

**Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de
empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta**

Seminario de profundización



Estudiantes:

Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto, ID 467147

Brayan González Gonzáles, ID 354442

**Universidad Cooperativa de Colombia
Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
Programa de Contaduría Pública
Villavicencio- Meta
2021**

**Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de
empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta**

Modalidad de Grado

Seminario de profundización

Estudiantes:

Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto, ID 467147

Brayan González Gonzáles, ID 354442

**Informe de trabajo de grado como requisito previo para optar al título de Contador
Público**

Director

Janeth Lozano Lozano

Magister en Administración de Empresas con Especialidad en Finanzas Corporativas

Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Programa de Contaduría Pública

Villavicencio- Meta

2021

AUTORIDADES ACADÉMICAS
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Dra. MARITZA RONDÓN RANGEL

Rectora

Dr. CESAR AUGUSTO PEREZ LONDOÑO

Director Sede Villavicencio

Dra. LINA PAOLA VASQUEZ AVILA

Decana (e) Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Dra. EDNA RUTH AYALA MILLAN

Jefe de programa Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Dra. JANETH LOZANO LOZANO

Coordinación de Investigaciones Programa Contaduría Pública

Villavicencio, 2021

Declaración de honestidad

Los estudiantes:

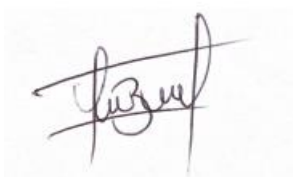
Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto, ID 467147

Brayan González González, ID 354442

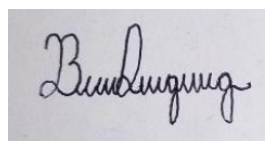
Declaran que:

El presente trabajo de grado titulado **“Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta”** ha sido desarrollado bajo la modalidad de seminario de profundización, el cual se ha elaborado respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al interior del documento y la presentación de sus respectivas referencias.

Por tanto, este trabajo es de nuestra autoría, y en virtud de esta declaración, nos responsabilizamos de la información presentada en este documento y declaro que la Facultad de Ciencias económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Cooperativa de Colombia verifica el cumplimiento de las condiciones mínimas requeridas científicamente y de manejo ético.



Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto



Brayan González González

Agradecimientos

Queremos agradecer a Dios por darnos la fuerza y la confianza para creer en nuestros sueños y luchar para lograr lo que creemos. No olvidamos el papel que ha jugado la universidad a lo largo de este viaje y por eso estamos agradecidos por los recursos y el apoyo que siempre nos ofrecieron.

A los maestros y toda su administración les dejamos una palabra de agradecimiento porque reconocemos la paciencia y el esfuerzo de todos sin excepción. Queremos gritar el agradecimiento a nuestras familias y a todos los amigos porque nunca dudaron de nuestras habilidades e hicieron posible lograr este objetivo.

Agradecemos a Dios por habernos fortalecido hasta el punto de superar las dificultades y también por toda la salud que nos dio y que permitió llegar a esta etapa tan importante de nuestras vidas.

Agradecemos a nuestros familiares por su incansable orientación, compromiso y confianza que ayudaron a hacer posible este sueño tan especial. A nuestros amigos, que nunca se rindieron y siempre nos ofrecieron amor, les dejamos una palabra y una promesa de gratitud eterna. A todas las personas que formaron parte de nuestro viaje, les agradecemos de todo corazón.

Tabla de Contenidos

Identificación	12
1 Resumen	13
2 Abstract	14
3 Introducción	15
3.1 Planteamiento del problema y justificación	16
3.2 Descripción del problema	16
3.3 Formulación del problema	18
3.4 Sistematización del problema	18
3.5 Justificación	19
4 Objetivos	21
4.1 Objetivo general	21
4.2 Objetivos específicos	21
5 Metodología	22
5.1 Tipo de investigación	22
5.2 Universo, población y muestra	23
5.3 Fuentes	24
5.4 Técnicas e instrumentos	25
5.5 Operacionalización de los objetivos	26
6 Marco referencial	29
6.1 Estado de arte	29
6.2 Marco teórico	32
6.2.1 Trabajo	32
6.2.2 Características del trabajo	32
6.2.3 Tipos de contratos laborales	34
6.2.4 Elementos de un contrato	35
6.2.5 El Teletrabajo Para la Organización Internacional del Trabajo	36

6.2.6	Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador...	36
6.2.7	Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la perspectiva de la empresa ..	38
6.3	Marco legal.....	40
6.3.1	La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	41
6.3.2	Código sustantivo del Trabajo:	41
6.3.3	Código Procesal del Trabajo	41
6.3.4	Ley 1221 de 2008.....	42
6.3.5	Ley 2088 de 2021.....	42
6.3.6	Decreto 884 de 2012.....	42
6.3.7	Resolución 2886 de 2012.....	42
6.4	Marco geográfico.....	42
6.5	Marco conceptual	43
7	Resultados	45
7.1	Sustento del marco jurídico que regula el teletrabajo y trabajo en casa en Colombia ¡Error! Marcador no definido.	
7.2	Percepción de los empleadores sobre el teletrabajo y trabajo en casa.....	47
7.3	Percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa.....	63
7.4	Determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa para el empleador y el empleado.....	78
8	Conclusiones.....	82
9	Referencias	85
10	Anexos	88
11	Relatorías.....	112

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de los objetivos</i>	27
Tabla 2 <i>Estado de Arte</i>	29
Tabla 3 <i>Resultados esperados ventajas obtenidas del teletrabajo para empleadores</i>	78
Tabla 4 <i>Resultados esperados desventajas del teletrabajo para empleadores y empleados</i>	79

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Sustento del marco jurídico que regula el teletrabajo y trabajo en casa en Colombia.</i>	46
Figura 2 <i>¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?</i>	48
Figura 3 <i>¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades?</i>	49
Figura 4 <i>¿Qué tan de acuerdo está la empresa sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar las labores en la empresa?</i>	50
Figura 5 <i>¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?</i>	51
Figura 6 <i>¿Considera que al teletrabajo es una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?</i>	52
Figura 7 <i>En una escala del 0 al 10, ¿Cómo valora a la empresa en cuanto a la disponibilidad de los recursos?</i>	53
Figura 8 <i>¿La llegada del Covid-19 afectó las operaciones de la empresa durante el 2020 y 2021?</i>	54
Figura 9 <i>¿Qué estrategias tuvieron que implementar para mantener las operaciones de la empresa?</i>	54
Figura 10 <i>¿Considera que mejoró el desempeño de su/s empleado/s que participaron y fueron tomados en cuenta para trabajar desde sus casas?</i>	55
Figura 11 <i>¿Qué tan frecuentemente usted considera que la comunicación durante esa etapa de labores entre empleado y supervisores mejoró la productividad y la eficiencia de sus labores?</i>	56
Figura 12 <i>¿Los empleados bajo esta modalidad de trabajo cumplieron con sus objetivos y metas propuestas por la empresa?</i>	57
Figura 13 <i>¿Cuál fue el margen de errores cometidos por los trabajadores, en sus funciones bajo esta modalidad de trabajo?</i>	58
Figura 14 <i>¿Considera que los costos de la empresa se verían incrementados con la implementación de esta modalidad de trabajo?</i>	59
Figura 15 <i>¿Considera que la flexibilización con este tipo y modalidad de trabajo permite a la empresa contratar personal con mayores cualificaciones capacitación, sin importar en donde se ubique?</i>	60
Figura 16 <i>¿Qué problemas considera usted son los de mayor riesgo para la empresa al momento de implementar esta modalidad de trabajo?</i>	61

Figura 17 <i>¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?</i>	64
Figura 18 <i>¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de sus actividades?</i>	65
Figura 19 <i>¿Qué tan de acuerdo está usted sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar sus labores en la empresa?</i>	65
Figura 20 <i>¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?</i>	66
Figura 21 <i>¿Considera usted al teletrabajo como una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?</i>	67
Figura 22 <i>¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?</i>	68
Figura 23 <i>¿Dónde prefieres trabajar?</i>	69
Figura 24 <i>¿Por qué prefieres trabajar desde casa?</i>	70
Figura 25 <i>¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectaron tu productividad en tus funciones?</i>	71
Figura 26 <i>¿Tienes buena conexión a Internet mientras trabajas desde casa?</i>	72
Figura 27 <i>¿Cuántas horas a la semana prefieres trabajar desde casa?</i>	73
Figura 28 <i>¿Crees que el trabajo remoto y en casa aumenta tu productividad?</i>	74
Figura 29 <i>¿Cuáles riesgos consideras que pueden afectar tus labores al ejercer tus funciones en tu casa?</i>	75
Figura 30 <i>¿Estaría de acuerdo con que la empresa implemente una guía interna de formación y capacitación para aquellos trabajadores que ejecuten las labores de teletrabajo y trabajo en casa?</i>	76

Lista de Anexos

Anexo A Encuesta Empleador (Instrumento)	89
Anexo B Encuesta Empleados (Instrumento)	95
Anexo C Inscripción CVLAC	99
Anexo D registro ORCID	100
Anexo E Ponencia Evento UNAB.....	101
Anexo F certificados de la ponencia.....	109
Anexo G. Cesión de derechos producción intelectual de la investigación	110
Anexo H Aval del profesor	111

Identificación

Título:

Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

Modalidad de grado:

Seminario de Profundización

Línea de Investigación:

Contabilidad, gestión e innovación.

Grupo de investigación:

G-DOVAZ Grupo de Gestión de Desarrollo Organizacional, contable de aseguramiento y de objetos virtuales de aprendizaje.

1 Resumen

El propósito de la investigación es establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta, estas viene regulada en Colombia por la ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo y la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, para ello se utilizó la metodología de investigación descriptiva y explicativa y la herramienta utilizada fue la encuesta y entrevista para la recolección de datos, los resultados arrojados nos indicaron que tanto los empleadores como empleados, son beneficiados por estas estas modalidades de trabajo ya que permite una mayor flexibilidad para ejecutar las labores, mantener la operatividad de la empresa, y desarrollar una mejor calidad de vida para los empleados, dentro de las conclusiones que se obtuvieron es que permite mejorar los tiempos de calidad de los trabajadores que sean tomado en cuenta para estas modalidades, y para los empleadores les ayudar a tener mayor productividad, empleados comprometidos y resultados que los propios dueños dan como una alternativa laboral, pero no puede ser aplicada a todas las áreas, ya que esta varia del tipo de empresa, cargo y funciones.

Palabras Claves: Teletrabajo, trabajo en casa, Inclusión laboral, contratación laboral, TIC, Trabajo.

2 Abstract

The purpose of the research is to establish the advantages and disadvantages of telework and work at home from the perspective of employers and workers in the Municipality of Villavicencio-Meta, these are regulated in Colombia by Law 1221 of 2008 regulates Telework and Law 2088 of 2021 regulates the work at home as a modality of provision of services for occasional situations, for this we used the methodology of descriptive and explanatory research and the tool used was the survey and interview for data collection, the results showed us that both employers and employees, The results showed that both employers and employees are benefited by these work modalities because it allows greater flexibility to perform the work, maintain the operability of the company, and develop a better quality of life for employees, within the conclusions that were obtained is that it allows to improve the quality time of workers who are taken into account for these modalities, and for employers help them to have greater productivity, committed employees and results that the owners themselves give as a labor alternative, but can not be applied to all areas, since this varies from the type of company, position and functions.

Keywords: Telework, work at home, Labor inclusion, labor recruitment, ICT, Work.

3 Introducción

La llegada de la pandemia ha obligado a que muchas organizaciones y trabajadores tuvieran que adaptar sus modalidades de trabajo para poder continuar en funcionamiento, aunque el teletrabajo no es una palabra nueva, si tomo mucho auge durante el 2020-2021 motivado al confinamiento, donde la población mundial tuvo que adaptarse rápidamente al uso de la tecnología de la información (TIC), en Colombia el teletrabajo y trabajo a distancia está regulado por la ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo y la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales. Sobre lo cual se presentan algunas diferencias sustanciales que es importante analizar como lo plantea (Fuentes Arredondo, 2021) así:

El teletrabajo, o trabajo a distancia, que puede ser indefinido, está regido por la Ley 1221 de 2008 —decreto reglamentario 0884 de 2012—, mientras que el trabajo en casa es norma recientemente establecida por la Ley 2088 del 12 de mayo 2021, cuando entró en vigencia. Se pudiera decir que tienen ciertas semejanzas, pero también se tiene que decir que es mucha la diferencia. Partiendo del hecho de que el trabajo en casa es aplicable en situaciones excepcionales y es temporal —por tres meses, con opción de prórroga por tiempo ídem o de pronto más—, es decir: no rige en tiempos normales. Precisamente se elevó a rango de ley en medio de la pandemia por el Covid-19, durante la cual, aun sin ser norma, había tenido profusa aplicación.

El teletrabajo, por su parte, puede aplicarse permanentemente. Permite el cumplimiento de labores remuneradas como salario o por prestación de servicio y es facilitado por la utilización de las tecnologías de información y comunicación como puente trabajador-empresa, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador o empleado en la sede de sus patrones o empleadores.

Por tanto, el objetivo general establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta, que se desarrolla bajo los siguientes objetivos específicos: Apropiar el sustento del marco jurídico que regula el Teletrabajo y Trabajo en casa en Colombia; Analizar la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del

rendimiento laboral, Analizar la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral y Describir las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores.

Dentro de las conclusiones preliminares, se puede afirmar que la percepción de los empleados es que les resulta una modalidad de bajo costo y permite obtener mayor productividad de los empleados, y la percepción de los empleados es que obtienes más tiempo de calidad, permitiendo mejorar su bienestar.

3.1 Planteamiento del problema y justificación

Para comprender la investigación, en este capítulo se detalla lo correspondiente a la descripción del problema, su contextualización, delimitación, justificación y formulación de la pregunta problema.

