sitio Web para 6 items de menú basado en catalogo virtual.
- Diseño web responsive.
- Sitio web totalmente administrable (creación de contenido dinámico para el sitio).
- Área publica y para usuarios registrados (Según se requiera).
- Formulario de contáctenos.
- El diseño y arquitectura del sitio se definirá dependiendo del contenido y la información que se quiera mostrar en el sitio
- Garantía de 30 días.
- Hosting para almacenamiento del sitio web
- Dominio del sitio web
- Cuentas de correo electrónico (x100)

Costo total: \$ 4.500.000 (veinte millones quinientos mil pesos) El valor es neto.

Nota:

- Una vez aprobada la propuesta se presentará el diseño de la plantilla para el sitio web.
- La garantía solo cubre errores de programación o funcionalidad en el sitio web.
- Todo el contenido del sitio deberá ser suministrado por el cliente, como lo son textos e imágenes.
- Las modificaciones en texto, imágenes o forma después de la entrega del sitio web tendrán un costo adicional.
- El hosting, el dominio y las cuentas de correo electrónico tienen valides de 2 años, una vez termine este periodo deberán ser renovados.

Atentamente:

 Diego Guevara

Aceptado por:

 Marcela Puentes

PUNTO DE EQUILIBRIO AÑO 1			
COSTOS FIJOS TOTALES		123.723.214,57	
COSTOS VARIABLES		2.500.000,00	
VENTA TOTAL		118.919.970,40	
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		116.419.970,40	
PUNTO DE EQUILIBRIO=	COSTOS FIJOS TOTALES X VENTA TOTAL		
	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	123.723.214,57	118.919.970,40	
	116.419.970,40		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	126.380.044,28		
UNIDADES=	21	PRECIO DE VENTA	147.543,40

PUNTO DE EQUILIBRIO AÑO 2			
COSTOS FIJOS TOTALES		124.054.611,44	
COSTOS VARIABLES		5.000.000,00	
VENTA TOTAL		137.132.957,77	
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		132.132.957,77	
PUNTO DE EQUILIBRIO=	COSTOS FIJOS TOTALES X VENTA TOTAL		
	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	124.054.611,44	137.132.957,77	
	132.132.957,77		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	128.748.921,38		
UNIDADES=	22	PRECIO DE VENTA	177.052,08

PUNTO DE EQUILIBRIO AÑO 3			
COSTOS FIJOS TOTALES		137.917.884,13	
COSTOS VARIABLES		7.300.000,00	
VENTA TOTAL		148.197.388,18	
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		140.897.388,18	
PUNTO DE EQUILIBRIO=	COSTOS FIJOS TOTALES X VENTA TOTAL		
	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	137.917.884,13	148.197.388,18	

Bolsa de empleo teletrabajo

	140.897.388,18		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	145.063.513,78		
UNIDADES=	24	PRECIO DE VENTA	212.462,50

PUNTO DE EQUILIBRIO AÑO 4			
COSTOS FIJOS TOTALES		139.387.761,42	
COSTOS VARIABLES		5.618.000,00	
VENTA TOTAL		165.602.768,39	
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		159.984.768,39	
PUNTO DE EQUILIBRIO=	COSTOS FIJOS TOTALES X VENTA TOTAL		
	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	139.387.761,42	165.602.768,39	
	159.984.768,39		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	144.282.480,15		
UNIDADES=	25	PRECIO DE VENTA	254.955,00

PUNTO DE EQUILIBRIO AÑO 5			
COSTOS FIJOS TOTALES		147.751.027,10	
COSTOS VARIABLES		5.955.080,00	
VENTA TOTAL		185.159.453,58	
MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		179.204.373,58	
PUNTO DE EQUILIBRIO=	COSTOS FIJOS TOTALES X VENTA TOTAL		
	MARGEN DE CONTRIBUCIÓN		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	147.751.027,10	185.159.453,58	
	179.204.373,58		
PUNTO DE EQUILIBRIO=	152.660.891,57		
UNIDADES=	27	PRECIO DE VENTA	305.945,99