3.2 Descripción del problema

La llegada de la pandemia ha obligado a que muchas organizaciones y trabajadores tuvieran que adaptar sus modalidades de trabajo para poder continuar en funcionamiento, aunque el teletrabajo no es una palabra nueva, si tomo mucho auge durante el 2020-2021 motivado al confinamiento, donde la población mundial tuvo que adaptarse más rápidamente al uso de la tecnología de la información (TIC), para poder desempeñar funciones dependiente con sus organizaciones y trabajadores independiente que vieron la oportunidad de desarrollar otras actividades, es importante mencionar que para Colombia el teletrabajo es regulado por:

Al respecto detalla (Puyana Silva, 2021) lo siguiente:

Ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios. Por su parte, la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales.

La globalización vista como un fenómeno mundial con influencia en el ámbito social, económico y cultural, ha roto las fronteras existentes entre los países, obligando a la sociedad a replantearse las estrategias de mercado bajo la cual venían trabajando, siempre y cuando se

procure en todo momento la reconocida reducción de costos y aumento de la productividad, constituyendo de esta manera una alteración en el esquema laboral de los países. Es por ello, que se ha originado un cambio fundamental en la organización del trabajo, el cual podría definirse como el paso de sistemas fijos de producción a procesos flexibles y abiertos.

Diagnóstico: Es importante para el grupo de estudio, validar si realmente el teletrabajo y trabajo en casa tiene ventajas o desventajas, tanto para el empresario o empleador, como para el empleado o trabajador, validando esta información se podrá tener un conocimiento que permita en un futuro mejorar condiciones laborales sin generar tropiezos para las empresas, el desarrollo económico, social y productivo para las dos partes, pues es claro que todos necesitan el trabajo, y los empresarios requieren de la fuerza laboral para cumplir las metas empresariales que fijan como políticas en sus organizaciones.

Durante el 2020, las empresas tuvieron que adaptarse a los cambios existente de forma brusca o perder la batalla existente, aquellas que decidieron no adaptarse a los nuevos cambios producidos y ofrecer alternativas para continuar con las labores de los trabajadores, se vieron afectados hasta llegar a tener que cerrar por que su operatividad no se mantuvo a la altura, y aquellos que si abrieron su abanico de posibilidades tuvieron la oportunidad de continuar con sus operaciones y mantenerse en el mercado.

El teletrabajo ya no solo es una manera de ejercer labores a distancia por medio de las telecomunicaciones, ahora el gobierno colombiano, recientemente sancionó una nueva ley 2088 de 2021 que regulara el trabajo en casa, permitiendo laboral de forma ocasional a los trabajadores, ejercer en sus hogares por un tiempo acorde con la empresa, permitiendo mantener las condiciones laborales de los trabajadores.

Efectos: Es claro que en Colombia, la cultura del teletrabajo o trabajo en casa no había cobrado mayor fuerza, o no se tenía para muchas organizaciones dentro de sus modos de trabajar, sin embargo, la realidad de haber sufrido la pandemia lo hizo tangente y de obligatoriedad en su cumplimiento, entendiendo que siempre estará inmerso en requisitos de forma y fondo que se deben cumplir para poder lograr por un lado la estabilidad laboral sin tropiezo a los derechos laborales de los empleados, y por otro lado al rendimiento laboral que se debe atender para cumplir con los deberes que se fijan para los perfiles de cargos que se hacen importantes en las empresas, de ahí que es importante analizar ¿Qué le ocasiona en

responsabilidad y costos estas formas de trabajo al empleador? y ¿Cómo el empleador debe asegurar al empleado en todas las responsabilidades de administración de riesgos laborales, seguridad social y otros inherentes como son los riesgos psicológicos, entre otros?.

Pronóstico: Las organizaciones es importante ajustarse a las nuevas dinámicas y formas de trabajar, aspecto que se hizo evidente con la llegada de la pandemia, aquellas que no innovaron o se negaron adaptarse a modificar sus sistemas de trabajo, sus niveles competitivos pudieron haber tenido mayores pérdidas, haber decaído en su dinámica normal empresarial. El análisis que se realiza pretender generar reflexión para buscar alternativas para que los empleados y los trabajadores asuman continuar con sus actividades y mantener su rendimiento productivo, con esto cada vez los trabajadores buscan puesto que les brinde mejorar garantías, y tiempo para la familia, y las organizaciones buscan mayor productividad, por tal motivo su implementación permitiría atacar las variables que nos planteamos.

Control de Pronóstico: La investigación permite esclarecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva del empresario o empleador y el trabajador o empleado.

3.3 Formulación del problema

Por lo anterior, se considera como formulación del problema: ¿Cuáles podrían ser las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta?

3.4 Sistematización del problema

- ✓ ¿Cuál es el marco jurídico que regula el Teletrabajo y trabajo en casa en Colombia?
- ✓ ¿Cuál es la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral?
- ✓ ¿Cuál es la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral?
- ✓ ¿De qué manera se puede determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores?

3.5 Justificación

La importancia de conocer, el impacto que tiene la implementación del teletrabajo y trabajo en casa, para ejecutar diferentes actividades laborales desde cualquier sitio, sin necesidad de asistir a la oficina, es importante para las organizaciones en un mundo globalización y dominado por la tecnología, esto ha dado un giro donde las empresas han tenido que adaptarse a los cambios de manera drástica y para los empleados o trabajadores también ha sido un impacto que ha generado desde todos los aspectos psicológicos un aspecto en los cambios de la rutina laboral como se conoce.

Desde la óptica general permite a la organización proteger a sus trabajadores brindándole otras alternativas laborales, protegiéndolos en este momento de la pandemia que afecta a todos los seres humanos, evitando la paralización de las operaciones y para los empleados les permite mejorar su seguridad sobre los riesgos actuales, su nivel de motivación se incrementa, su productividad es igualmente superior, ambos en términos de costos se ven beneficiados y esto en cierta medida para las empresas es un factor importante.

Por este motivo se vuelve indispensable analizar las ventajas y desventajas que ofrece estos modelos de trabajo para los empleadores y para los empleados, que sin duda ha dado un giro a nivel mundial, y actualmente Colombia no escapa de esta modalidad, regulando estas formas de contrataciones para garantizar los lineamientos legales en materia laboral.

La investigación que se presenta permite obtener información de las características, ventajas, y dificultades del teletrabajo y trabajo en casa, e identificar un nuevo escenario de contratación y empleo para los trabajadores. Esto permitirá conocer los fundamentos legales sobre su normalización, para obtener los diferentes enfoques legales y de estudios realizados sobre el tema. El teletrabajo y el trabajo en casa es una modalidad de trabajo alternativo que permitirá flexibilizar las formas de contrataciones de personal, sin importar donde se encuentren geográficamente.

Justificación Legal

El trabajo permite generar un análisis sobre la normativa que regula esta tipología de trabajo, como son las normas legales que regulan el teletrabajo y trabajo en casa en Colombia

son dos como normativa laboral que protege a los trabajadores y regula a los empleadores, así como el código sustantivo del trabajo.

La (Ley 1221, 2008) regula el Teletrabajo “como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios”.

La (Ley 2088, 2021) regula el trabajo en casa “como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, sin perder la naturaleza de trabajo subordinado”. Esta investigación permite a los empleadores en general y a los empleados que consulte la investigación, evaluar los resultados sobre estas alternativas y modalidades de trabajo permitiendo tener una orientación sustentada legalmente, donde pueden analizar los aspectos relevantes a tener presente en esta modalidad de trabajo teletrabajo y trabajo en casa.

4 Objetivos

4.1 Objetivo general

Establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

4.2 Objetivos específicos

Apropiar el sustento del marco jurídico que regula el Teletrabajo y Trabajo en casa en Colombia

Analizar la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral

Analizar la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral

Describir las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores

5 Metodología

En el presente capítulo se define la metodología y procedimientos empleados para el logro de un objetivo general a través del desarrollo de los objetivos específicos.

5.1 Tipo de investigación

El tipo de Investigación es descriptiva y explicativa, ya que se busca describir los efectos generados con la incorporación del teletrabajo en las organizaciones, cuyos efectos fueron objeto de análisis en esta investigación.

Define (Arias, 2012), la investigación descriptiva como aquella investigación que:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.24).

Según el autor (Arias, 2012), la investigación explicativa la define como:

La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (pag.26).

El enfoque que se utilizó en la investigación es el “enfoque mixto”; de acuerdo con (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014) es un “proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento”, lo cual permite una perspectiva más amplia y profunda del tema en estudio para formular el planteamiento del problema con mayor claridad.

Teniendo en cuenta a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014) expresa que un: “enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Cuantitativa, en la medida que el estudio y análisis de la realidad de la tipología de contratación del estudio se hace medición de la percepción de los empleadores y empleados, permitiendo un nivel de control de datos, y dar argumentos descriptivos generales de los resultados objeto de estudio, tal como lo señala (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014), al mencionar algunas características del enfoque cuantitativo tales como son: mide fenómenos, utiliza estadísticas, emplea experimentación y análisis causa-efecto.

Por otro lado, el enfoque cualitativo, que se basa en las descripciones y las observaciones, busca comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que son actores principales. Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. Como menciona (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014) algunas características del enfoque cualitativo son:

El investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades.

La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente).

5.2 Universo, población y muestra

Universo: Según los datos del (Dirección Nacional de Planificación, 2019), Villavicencio durante el 2019 mantuvo su tasa global de participación (TGP) prácticamente constante en 65,9% entre 2018 y 2019, mostrando un comportamiento menos fuerte que el resto de las 13 áreas donde el retroceso fue de 0,4 pp en el mismo lapso. Con ello, la TGP de Villavicencio, siguió ubicándose al mismo nivel del resto de las 13 áreas (66,0%). Por grupos, la TGP de Villavicencio en 2019 tuvo aumentos en participación femenina (0,3 pp) y reducciones en la masculina (-0,5 pp) y un comportamiento claro por edades, donde los jóvenes de 18 a 24 años aumentaron su participación (1,4 pp), mientras que los mayores de 45 años la redujeron (-1,4pp). Finalmente, por nivel educativo se observa un comportamiento mixto de la TGP sin un patrón de comportamiento a destacar.

En el caso de la ocupación, se observa que la tasa de ocupación de Villavicencio sufrió un retroceso de 0,8 pp en el último año, mostrando una caída más fuerte que la del resto de las 13 áreas, donde la reducción fue de 0,6 pp. Dado lo anterior, la tasa de ocupación de Villavicencio, que fue de 57,3% en 2019, continúa ubicándose por debajo de la del resto de las 13 áreas que fue de 58,6%. En cuanto a la creación de empleo, Villavicencio tuvo un comportamiento positivo al generar cerca de 2.500 puestos de trabajo nuevos en el periodo bajo análisis. Los sectores donde se presentó la mayor creación de empleo fueron: i) el de construcción, que con un aumento de 14,1%, generó cerca de 2.700 empleos; ii) el de servicios sociales y personales, que presentó un incremento de 3,0% equivalente a 1.600 puestos y iii) la industria manufacturera, que generó 1.500 puestos de trabajo en un contexto en el que el resto de las 13 áreas tuvo una pérdida aproximada de 30.900 puestos.

Población y muestra: La población y muestra es estratificada, siendo este un procedimiento de muestreo en el que el objetivo de la población se separa en segmentos exclusivos, homogéneos (estratos), y luego una muestra aleatoria simple se selecciona de cada segmento (estrato), que para el caso particular corresponde a 30 empresas (patronos o empleadores) y de estas se consideran aplicar estudio a 60 empleados (trabajadores) para determinar las variables de estudio sobre ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa. Estas personas corresponden igualmente a las fuentes primarias y como fuentes secundarias se tomará fuente de artículos, libros y noticias que documentan el tema objeto de estudio.

5.3 Fuentes

Fuentes primarias: La información recabada consta de los datos levantados directamente de los empleadores (30 empresas) y empleados (60 trabajadores) por medio de la encuesta aplicada.

Fuentes secundarias: Están diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de una biblioteca. Se utilizan cuando no se tiene acceso a la fuente primaria por una razón específica, cuando los recursos son limitados y cuando la fuente no es confiable. Permiten confirmar los hallazgos en una investigación y ampliar el contenido de la información de una fuente primaria.

Por medio de los buscadores de la Web se identificando los estudios de investigación académicas relacionadas con el tema, artículos especializados, páginas oficiales, permitiendo analizar las diferentes teorías referentes con el teletrabajo, trabajo en casa.

5.4 Técnicas e instrumentos

Técnicas e Instrumentos: Bajo la técnica de trabajo de campo y la observación. Se aplicará dos instrumentos a las dos poblaciones para obtener la información de estudio (entrevistas).

Para (Bastis Consultores, 2020) menciona que: “Las técnicas de recolección de datos, son los procedimientos y actividades que le dan acceso al investigador a obtener la información necesaria para dar cumplimiento a su objetivo de investigación”.

Todo investigador debe tener en cuenta que la selección y elaboración de técnicas e instrumentos es esencial en la etapa de recolección de la información en el proceso investigativo; pues constituye el camino para encontrar la información requerida que dará respuesta al problema planteado.

Afirma (Bastis Consultores, 2020) que, “las técnicas básicas para la recolección de información, se puede definir como; el medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita alcanzar los objetivos planteados en la investigación”.

Entre las técnicas de recolección de información se refieren las siguientes:

- ✓ **Observación:** se capta de forma sistemática y a través de la vista el fenómeno.
- ✓ **Recopilación documental:** recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios.
- ✓ **Entrevista:** diálogo entre entrevistador-entrevistado sobre un tema previamente determinado
- ✓ **Encuesta:** información que se extrae de una muestra acerca de un tema en particular.

Por tanto, para esta investigación se utilizan: la observada en el Anexo A Entrevista Empleador (Instrumento) compuesto por 20 preguntas mixtas y la del Anexo B Entrevista Empleado (Instrumento) compuesto por 15 preguntas). como mecanismo para recabar la información como instrumento, ya que permitirá recabar la información directa y más exacta de parte de los principales accionante de la esta investigación siendo estos los empleadores y los empleados.

Las actividades consideradas en la investigación para realizar el diagnóstico sobre los procesos en la Organización, se consideran:

- ✓ Visita inicial;
- ✓ Análisis marco legal y administrativo;
- ✓ Entrevistas con los directivos de las áreas y teletrabajadores.
- ✓ Análisis de los procesos administrativos.

Define (Torrealba Rodríguez, 2009) La recopilación documental es:

Un instrumento o técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto. Ninguna guía de recopilación puede suministrar una orientación detallada del material a recopilar indicando qué documentos son importantes y cuáles no lo son, ello depende de las habilidades del investigador, de su experiencia y capacidad para descubrir los indicios que permitan ubicarlos.

De igual forma en la investigación, se consultarán textos sobre teletrabajo, informes en el sector público, estudios de experiencias internacionales, documentos oficiales (leyes, decretos, circulares, manuales, entre otros) así como también información obtenida de primera fuente, desde el interior de la organización.

5.5 Operacionalización de los objetivos

Para definir el plan de trabajo y desarrollo de los objetivos, se plantea en la tabla siguiente la operacionalización de los objetivos.

Tabla 1

Operacionalización de los objetivos

Titulo	Vventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta				
Formulación del problema	¿Cuáles podrían ser las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta?				
Objetivo General	Analizar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta				
Matriz para operacionalizar los objetivos específicos					
Preguntas de sistematización objetivos específicos	Objetivo específico	Actividades	Técnicas e instrumentos	Fuentes: Primarias y secundarias	Posibles resultados
¿Cuál es el marco jurídico que regula el Teletrabajo y trabajo en casa en Colombia?	Apropiar el marco jurídico que regula el Teletrabajo y trabajo en casa en Colombia	✓ Revisar las normas legales de Colombia que regule todo lo relacionado con el teletrabajo y el trabajo en casa	Técnica ➤ Observación documental Instrumentos ➤ Papeles de trabajo para el análisis	Primarias: Análisis de la ley 1221 de 2008 que regula el teletrabajo y la ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa, para la obtención de datos verificables Secundarias: Documentos Artículos Libros Noticias Pág. Web	Obtener el sustento legal necesario que nos permita comparar la legalidad sobre estas modalidades de trabajo y como esta aplica para los empleadores y los empleados.
¿Cuál es la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral?	Analizar la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral	✓ Entrevistas y aplicación de la encuesta a los Jefes, Supervisores y dueños de la Organización, del municipio de Villavicencio-Meta	Técnica: ➤ Entrevistas ➤ Observación documental Instrumentos: ➤ Cuestionario y papeles trabajo para el análisis	Primarias: 30 empleadores Secundarias: Documentos Artículos Libros	Información sobre la percepción de los empleadores sobre esta modalidad de trabajo
¿Cuál es la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral?	Analizar la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral	✓ Entrevistas y aplicación de la encuesta a los empleados, del municipio de Villavicencio-Meta	Técnica: ➤ Entrevistas ➤ Observación documental Instrumentos: ➤ Cuestionario y papeles trabajo para el análisis	Primarias: 60 trabajadores Secundarias: Documentos Artículos Libros Noticias Pág. Web	Información sobre la percepción de los empleados sobre el teletrabajo, y trabajo en casa

¿De qué manera se puede determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores?	Identificar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores	✓ Analizar los diferentes enfoques teóricos, de parte de investigaciones previas que nos permita analizar y cruzar con la información obtenida de la encuesta	Técnica ➤ Observación documental y de campo Instrumentos ➤ Cruce de datos para generar alternativas	Primarias: De acuerdo a fuentes primarias de 30 empleadores y 60 empleados los datos de la encuesta se analiza la información de la situación Secundarias: Documentos Artículos Libros Noticias Pág. Web	Permitirá identificar las ventajas y desventajas de fuentes teóricas y los datos arrojados de la aplicación de la encuesta
---	---	---	--	---	--

Nota. Elaboración propia, (2021)

6 Marco referencial

El marco de referencia debe comprender, tres grandes componentes, el estado de arte, el marco teórico y el marco conceptual, que se presentan en el presente capítulo, lo anterior atendiendo a lo que indica (Hernández, 2021), que el marco referencial corresponde a la parte del trabajo que permite al investigador plasmar los diferentes conceptos y teorías que sobre el problema o tema de investigación han expuesto previamente diferentes autores o investigadores.

6.1 Estado de arte

Desde el punto de vista de (Molina Montoya, 2005) define el estado del arte como:

Una modalidad de la investigación documental que permite el estudio del conocimiento acumulado (escrito en textos) dentro de un área específica. Su realización implica el desarrollo de una metodología resumida en tres grandes pasos: contextualización, clasificación y categorización; los cuales son complementados por una fase adicional que permita asociar al estado del arte de manera estructural, es decir, hacer el análisis (sinónimo de investigación).

En la tabla 2 se presentan la investigación de otros estudios y su vinculación con la realizada por los autores.

Tabla 2

Estado de Arte

Titulo	Cita Norma APA	Objetivo general	Objetivos específicos	Conclusión
Diseño de un manual para la implementación del teletrabajo en la gobernación del Tolima	Illarreal Moreno, (2019) <i>Diseño de un manual para la implementación del teletrabajo en la gobernación del Tolima</i> (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Ibagué.	Diseñar de un manual para la implementación del teletrabajo en la gobernación del Tolima	Analizar la evolución del teletrabajo y sus beneficios. Revisar los procedimientos para la implementación de un manual en una entidad estatal Implementar el manual de teletrabajo en la gobernación de Tolima	Es una guía para la implementación del teletrabajo en la Gobernación del Tolima. Contiene la normativa legal, los parámetros para la aplicación y la información que se solicita al empleado que se encuentre interesado en realizar actividades desde su casa, de modo tal que pueda aprovechar de manera eficiente los tiempos y espacios que se le conceden bajo esta forma de trabajo

Marketing Social y comunicación sobre el Teletrabajo en las Oficinas de Bavaria en Bogotá sede Calle 127	Rincón García, Z. y Romero, D.A. (2015) Marketing Social y comunicación sobre el Teletrabajo en las Oficinas de Bavaria en Bogotá sede Calle 127.(Trabajo de pregrado).	Usar el Marketing Social para demostrar los beneficios de la implementación del teletrabajo	Maximizar el rendimiento de los empleados. Aportar al mejoramiento de la movilidad de la ciudad Aumentar el índice de inclusión social. Mejorar la calidad de vida de los empleados	Por medio de una campaña de comunicación en las oficinas de Bavaria Calle 127, ayudara a que la población de trabajadores pueda mejorar su rendimiento laboral, aumentando la inclusión social y aportando en el descongestionamiento vial
Teletrabajo como factor innovador para las mypimes en la ciudad de Santa Marta	Bonilla Prada, D., Camacho López, D. V. y Peñaranda Pineda, N. A. (2019). Teletrabajo como factor innovador para las mypimes en la ciudad de Santa Marta (Tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta.	Analizar el teletrabajo como factor innovador para las mypimes en la ciudad de santa marta	Detallar la normativa que regula el teletrabajo en Colombia. Detallar los beneficios que significa la implementación del teletrabajo para las mypimes. Innovar a las mypimes por medio del teletrabajo	Como resultado se obtuvo una base documental que destaca los conceptos del teletrabajo, la tecnología e infraestructura que se requiere para la operación y se concluye argumentando como el teletrabajo contribuirá a las MIPYMES y sus procesos de innovación
El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos	Gaona Tapia, Viviana & Jumbo Matamoros, Andrés. (2015). El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto en la reducción de costos. (Tesis de grado).	Analizar el Teletrabajo mediante la tecnología del Internet, como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad física, y su impacto en la reducción de costos operativos, en las principales empresas en la ciudad de Guayaquil	Definir el segmento de mercado a ser investigado. Diseñar una encuesta para recopilar la información, evaluar y analizar Los datos obtenidos. Determinar el grado de aceptación de la herramienta Teletrabajo, en las personas con discapacidad física y empresas involucradas en la Investigación. Desarrollo de una propuesta para introducción, implementación, adopción y seguimiento del modelo de Teletrabajo, que aporte a la inclusión de personas con discapacidad física y reducción de costos	En base a las encuestas efectuadas, se pudo comprobar que el término Teletrabajo, ya es conocido por la mayoría de personas en la ciudad de Guayaquil y que es de gran interés por parte de las personas con discapacidad física
Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de	Ardila, Carlos O. (2015) Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en	Determinar el impacto generado por la implantación del teletrabajo en los resultados de la gestión de las organizaciones,	Determinar la competitividad que poseen los teletrabajadores Medir la eficiencia, productividad y ausentismo de los teletrabajadores.	Se concluye que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor

una organización financiera en Bogotá	un área de organización financiera en Bogotá). (Tesis de grado).	una organización del sector financiero de la ciudad de Bogotá en el año 2013	mediante el estudio de caso de un área de una organización del sector financiero de la ciudad de Bogotá en el año 2013	Analizar el costo-beneficio de la modalidad de teletrabajo en la organización	productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión Administrativa.
---------------------------------------	--	--	--	---	--

Nota. Elaboración propia con información tomada de (Illarreal Moreno, 2019), (Rincón García & Romero, 2015), (Bonilla Prada, Camacho López, & Peñaranda Pineda, 2019), (Ardila, 2015), (Gaona Tapia & Jumbo Matamoros, 2015)

En la tesis de grado de (Illarreal Moreno, 2019), se plantea por el autor implementar una guía sobre cuáles son las condiciones, normativas, reglamentos que permiten a la Gobernación de Tolima, implementar esta modalidad de trabajo para sus empleados, siendo de gran ayuda para el desarrollo de esta investigación.

En el trabajo de grado (Rincón García & Romero, 2015), permite analizar los beneficios del teletrabajo en la modalidad de marketing social, como una alternativa de inclusión para esta modalidad de trabajo, esto quiere decir que por medio de esta forma de contratación permitirá a la empresa obtener beneficios directos por medio de la publicidad.

En la tesis de grado elabora por (Bonilla Prada, Camacho López, & Peñaranda Pineda, 2019), presenta un material útil para el desarrollo del tema investigado ya que ellos indican como por medio de una base documental que destaca los conceptos del teletrabajo, la tecnología e infraestructura que se requiere para la operación e implementación en las MIPYMES y sus procesos de innovación.

En la investigación realizada por los autores (Gaona Tapia & Jumbo Matamoros, 2015), permitió analizar por medio de la aplicación de un estudio el conocimiento que tiene la población de Quito, Ecuador sobre el término del teletrabajo, siendo una forma de medir el conocimiento de parte de los pobladores sobre esta modalidad de trabajo que actualmente se aplica en diferentes países.

En el trabajo de grado por (Ardila, 2015), se analiza la puesta marcha sobre la implementación del teletrabajo en una empresa del ramo financiero y como este arroja resultados

donde se concluye que el impacto generado por la implementación del teletrabajo en la gestión, es positivo, ya que cumple con las expectativas de la organización, optimizando los recursos, genera mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo, con una adecuada gestión Administrativa, dejando una clara muestra de los beneficios de su aplicación.

6.2 Marco teórico

6.2.1 Trabajo

La (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020), define el término como: como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Donde para él (MinTrabajo, Código Sustantivo del Trabajo, 2020), en su artículo 5 del código sustantivo del trabajo lo define como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Cuando se habla de trabajo se menciona a una acción que ha realizado la humanidad a lo largo de miles de años, no es una palabra nueva, ni algo que se ha implementado recientemente, al contrario, al pasar de los años se ha detallado como cada una de las etapas ha llevado a mejorar las condiciones laborales que tiene cada trabajador para las empresas que prestan servicios.

Desde la época de la revolución industrial a los días, son muchos los cambios al momento de ejercer las funciones de los puestos de trabajo, y cada época represento un impacto para un cambio beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

6.2.2 Características del trabajo

Menciona (Uriarte, 2020), que existen 10 particularidades por la que se puede desglosar el trabajo como principales en la actividad humana:

- Es una actividad consciente, es un conjunto de actividades que la persona realiza de manera consciente, aplicando esfuerzo, para lo que aplica sus habilidades, capacidades y conocimientos con un grado de lógica y adecuación.

- Tiene un objetivo, persigue un fin explícito, normalmente económico (dinero o bienes), pero también puede buscar estatus, apreciación, y en ciertas condiciones también libertades, recursos, capacidades u otros que resulten necesarias para satisfacer las necesidades humanas básicas.
- Modela la vida y la realidad, el trabajo modela la naturaleza y el entorno de la persona, transformándola y transformando a la persona de acuerdo al conjunto de recursos necesarios para su ejecución.
- Dignifica y da sentido, es dignificante, le da un propósito diario a las personas, y las inserta en ambientes sociales y sociables en los que el ser humano se reconoce como tal. El avance en el trabajo, también, aporta satisfacciones y gratificaciones de tipo emocional a cada persona.
- Está regido, con fines de evitar la esclavitud y los trabajos inmorales, forzosos u otros, el trabajo se rige por normas, convenios, leyes y reglas que buscan la mayor satisfacción para las dos partes involucradas: el empleador y el trabajador.
- Identifica, confiere a cada persona una suerte de título que lo coloca en un sector muy definido de su sociedad, y funciona en conjunto con todas sus otras características en cada ambiente.
- Tiene niveles y partes, posee niveles, tipologías y características que lo distinguen. Puede ser físico o intelectual, de jerarquía o fundamental, individual o grupal, y muchas otras definiciones con respecto a tu campo de aplicación y metodologías.
- Es orgánico, no es fijo y eterno, sino que constantemente cambia, avanza, se desarrolla y adapta al ambiente y a los nuevos recursos intervinientes.
- Es definido, todo trabajo necesita ser bien definido antes de comenzar. Se ha de indicar los alcances de responsabilidades y obligaciones, metas por cumplir, y

estableciéndose el objetivo final de una jornada predeterminada, luego de la que se recibirá la gratificación esperada.

- Requiere de su contraparte el trabajo no es tal sin su contraparte, el ocio. Puede ser descanso, recreación, actividad sin perseguir un fin o un lucro u otros, formando así las dos caras que forman una misma moneda.

6.2.3 Tipos de contratos laborales

El (MinTrabajo, 2021) describe los modelos de trabajo como:

- **Contrato por obra o labor**

Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

- **Contrato de trabajo a término fijo**

Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces.

- **Contrato de trabajo a término indefinido**

El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

- **Contrato de aprendizaje**

Es aquel mediante el cual una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

- **Contrato temporal, ocasional o accidental**

El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.

Estos tipos de trabajo son aplicables para Colombia, y su aplicación dependerá de las condiciones bajo la cual se está contratando al empleado, es bien importante detallar que cada modelo aplica para cierta cantidad de funciones y tiempo de labores, dependiendo de las necesidades del empleador.

Por tal motivo al momento de aplicar un contrato a un empleado, es importante conocer cuál le corresponde según para las funciones y necesidades será contratado, evitando violar los derechos del trabajador y caer en sanciones por incumplimiento de derechos.

6.2.4 Elementos de un contrato

Un contrato de trabajo existe por sí mismo ante la presencia de los elementos esenciales que lo componen, y significa que no importa qué tipo de relación contractual exista entre las partes, pues mientras se configuren los elementos del contrato de trabajo, la naturaleza de la relación será laboral.

En su artículo 23 del (MinTrabajo, Código Sustantivo del Trabajo, 2020), señala los tres elementos que contiene un contrato de trabajo, que son:

- **Prestación personal del servicio;** a actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.

- **Continuada subordinación;** La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país

- **Retribución o remuneración del servicio;** La denominación que se le dé al pago por las partes no condiciona su naturaleza jurídica, pues la esencia salarial del mismo surge

necesariamente de su condición de ser una contraprestación directa de un servicio personal subordinado. El elemento de la relación jurídica que identifica su naturaleza laboral y la distingue de una meramente civil o de otra estirpe, lo constituye la subordinación o dependencia jurídica y continuada que supedita la forma de los servicios. Por tanto, siempre que esos servicios se presten bajo tales condicionamientos, el pago se deberá tener por salarial, prescindiendo del nombre que el empleador o las dos partes le den al mismo

Cuándos se configuran esos tres elementos estamos frente a un contrato de trabajo, no importa cómo lo hayan llamado las partes.

6.2.5 *El Teletrabajo Para la Organización Internacional del Trabajo*

De acuerdo con la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020), el teletrabajo es definido como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación⁽¹⁾, lo cual implica concebir el teletrabajo como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con la asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

Adicionalmente la (OIT) indica que:

El trabajo a distancia y el trabajo en casa no son fenómenos nuevos, pero la relevancia de su medición ha aumentado, entre otras cosas debido a la pandemia. Las presentes notas ofrecen orientación a los productores de datos sobre la forma en que deben entenderse estadísticamente los cuatro conceptos diferentes de trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo en el hogar y trabajo a domicilio, la forma en que se relacionan entre sí y la forma en que pueden medirse mediante una encuesta en los hogares.

6.2.6 *Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la perspectiva del trabajador*

La página especializada en teletrabajo (Reason Why, 2021) indica que los aspectos más importantes son:

Desde la óptica del trabajador todo dependerá del cargo que desempeña y sus funciones, porque no es lo mismo realizar un trabajo a distancia de un Tele operador, que un

Administrativo o un personal operativo de limpieza, sin embargo, desde un punto de vista general se tratara de mencionar las ventajas y desventajas que puede desde la óptica del trabajador traer este sistema de modalidad a distancia.

Ventajas y beneficios para el trabajador.

Son muchos los beneficios identificados en la implementación del teletrabajo, tanto para los empleadores en sí misma como para el empleado y de manera más general para la sociedad en su conjunto. En este caso se indica los más resaltantes para los empleados:

Como menciona (COING, 2017) donde refiere cuales son las ventajas más destacadas para los trabajadores:

- Conciliación de la vida personal y laboral, esta fórmula es eficaz para equilibrar con éxito la vida profesional y la felicidad personal al tener un mayor nivel de libertad.
- Menor estrés, el teletrabajo puede mejorar tu nivel de vida al poder realizar el trabajo desde casa, un entorno de seguridad y bienestar emocional.
- Mayor flexibilidad de horarios, adaptación del horario de trabajo en función de las propias necesidades personales. Esto aporta un mayor nivel de respuesta para atender posibles imprevistos de última hora en la agenda.
- Reducción de gastos, al evitar las comidas fuera de casa y el coste del transporte urbano te permite un ahorro extra cada mes.
- Mayor productividad, el teletrabajo permite una mejor gestión del tiempo, al no tener que depender de factores externos como los atascos para ir y volver a la oficina, o los horarios del transporte público. Esta gestión del tiempo puede tener consecuencias muy positivas en tu productividad, pudiendo aprovechar las primeras horas del día para sacar más cantidad de trabajo.

Desventajas para el trabajador

Como indica (Adecco, 2020), que no se puede pasar por alto las diferentes desventajas que pueden afectar a los trabajadores como lo son:

- Cuesta desconectarse, un teletrabajador, que generalmente trabaja desde casa, pasa la mayor parte del tiempo en ella. Esto hace que sea muy posible que la empresa solicite algún trabajo adicional. De esta forma, el factor motivador disminuye y afecta la

productividad habitual. Por lo tanto, lo primero que debe realizar el empleado es aclarar las horas de trabajo.

- El trabajador remoto no trabaja, un trabajador remoto siempre se percibe como aquel que trabaja menos que un trabajador de oficina tradicional.
- Disponibilidad ilimitada de distracciones, las distracciones son inversamente proporcionales a la productividad. Un ambiente confortable en casa también cuenta con distracciones varias. Las actividades placenteras como ver la televisión, hablar con amigos u otros problemas familiares que resultan ser una distracción, pueden afectar el ritmo y la cantidad de trabajo realizado.
- Separación de la vida personal y profesional, un teletrabajador es un ser humano y no un robot. Por lo tanto, no cuenta con un sistema que le permita conmutar entre el modo oficina y el modo doméstico. Es imposible para el trabajador remoto cumplir con sus tareas laborales sin involucrar parte de su vida personal en el trabajo.
- Falta de orientación, A veces, el empleado tiene ciertas consultas con respecto al proyecto asignado o es posible que desee algunas sugerencias del compañero de trabajo o del empleador. Mientras trabaja desde casa, es más difícil obtener una respuesta instantánea de alguien, lo que consume mucho tiempo. Además, esto aumenta las posibilidades de cometer un error o la insatisfacción del cliente.
- Confinamiento disfrazado, trabajar solo suele tener un precio. Un teletrabajador disfruta de la flexibilidad de las horas de trabajo y la libertad de elegirlas. Sin embargo, para una persona hiperactiva, es un confinamiento solitario disfrazado. Trabajar en soledad puede hacer que el ambiente de trabajo sea aislado y libre en comparación con el contexto de oficina tradicional. Aquí, la persona no experimenta cambios y no tiene a nadie con quien hablar para aliviar la carga de trabajo.

6.2.7 Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la perspectiva de la empresa

De igual forma la página especializada (Reason Why, 2021), detalla información importante sobre la óptica del empleador:

Al igual que para el trabajador, para la organización trae una serie de ventajas importantes que la empresa debe considerar, para mejorar el desempeño de sus trabajadores y por ende mayor productividad. En primera instancia se menciona las ventajas identificables de la aplicación del teletrabajo para las organizaciones, derivados en gran medida del uso de las TICs

para acceder de forma remota hacia la información y poder procesar la misma, ya que se genera una cultura de responsabilidad corporativa con el medio ambiente.

Ventajas que obtiene la empresa con el teletrabajo

- Reducción de los costos de operación variables, ya que se reducen los costos de mantenimiento de equipos y mobiliario, costos de servicios básicos como electricidad y telefonía entre otros.
- Mejora en la productividad del negocio, determinado esto por el acceso inmediato de la información por parte de los teletrabajadores, aminorando los tiempos de respuesta.
- Mejoramiento en el control de los procesos, con un correcto sistema de información se puede hacer seguimiento en tiempo real al desarrollo y ejecución de tareas asociadas a la actividad del teletrabajo.
- Desconcentración de los procesos, se puede dividir las tareas entre varios empleados, y al mismo tiempo se puede integrar el proceso en su totalidad, para obtener resultados de manera más rápida que si un solo trabajador ejecutara la tarea.
- Dada la flexibilidad en cuanto a la dispersión geográfica de los trabajadores, se puede contratar personal con mayores cualificaciones y capacitación, sin importar en donde se ubique
- La capacidad del empleado de poder equilibrar sus espacios profesionales con los familiares, permite que su calidad de vida mejore y esto genera a su vez mayor productividad a la empresa.
- En cuanto a los sistemas tecnológicos, dado que las teles trabajadoras invierten en el equipamiento necesario para poder desarrollar sus tareas desde su lugar de residencia, se reduce el costo de adquisiciones para la empresa en lo referente a hardware y software.
- Con un adecuado sistema de control, se puede optimizar el control sobre escritorios virtuales y el flujo de información.
- A mayor crecimiento en el mercado, la empresa puede contratar más personal que realice las tareas de manera remota, sin invertir en mobiliario, hardware o software; ante una depresión económica la empresa no sufre el embate de haber realizado la inversión pudiendo simplemente prescindir de los servicios de los teletrabajadores.
- En el ámbito de la imagen corporativa, desde la perspectiva de la responsabilidad social, la empresa se muestra amigable con el medio ambiente mediante la reducción de la huella de carbono, ya que reduce los desplazamientos de sus empleados.

- Así mismo, el teletrabajo le permite a la empresa sumarse a las iniciativas de inclusión socio-laboral de la población vulnerable, entendido esto a como las personas con algún grado de discapacidad que limite sus opciones de movilización hacia los centros de trabajo.

Desventajas para la organización

Pero como todo, así como hay ventajas también existen las desventajas para la organización y entre ellas se consideran las siguientes:

- Pérdida del control del trabajador, ya que no dispone plenamente del mismo en el centro de trabajo; para paliar esto debe desarrollarse un nuevo esquema de trabajo enfocado en resultados, de modo que puede ser medible lo que el teletrabajador aporta a la organización.
- Pérdida de control de eventos, por ejemplo, una falla en el equipamiento remoto de la tele trabajadora o un corte de luz, no contaría con los respaldos con los que cuentan por lo general las empresas medianas y grandes.
- Posibles fugas de información clave para el mantenimiento del negocio, este es un riesgo siempre presente, pero en este esquema se maximiza si es que la empresa no está en capacidad de implantar los controles adecuados de seguridad.
- Falta de elemento cohesionador como el compañerismo en el trabajo, pudiendo decaer las relaciones personales y laborales entre colaboradores y con los otros niveles jerárquicos de la organización traduciéndose en un riesgo de pérdida del capital humano de la organización.
- Los teletrabajadores, al ser independientes en términos de horario y ubicación de trabajo no desarrollan los mismos nexos de compañerismo que sus homólogos del trabajo tradicional, facilitando las decisiones de separarse de una compañía por otras oportunidades laborales.

6.3 Marco legal

El marco regulatorio del Régimen Laboral Colombiano se funda en la Constitución Política, en el Código Sustantivo del Trabajo y en las normas que lo reforman y adicionan, así como los Convenios Internacionales de trabajo, que han sido ratificados por Colombia.

Para la investigación la normativa legal que se está evaluando son:

6.3.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Por medio de (Onusida, 2020) define que la OIT está organizada así :

Es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

La única estructura tripartita de la OIT otorga los mismos derechos a trabajadores, empleadores y gobiernos a la hora de garantizar que las opiniones de estos asociados sociales se reflejen de manera fiel tanto en las normas de trabajo como en la modificación de las políticas y los programas.

La OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

6.3.2 Código sustantivo del Trabajo:

Teniendo en cuenta a (MinTrabajo, Código Sustantivo del Trabajo, 2020) lo define como Su La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

En su Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, El acuerdo de teletrabajo no reemplaza en ningún momento el contrato de trabajo previamente firmado por las partes. Éste se limita a incorporar las condiciones especiales en que el teletrabajo debe operar.

6.3.3 Código Procesal del Trabajo

Nos menciona el (MinTrabajo, Código Sustantivo del Trabajo, 2020), define que son: “Los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social se tramitarán de conformidad con el presente Código”.

Este código permite regular las sanciones que se deben aplicar en caso de incumplimiento por parte de las partes involucradas en la relación laboral, siendo esta muy

importante ya que en caso de conflictos entre empleador y empleador por las condiciones de trabajo es esta quien dicta las pautas a seguir.

6.3.4 Ley 1221 de 2008

Tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

6.3.5 Ley 2088 de 2021

Tiene por objeto “Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral.

6.3.6 Decreto 884 de 2012

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

6.3.7 Resolución 2886 de 2012

Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les competen.

6.4 Marco geográfico

En la página de (Municipio, 2021) que Villavicencio es una localidad de Colombia la cual detalla lo siguiente:

El área de estudio comprende el municipio de Villavicencio, es un municipio colombiano, capital del departamento del Meta. Tiene una demografía que cuenta con una densidad de su población de 289.3 hab/km². Cuenta con una superficie de 132.800 hectáreas, y cuenta con los municipios vecinos como Guayabetal, Retrepo, y Acacias. Se encuentra a

71 km de Bogotá, como una de las principales ciudades más cercanas y también se menciona Pereira, Medellín y Cali entre otras.

Villavicencio (Meta) ocupó una Tasa de Desempleo (TD) entre dic. 2020 y feb. 2021 de 20,1%; Tasa Global de Participación (TGP) de 62,6% y Tasa de Ocupados (TO) de 50%. Ubicando a la ciudad por encima debajo de Tunja TD (20,1%) y por encima de Popayán con una TD de (19,8%).

6.5 Marco conceptual

Es una sección de un texto escrito en el ámbito académico que detalla los modelos teóricos, conceptos, argumentos e ideas que se han desarrollado en relación con un tema.

Contrato laboral: El Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (González Tolosa, 2020).

Condiciones laborales: Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo (Sesame, s.f.).

Productividad laboral: La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles. (Col Morales, s.f.).

Riesgo Laboral: Se entiende como los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico (ISOTools Excellence, 2015).

Tecnología: Es una respuesta al deseo del hombre de transformar el medio y mejorar su calidad de vida. Incluye conocimientos y técnicas desarrolladas a lo largo del tiempo que se utilizan de manera organizada con el fin de satisfacer alguna necesidad. (Roldán, 2021).

Teletrabajo: Actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa contratante, apelando a las tecnologías de la información y de la comunicación para el desarrollo de los quehaceres (Perez Porto & Gardey, 2016).

Tipos de Contrato: Representa los modelos de contrato de trabajo que están autorizados por el Ministerio del Trabajo en Colombia, según la normativa entre ellos: Contrato por Obra o labor; Contrato a término fijo; Contrato de trabajo a término indefinido; Contrato de aprendizaje;

Contrato temporal, ocasional o accidental (Ministerio del Trabajo, Conoce los tipos de contratos de trabajo, 2019).

Trabajo en casa: Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Ley 2088, 2021).

7 Resultados

De conformidad con el objetivo general de la investigación propuesta que correspondió “establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y los trabajadores del Municipio Villavicencio-Meta”, se presenta a continuación el desarrollo de los objetivos específicos propuestos y las actividades desarrolladas según la metodología aplicada para el logro de estos.

7.1 Apropiación del marco normativo del teletrabajo y trabajo en casa

En el siguiente normograma se evidencia el marco normativo del teletrabajo y trabajo en cas en Colombia:

Tabla 3:

Normograma del teletrabajo y trabajo en Casa en Colombia

Teletrabajo: Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.	Trabajo en casa: Ley 2088 de 2021
<p>El teletrabajo: se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y 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”.</p>	<p>Trabajo en casa: El empleador dentro de esta ocasional, temporal y excepcional, podrá habilitar a público o al trabajador, en cualquier sector de la e para que de manera excepcional, transitoria o desarrolle actividades en casa, no necesariamente tecnologías de la información. Solo requiere como c que sus funciones puedan ser desempeñadas por las instalaciones de la empresa (Artículo 2 de la Ley 2021).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. • Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2088 de 2021: por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia. De esta forma, el país ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19. • Circular 21 de 2020 del ministerio del trabajo. Para: empleadores y trabajadores del sector privado con el asunto: medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. • Decreto 580 de 2021: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con

Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

- Decreto 1072 de 2015: El teletrabajo exige el cumplimiento de este decreto para diferentes formalidades establecidas en la normatividad vigente aplicable del (Capítulo 5 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2).
- Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura. Dispone: "ARTÍCULO 9. Alternativas de Organización Laboral. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado para el cumplimiento de sus funciones podrán establecer las modalidades como el teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares de acuerdo con sus necesidades"

Nota. Elaboración propia con información tomada de: (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, 2021) y (Ministro del Trabajo, 2021)

En la figura 1. Se presenta una imagen que detalla la legislación vigente en Colombia en materia de teletrabajo es amplia y pretende abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los trabajadores.

Figura 1

Sustento del marco jurídico que regula el teletrabajo y trabajo en casa en Colombia



Nota: (Cabrera, 2021)

Las diferencias sustanciales entre el teletrabajo y trabajo en casa se presentan a continuación en la tabla 2 y que puede ser regulada por las dependencias de gestión humana en las organizaciones como la que se presenta en la tabla 2 de la empresa Canal Capital en su resolución 085 de 2021, así

Tabla 3

Diferencias del teletrabajo y trabajo en casa

Descriptor	Teletrabajo	Trabajo en casa
Norma regulatoria	Forma de organización laboral en Colombia bajo la Ley 1221 de 2008 y reglamentado bajo el Decreto 0884 de 2012.	Medida transitoria y excepcional en situaciones especiales bajo la Ley 2088 de 2021.
Tiempo	Continuo	Transitorio
Formaliza	Exige consentimiento del trabajo	Se notifica al trabajador de la habilitación del trabajo en casa
Modalidad	Permite alternancia entre el trabajo presencial y el trabajo remoto	Se define por un periodo de tiempo específico y durante este el trabajo se desarrolla permanentemente de forma remota
Medio de notificación	Mediante acto administrativo anexo al contrato laboral y se puede prolongar por término indefinido mientras exista vínculo laboral	Puede habilitarse por un periodo de 3 meses y prorrogables por un término igual y por única vez. No modifica la naturaleza del contrato o relación laboral pactada

Nota: Resolución 085 de 2021 tomada de (Canal Capital, 2021)

7.2 Percepción de los empleadores sobre el teletrabajo y trabajo en casa

Para los empleadores el termino teletrabajo y trabajo en casa no es esquivo, al contrario de lo que se piensa para ellos ha sido una opción viable, que permitió a ciertas áreas de la empresa aplicarlo de forma exitosa con la llegada de la pandemia. En el caso de los empleadores su principal preocupación recae, en el cumplimiento de los objetivos y metas que cada trabajador debe cumplir con sus funciones (productividad) y la calidad con que ejecuta sus labores (eficiencia). Pero esto lo han logrado solventar con la buena comunicación que han mantenido entre supervisores y empleado.

El factor riesgo laboral es otro factor que al principio le daba incertidumbre al patrono, pero esto fue cambiando gracias a la normativa legal y los programas que las propias empresas manejan para sus trabajadores, donde se evaluaba los sitios y lugares de trabajo para evitar riesgos asociados a sus labores dentro de la casa.

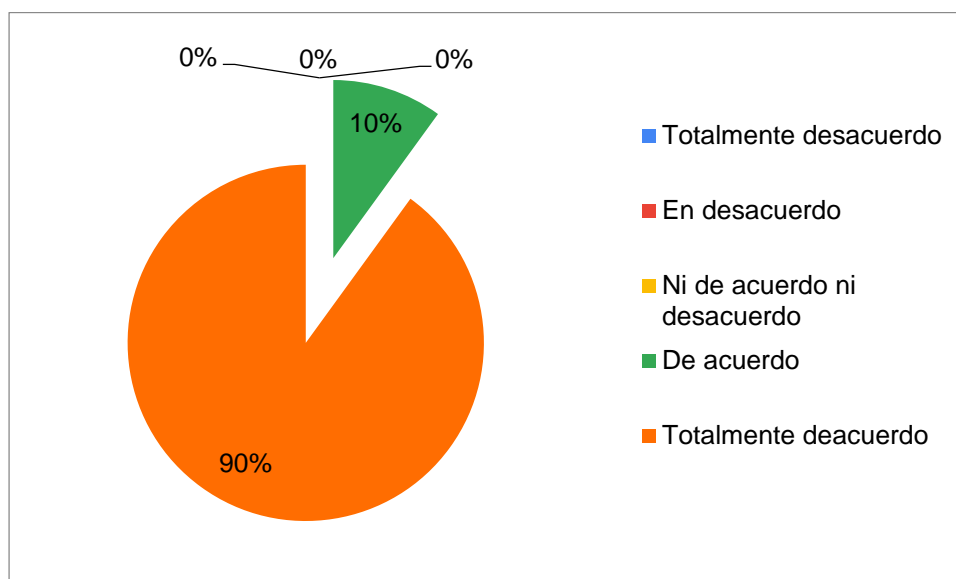
En términos general la percepción de los empleadores es positiva, consideran que, a pesar de los cambios exigidos por la pandemia, y la obligación que estos los llevo a tomar este tipo de acciones, les permitió evaluar alternativas diversas para poder atender a sus clientes y responder a la operatividad diaria del negocio, por tal motivo se consideró como una alternativa que permite el desarrollo a favor de la empresa y los empleados. Una vez aplicados los instrumentos de estudio se presentan a continuación avance en este resultado.

Como muestra de este análisis se analiza el levantamiento de la información obtenida de la encuesta realizada para los empleadores (Anexo A) y Empleados (Anexo B) con las preguntas que se consideraron más relevantes:

En la figura 2 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?

Figura 2

¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?



Nota. Los autores (2021)

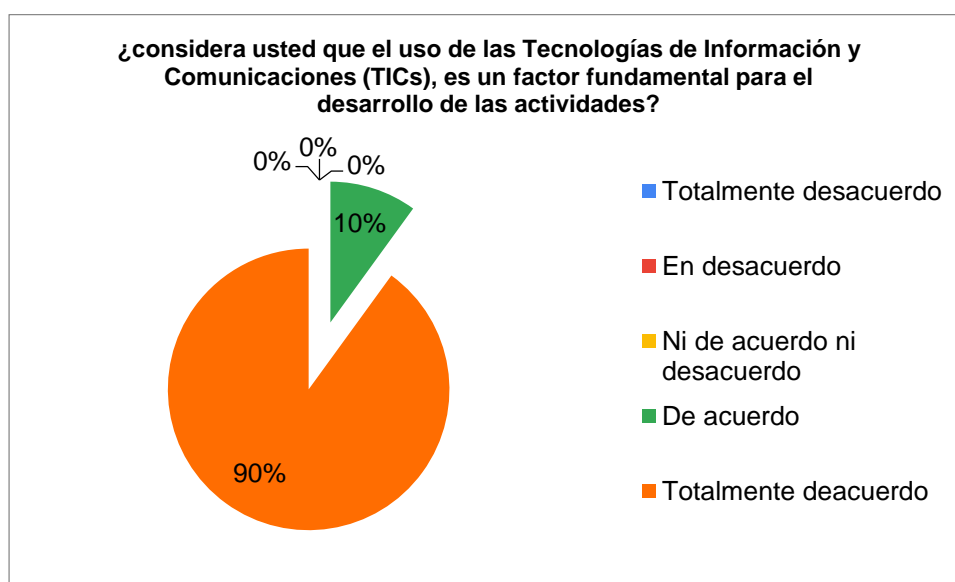
Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la figura 2 el 90% de los empleadores están totalmente de acuerdo con apoyar y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, ya que esto se transforma según su opinión en trabajadores felices y productivos.

Este resultado es alentador porque el empleado está consciente de la situación que se vive en la realidad con los trabajadores y la pandemia, las limitaciones de una vida de calidad se han mermado, pero el empleador saber que, si tiene trabajadores felices, tendrá una mejor productividad de sus funciones.

En la figura 3 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (Tics), es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades?

Figura 3

¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades?



Nota. Los autores (2021)

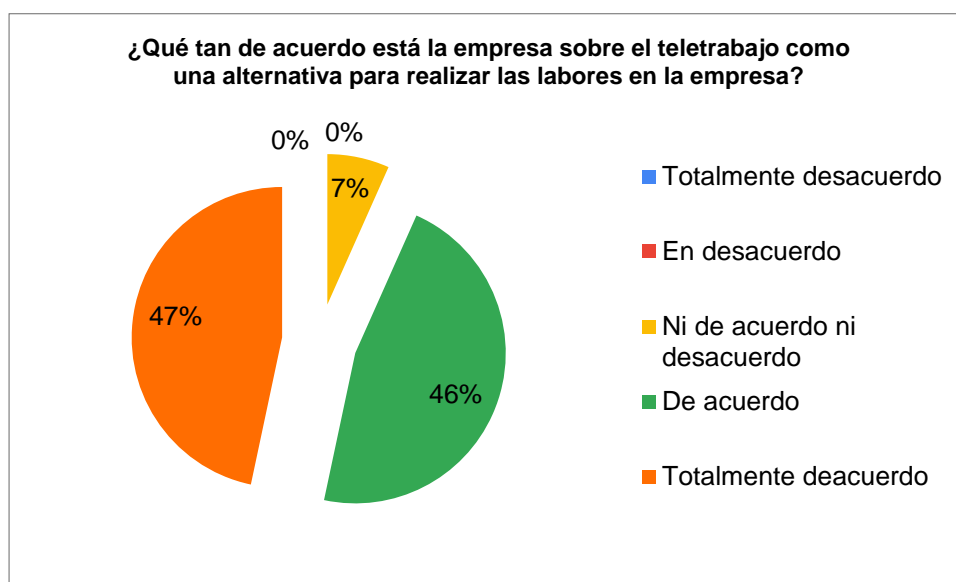
Como se indicó anteriormente en la figura 3 al preguntar evidencia que la mayoría de los empresarios están totalmente de acuerdo en un 90%, en que la tecnología, es fundamental para poder aplicar esta modalidad de trabajo, ya que sin comunicación y seguimiento no habría cumplimiento de las metas.

La pandemia trajo consigo cambios para las organizaciones y esto vino de la mano con el desarrollo de la innovación tecnológica para mantenerse operativos compitiendo en un mercado cada vez más complicado, por ello consideran la tecnología es importante para implementar estas modalidades de trabajo para poder brindarle las herramientas necesarias a los empleados.

En la figura 4 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está la empresa sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar las labores en la empresa?

Figura 4

¿Qué tan de acuerdo está la empresa sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar las labores en la empresa?



Nota. Los autores (2021)

Teniendo en cuenta la figura 4 la respuesta indica que los empleadores se consideran estar totalmente de acuerdo en un 47% y mientras de acuerdo en un 46% reflejando que la mayoría observa con buenos ojos implementar alternativas de trabajo que permita mejorar la operatividad de la empresa y adaptarse a las nuevas tendencias.

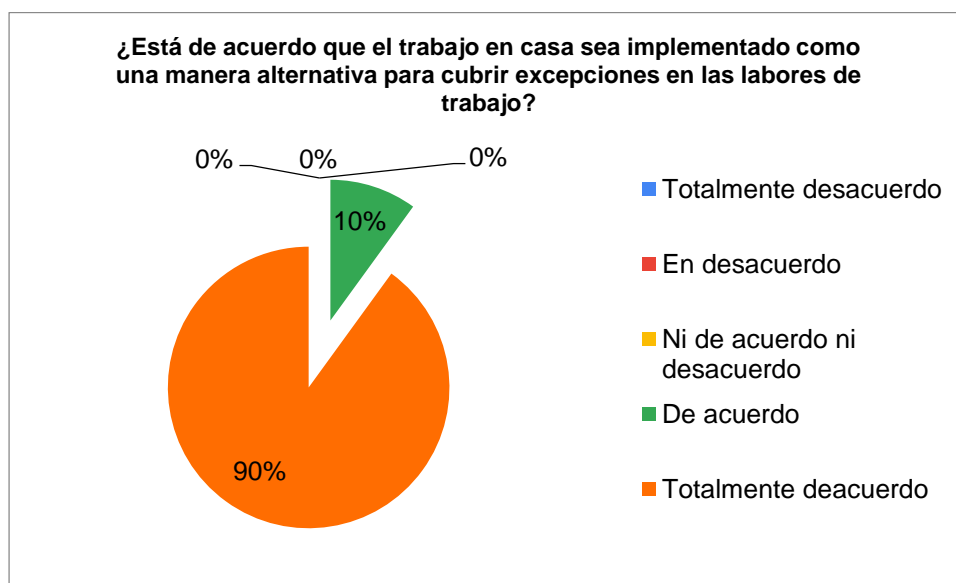
Los empleados consideran de forma positiva que el teletrabajo y trabajo en casa son dos modalidades que dan versatilidad para desarrollar y adaptar los procesos de la organización y

competir de una manera más rentable, no ven el teletrabajo como una opción negativa al contrario es una mejor visión ya que hay cargos que pueden ser desempeñados en la comodidad de la casa, de esta manera permitirá la contratación de mano de obra en diferentes ciudades y por qué no países como actualmente sucede.

En la figura 5 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?

Figura 5

¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?



Nota. Los autores (2021)

Considerando la figura 5 la respuesta evidencia que el 90% considera que estas alternativas están totalmente de acuerdo, ya que le permite manejar alternativas flexibles para ejecutar las tareas de los trabajadores de forma temporal en su hogar, siendo una manera provisional que permite la flexibilización de las labores.

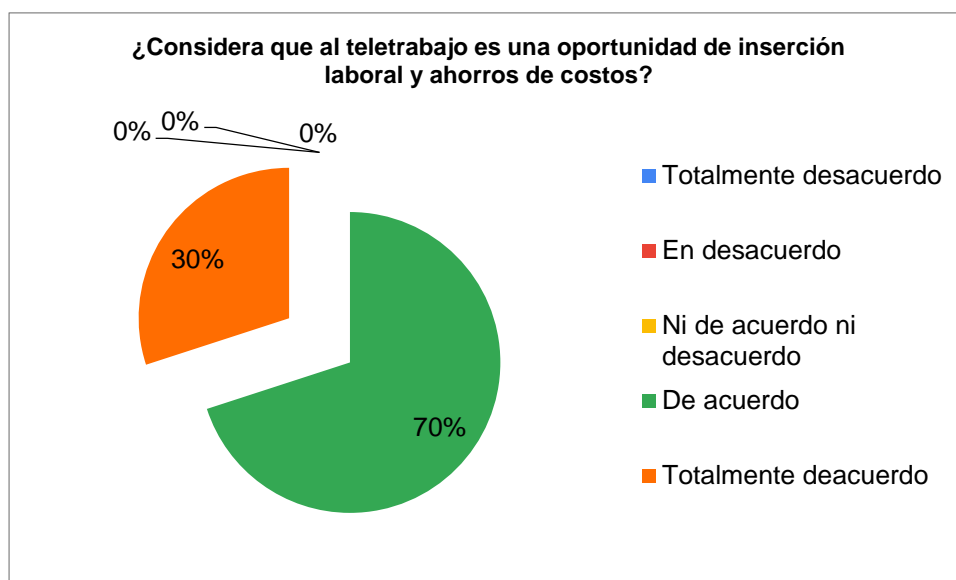
Hay casos de trabajadores que ameritan realizar labores de casa, esto permitirá seguir con sus funciones sin tener que ausentarse plenamente de la empresa, es una buena opción

cuando por temas especiales el trabajador deba ausentarse por un tiempo no mayor a 3 meses de la empresa como lo estipula la ley.

En la figura 6 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera que al teletrabajo es una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?

Figura 6

¿Considera que al teletrabajo es una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?



Nota. Los autores (2021)

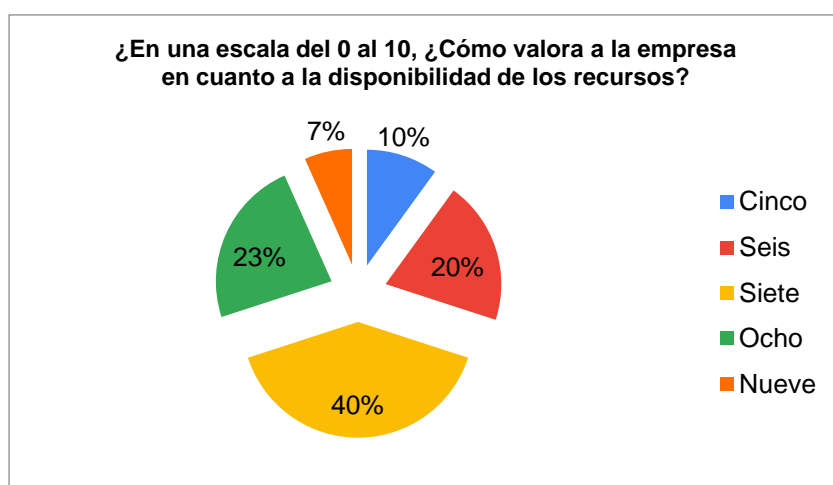
De acuerdo con la figura 6 se puede observar que el 70% de los encuestados están de acuerdo que el teletrabajo es una forma de promover la inserción laboral, principalmente porque permite la contratación de personas de diferentes espacios geográficos, un beneficio para la empresa es el ahorro de costos directos, ya que el consumo interno por estos trabajadores no lo estarán realizando desde la empresa si no desde sus hogares.

Estas alternativas de empleo, genera un crecimiento y mayor inserción laboral para la población, ya que la empresa al evaluar costos, por estas modalidades de empleo es beneficioso desde el punto de vista de los costos mencionados, sin embargo el gran aporte que realmente le interesa a la organización es la disponibilidad de tiempo por los empleados para ejecutar sus actividades.

En la figura 7 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿En una escala del 0 al 10, ¿Cómo valora a la empresa en cuanto a la disponibilidad de los recursos tecnológicos, humanos, financieros y materiales para la implementación del teletrabajo y trabajo en casa?

Figura 7

En una escala del 0 al 10, ¿Cómo valora a la empresa en cuanto a la disponibilidad de los recursos?



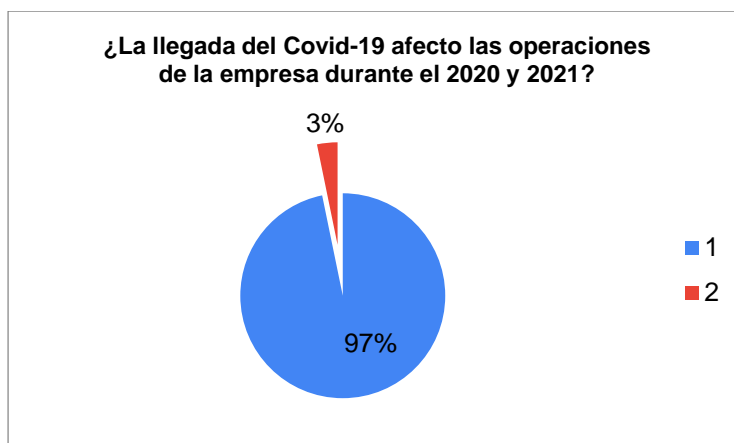
Nota. Los autores (2021)

En la figura 7 se observa que el 40% le da 7 de grado de importancia, mientras que el 23% un 8 de grado, lo que evidencia que el patrono es consciente de que debe contar con la infraestructura para poder poner en marcha estas modalidades de trabajo.

En una escala de 7/10, la mayor parte cuenta con los recursos suficientes como para adaptar estas modalidades, por lo cual no generaría un impacto de compra masivo, los equipos y herramientas de trabajo ya lo posee los empleados en sus puestos.

La figura 8 da cuenta de la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿La llegada de la Pandemia afectó las operaciones de la empresa durante el 2020 y 2021?

Figura 8 *¿La llegada del Covid-19 afecto las operaciones de la empresa durante el 2020 y 2021?*



Nota. Los autores (2021)

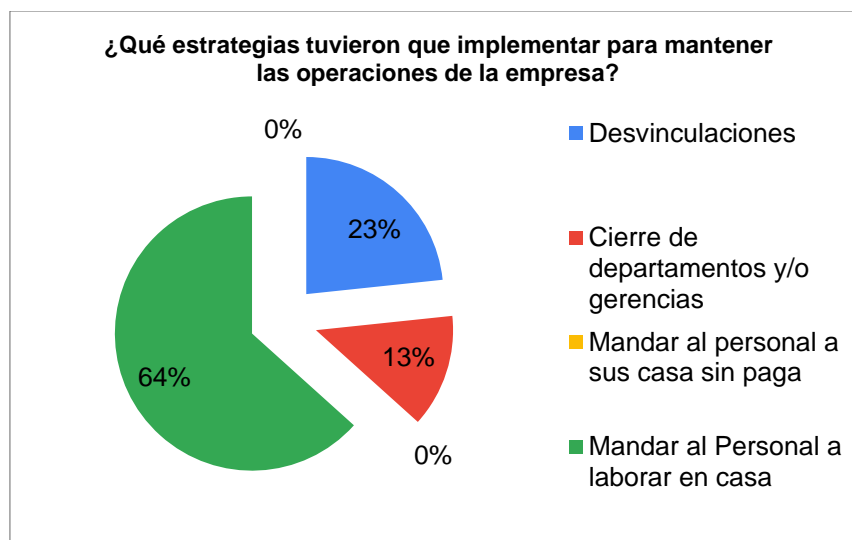
Para los empleadores la llegada de la pandemia afecto las operaciones y los ingresos de la empresa, ya que el impacto directo con los cierres generados durante el 2020 y la reapertura paulatina, no ha dividendos deseados, y de esto el 100% votaron bajo esta condición.

La llegada de la pandemia a Colombia afecto a los empleadores, el 100% de los encuestados manifestó tener problemas para tratar de mantener la operatividad del negocio, ya que todo sucedió rápido, y no dio oportunidad de tomar estrategias ya planificadas para este tipo de suceso mundial.

En la y figura 9 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Qué estrategias tuvieron que implementar para mantener las operaciones de la empresa?

Figura 9

¿Qué estrategias tuvieron que implementar para mantener las operaciones de la empresa?



Nota. Los autores (2021)

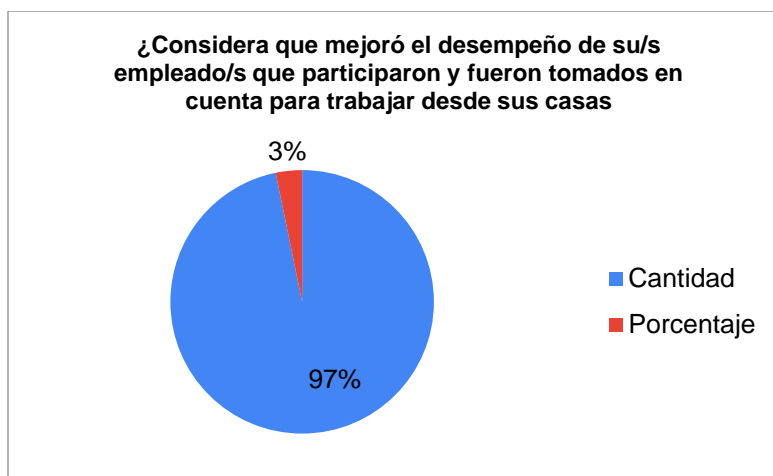
La figura 9 evidencia que los empleadores les fue difícil adaptar de forma estrategias rápidas que les permitiera mantenerse operativo con lo más mínimo y que no se vieran afectado en un cierre total de las operaciones, de los encuestados decidieron que la opción más pronta fue mandar a los trabajadores a laborar desde su casa en 64%, mientras que un 23% tuvieron que desvincular personal y hasta un 13% cierre de departamentos. Esta estrategia tomada les permitió 64% mantener la operatividad en todo momento y evitar despedir trabajadores.

Para no despedir a los trabajadores durante la pandemia lo primero que pensaron los empleadores es mandarlos a sus hogares, primero por resguardo de salud y evitar una propagación mayor, esto garantizada hasta cierto punto tranquilidad evitando ponerlos en un riesgo mayor, pero un porcentaje del 23% si tuvo que tomar de primera mano realizar despidos por lo poder contar con los ingresos necesarios para cubrir pagos de salarios, afectando la estabilidad de los empleados.

Se puede observar en la figura 10 la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera que mejoró el desempeño de su/s empleado/s que participaron y fueron tomados en cuenta para trabajar desde sus casas?

Figura 10

¿Considera que mejoró el desempeño de su/s empleado/s que participaron y fueron tomados en cuenta para trabajar desde sus casas?



Nota. Los autores (2021)

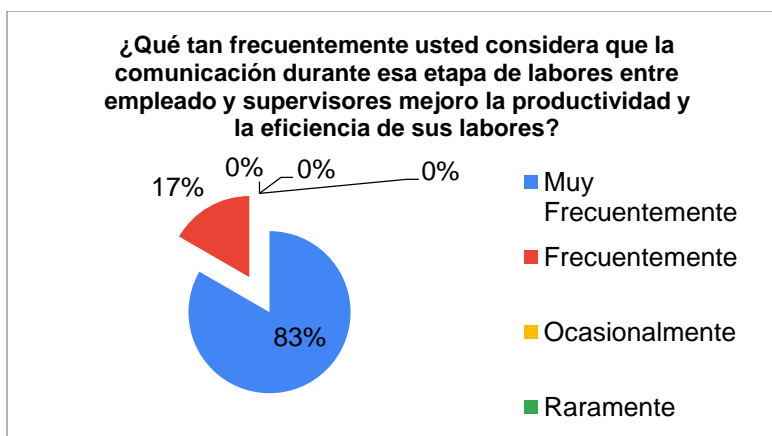
Como indica la figura 10, el rendimiento de la muestra de los empleados que participaron en el proceso fue superior a los espero, según los encuestados el 100% de los empleadores que estuvieron laborando en su casa, fueron más productivo y cometieron menos errores transformándose en una mayor eficiencia.

Aquellos trabajadores que lograron ser participe desde sus hogares, para realizar las funciones de su puesto de trabajo, el rendimiento fue superior y en comparación cuando están en la oficina la diferencia se observa en dicho rendimiento esto es producto de que trabajaban más horas de calidad y evitan exponer al desgaste físico y mental del traslado.

En la figura 11 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Qué tan frecuentemente usted considera que la comunicación durante esa etapa de labores entre empleado y supervisores mejoro la productividad y la eficiencia de sus labores?

Figura 11

¿Qué tan frecuentemente usted considera que la comunicación durante esa etapa de labores entre empleado y supervisores mejoro la productividad y la eficiencia de sus labores?



Nota. Los autores (2021)

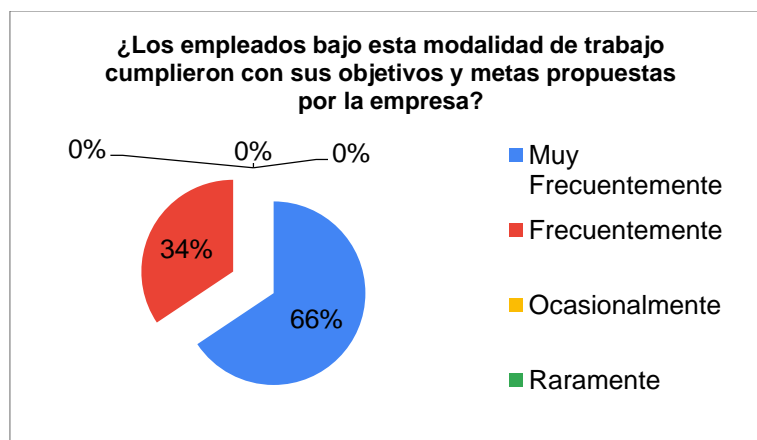
En la figura 11 se observa que el 83% considera como muy frecuente el factor de la comunicación fundamental para darle seguimientos a las asignaciones, y un 10% lo considero frecuentemente lo que es importante para que en todo momento la información pueda mantener con los supervisores de la empresa y los empleados.

La comunicación se volvió fundamental para el desarrollo, al estar a distancias los gerentes y jefes de área con respecto a los empleados subordinados, esto debieron mantener comunicación constante para conocer diariamente las actividades que estarían realizando, principalmente trabajo por metas y objetivos concretos que pueden garantizar el éxito de desempeño, sin embargo, al principio fue todo confuso y desorganizado pero motivado a las decisiones radicales con la llegada de la pandemia.

Figura 12 se da respuesta a la pregunta por los empleadores ¿Los empleados bajo esta modalidad de trabajo cumplieron con sus objetivos y metas propuesto por la empresa?

Figura 12

¿Los empleados bajo esta modalidad de trabajo cumplieron con sus objetivos y metas propuestas por la empresa?



Nota. Los autores (2021)

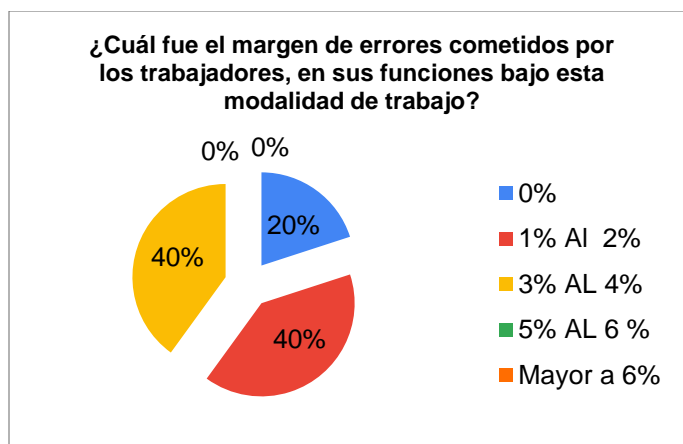
En la figura 12 refleja que la mayor parte de los empleados cumplieron muy frecuentemente con sus asignaciones, metas y objetivos en un 66% y frecuentemente 34% reflejando que la modalidad a distancia, hace a un trabajador comprometido por cumplir con sus metas y obligaciones.

Su gran mayoría cumplió con las tareas asignadas, la gran motivación de tener su empleo y poderlo desempeñarlo dentro de sus hogares no solo los hizo más productivos si no también eficiente en el cumplimiento de las metas que se le presentaron, por este motivo los empleadores consideraron quedar más que satisfecho con el cumplimiento d estas actividades por parte de los empleados.

En la figura 13 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Cuál fue el margen de errores cometidos por los trabajadores, en sus funciones bajo esta modalidad de trabajo?

Figura 13

¿Cuál fue el margen de errores cometidos por los trabajadores, en sus funciones bajo esta modalidad de trabajo?



Nota. Los autores (2021)

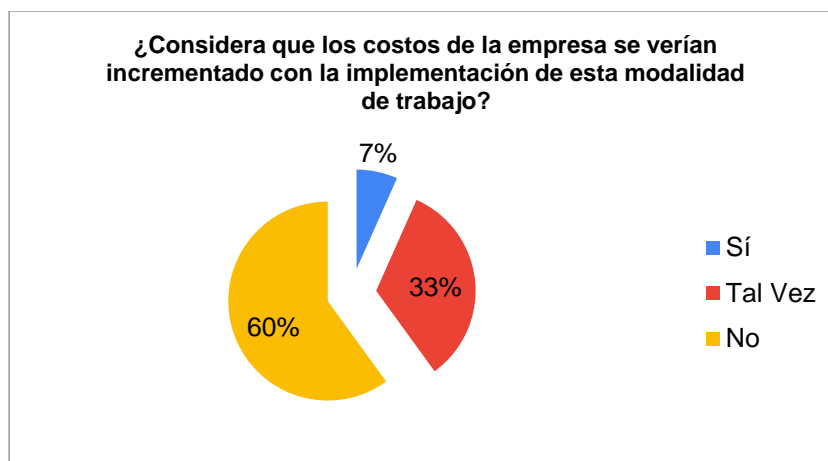
En la figura 13 se evidencia que los niveles de eficiencia se cumplieron y el reflejo de esto indica un porcentaje del 40% tan solo cometió entre el 1% y 2% por algún tipo de error, pero que no reflejan nada agravante, mientras que el 20% cometieron 0% de error. Dejando en buen sentido, de que los empleados se comprometen más, estando más tranquilo en sus hogares.

El rango de errores fue minúsculo y sin embargo al inicio de las pruebas fue lo contrario motivado que no existían manuales ni indicaciones previas, sin procedimientos, y a pesar de todas esas limitantes el compromiso por realizar bien su labor de parte de los empleados fue muy superior, para mantener un rango de 1% al 2% como margen de efectividad en la entrega de las asignaciones.

En la figura 14 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera que los costos de la empresa se verían incrementado con la implementación de esta modalidad de trabajo?

Figura 14

¿Considera que los costos de la empresa se verían incrementados con la implementación de esta modalidad de trabajo?



Nota. Los autores (2021)

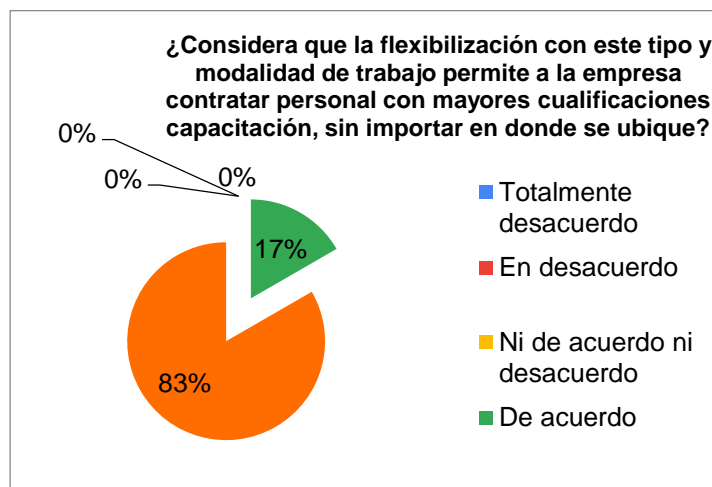
En la figura 14 se observa como para los empleadores no se preocupan por los costos, en este caso indicando que el 60% no considera que este vaya a aumentar por el hecho de que se aplique esta modalidad, tal vez en algunas cosas que haya que facilitar en los empleados herramientas de trabajo, pero no es tan elevado, ya que ejemplo el consumo de los servicios en la empresa disminuyen, gastos de traslados, entre otros. Tan solo el 33% indica que se puede ver incrementado solo para la adquisición de herramientas de trabajo, factor ergonómico para el empleado, pero que esto nos un condicionante que limite el no implementar esta modalidad.

Los costos no se incrementaron, los equipos materiales y todo lo necesario para ejercer las labores de los empleados las empresas contaban con ello, en realidad los costos disminuyeron porque al no venir a la sede los empleados, los consumos que se realizan directamente en la empresa bajó considerablemente.

En la figura 15 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera que la flexibilización con este tipo y modalidad de trabajo permite a la empresa contratar personal con mayores cualificaciones capacitación, sin importar en donde se encuentre geográficamente?

Figura 15

¿Considera que la flexibilización con este tipo y modalidad de trabajo permite a la empresa contratar personal con mayores cualificaciones capacitación, sin importar en donde se encuentre geográficamente?



Nota. Los autores (2021)

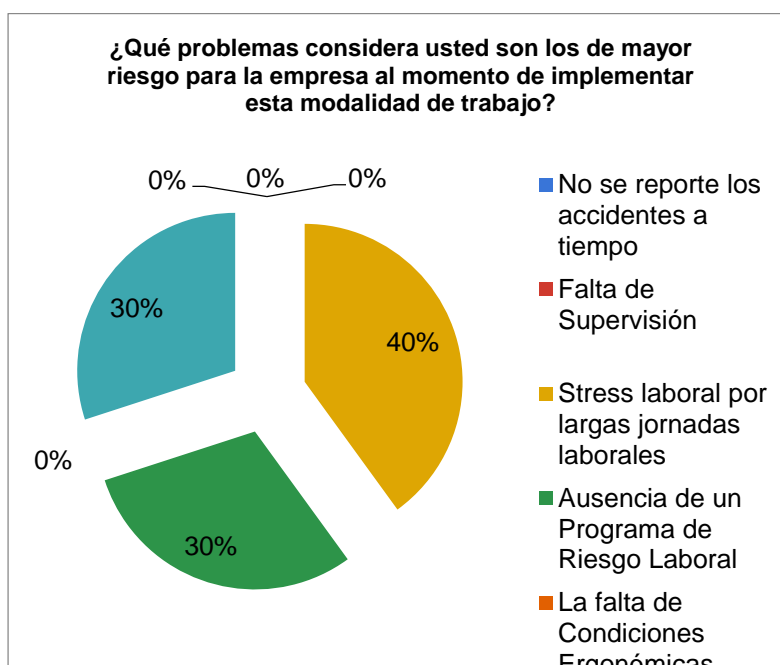
En la figura 15 las formas que observaron los empleadores es que esta modalidad de trabajo les trae más beneficios de lo que pensaban, porque les permite contratar personal de diferentes rangos geográficos según sus necesidades, para cargos que son vital y les permita mejorar su rendimiento a la empresa con la competencia, de esta afirmación 83% está totalmente de acuerdo.

Esta modalidad de trabajo abre un abanico de posibilidades para los empleadores, en gran medida por que permitirá contratar talento de otras ciudades sin las necesidades de que tenga que asistir fiscalmente a las instalaciones. De estas contrataciones hoy día es muy común observarlas en empresas como trasnacionales que contratan empleados de diferentes países, sin tener que trasladarlos a su sede matriz, ya que el uso de la tecnología permite una comunicación más eficiente con las diferentes áreas de la organización.

En la figura 16 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Qué problemas considera usted son los de mayor riesgo para la empresa al momento de implementar esta modalidad de trabajo?

Figura 16

¿Qué problemas considera usted son los de mayor riesgo para la empresa al momento de implementar esta modalidad de trabajo?



Nota. Los autores (2021)

En la figura 16 se observa cuáles son las consideraciones que el empleador le preocupa al momento de implementar estas modalidades de trabajo ya que debe dar seguimientos y las adecuaciones necesarias a los empleadores el mayor riesgo que se le debe poner precaución y cuidado es el riesgo algo el stress laboral por jornadas laborales largas que fue mencionado en un 40%, mientras otra consideración es un 30% la ausencia de un programa de riesgo laboral para la modalidad de trabajo a distancia así como el ausentismo, aunque este último no se considera como riesgo, por que el trabajador lo pudiese usar como una excusa para no ejecutar sus labores, pero aquí entraría la supervisión de sus actividades.

La preocupación de los empleadores recae en que el trabajador al no saber adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo en vez de ser un beneficio, se transforme en una desventaja generándole stress laboral por demasiada carga de trabajo, de ahí que es importante que se realice una planificación de supervisión y comunicación sobre los trabajadores que estén aplicando para esta modalidad de trabajo que garantice el resguardo de sus funciones y su integridad, para evitar que por la falta de planificación dentro de su hogar no cuente con la administración de tiempo adecuado generándole lo comentado.

7.3 Percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa

Para los empleados su percepción con la llegada de la pandemia fue de gran ayuda el poder laborar en sus hogares, de esta manera evitaban la incertidumbre de que la empresa los despidiera por no existir operaciones, gran parte de la población mundial se vio afectada por despidos masivos, motivado a que las empresas no aceptaron propuestas como estas y lastimosamente cerraron sus operaciones afectando millones de empleos. En cierta manera la realidad es que no todo pueden ejercer estas labores, ya que depende del departamento y cargo que ejerce cada trabajador dentro de la organización, pero aquellos que si han logrado estar bajo esta modalidad observaron cambios importantes en sus gestiones laborales, y sus actividades personales.

La gran mayoría responde que el tener mayor calidad de vida gracias a esta modalidad es fundamental, les ha permitido compartir con familiares, realizar otras actividades de entretenimiento y esto ha ayudado a ser más productivos en sus labores, han logrado cumplir con sus objetivos mensuales. La mayor parte de los empleados que su implementación para ciertas áreas de la empresa, permite mejorar la inserción laboral y crecer a la empresa con trabajadores de diferentes sitios, experiencia, ayudando más al desarrollo de la empresa y de los propios empleados.

No observan como limitante el factor riesgo consideran que está a su consideración tener el espacio acorde para sus labores, tal como una oficina en sus hogares y que para ellos es importante el cumplimiento del mismo, porque les permite trabajar en sintonía con los demás empleados y supervisores. Solo consideran que en ocasiones existen jornadas que se extienden por muchas horas y esto les causa mucho cansancio y stress sin embargo para ellos, prefieren estar conectado en sus hogares que desde la oficina en realidad evitan el riesgo de altas horas de la noche al tener que retornar a sus hogares.

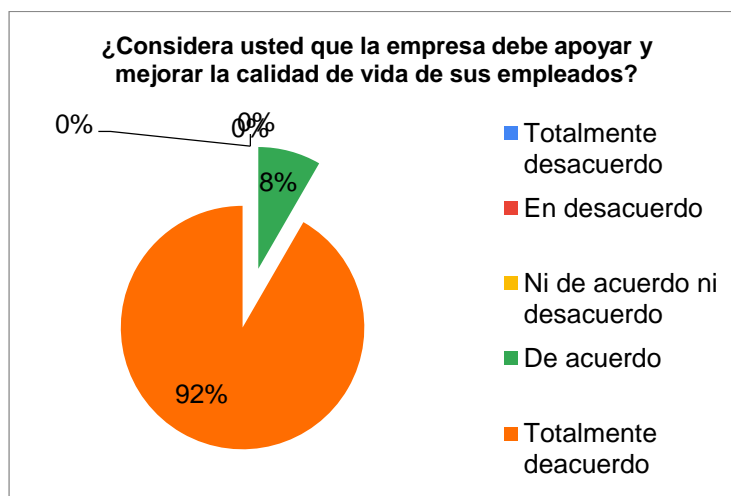
Por este motivo, consideran que son más los beneficios a nivel de calidad de vida para ellos que desventajas, como se puede visualizar el avance presentado a este objetivo sobre el instrumento aplicado. En la figura 9 los trabajadores respondieron a la pregunta ¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?

A continuación, se tomaron las preguntas y respuestas más relevantes:

En la figura 17 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?

Figura 17

¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?



Nota. Los autores (2021)

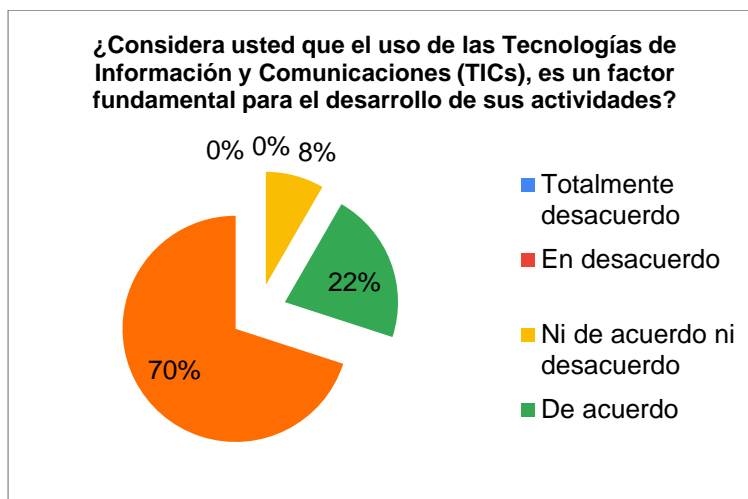
Se observa en la figura 17 que de los encuestados el 92% consideran que deben apoyar en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, ya que esto se incrementara en ser más productivo para la empresa, y más feliz en su entorno.

Se vuelve necesario según la percepción de los empleados, que el patrono apoyo el desarrollo integral de los empleados, manifiestan que de hacerlo su calidad y desempeño se transformara en mejorar todo lo que hacen, mejor ambiente, mayor motivación, y cuando siente que eso no sucede se vuelve todo un clima de pesadez y desmotivación

En la figura 18 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de sus actividades?

Figura 18

¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de sus actividades?



Nota. Los autores (2021)

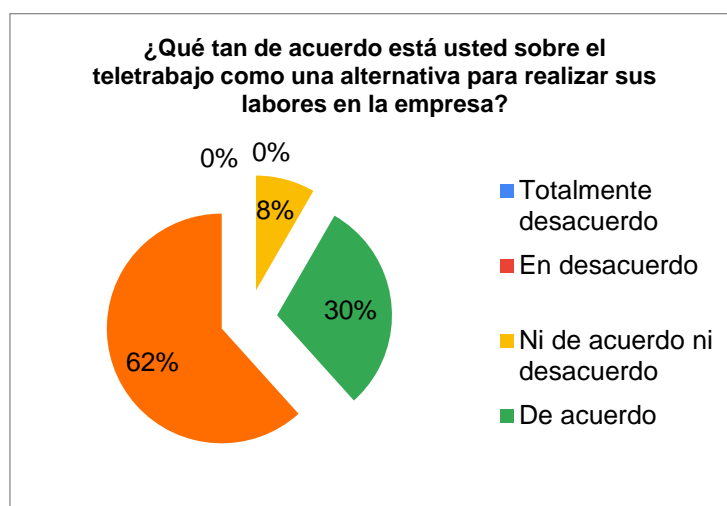
En la figura 18 se analiza cómo según los empleados es fundamental el uso de la tecnología si ella no puede desarrollar las actividades, ni mantener comunicación constante es por ello que el 70% considera que está totalmente de acuerdo, es un factor fundamental para desarrollar sus actividades.

Los empleados consideran fundamental y están de acuerdo así, que la tecnología es necesaria para todo lo que desempeña actualmente, y eso no es solo un móvil, se hablan de herramientas de gestión que permiten desempeñar más eficiente su trabajo en la empresa, así como todos los sistemas comunicaciones que existen, por tanto, les resulta de importancia el desarrollo de sus actividades con el uso de los medios tecnológicos.

En la figura 19 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está usted sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar sus labores en la empresa?

Figura 19

¿Qué tan de acuerdo está usted sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar sus labores en la empresa?



Nota. Los autores (2021)

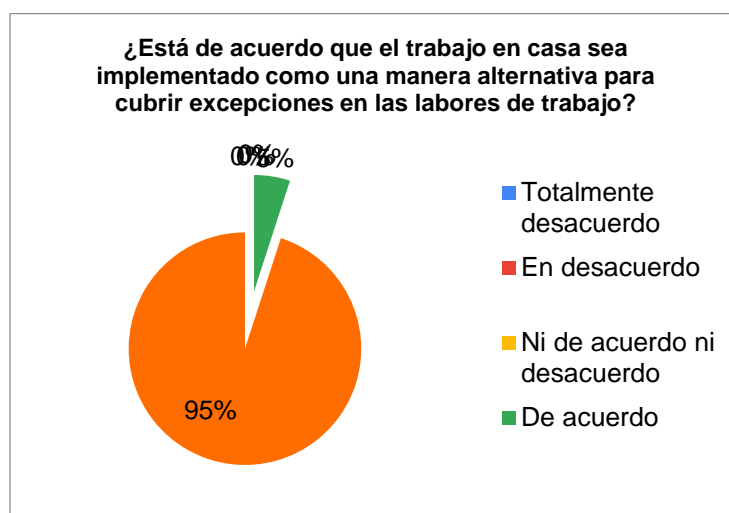
Como se observa en la figura 19 el empleado refleja que están totalmente de acuerdo en que el teletrabajo sea tomado en cuenta en la empresa como una modalidad alternativa para ejecutar las labores, esto en un 62% mientras que el 30% está de acuerdo dejando claro que todo lo que permita mejorar la calidad de vida para los empleados ellos preferirían la elección más viable.

Se considera que los empleados serán beneficiados si la empresa implementa esta modalidad de trabajo en gran parte de sus departamentos como una alternativa para realizar las labores de los empleados, esto permitirá a la empresa elevar la calidad de vida de los empleados, el clima laboral y para los empleados tener más tiempo para realizar otras actividades de complemento.

En la figura 20 se observa la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?

Figura 20

¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?



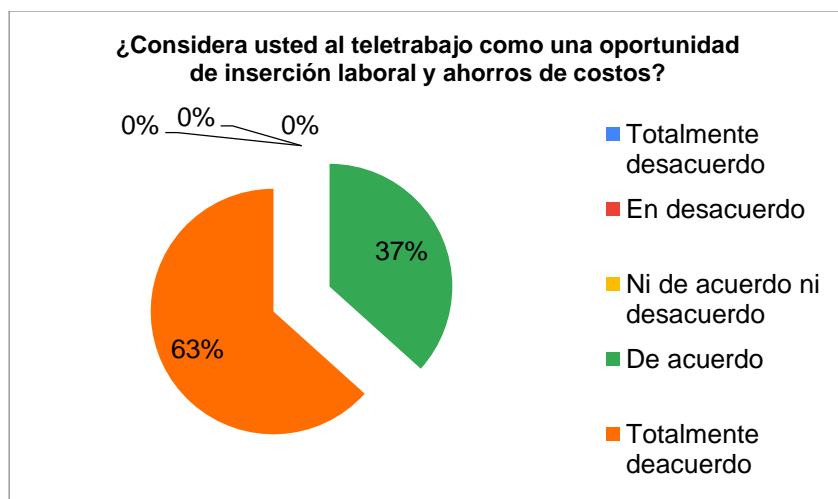
Nota. Los autores (2021)

Como se observa en la figura 20 al preguntar los empleados están totalmente de acuerdo en que es una manera alternativa provisional sea implementado el trabajo en casa para cubrir excepciones 95%, ya que permite continuar con sus labores y no tener que detenerla o exponerse a despidos.

Si, al estar de acuerdo los empleados con una modalidad de trabajo que actualmente se utiliza por las empresas por situaciones imprevistas como una alternativa para mantener las operaciones y las funciones del cargo, de esta manera puede cubrir imprevistos como accidentes laborales o enfermedades profesionales, esta modalidad la aplicaba las empresas anteriormente de manera informal para contratar trabajadores que realicen actividades en sus casas, hoy día está regulado el objeto de esta modalidad.

En la figura 21 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Considera usted al teletrabajo como una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?

Figura 21 *¿Considera usted al teletrabajo como una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?*



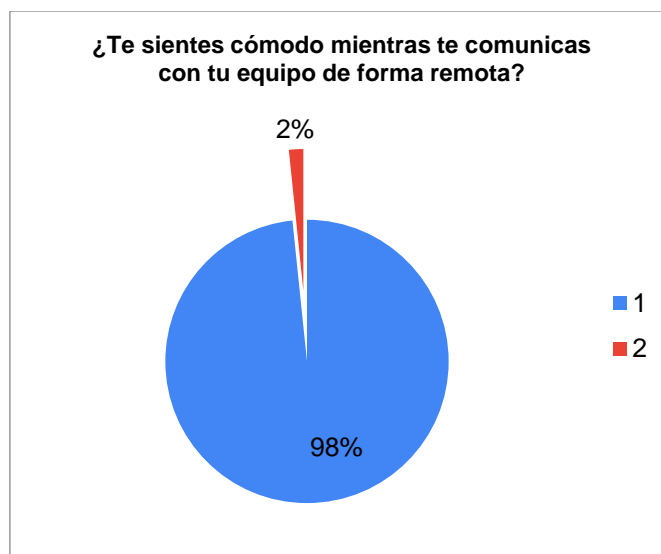
Nota. Los autores (2021)

En la figura 21 se indica como los empleados consideran estar totalmente de acuerdo en un 63% que esta modalidad de trabajo es una oportunidad que permitirá apertura nuevas vacantes para otros trabajadores, dándole mayor oportunidad aquellos que no pueden asistir físicamente a una empresa. Consideran que los costos se presentan como una alternativa para el empleado, porque ahorraría, en gastos de traslados compra de alimentos en la calle, en otros lo que representa un gran ahorro para sus bolsillos.

Les daría mayor oportunidad a las personas de poder insertarse en el mundo laboral, y sin el detalle de la distancia, ya que este factor no estaría condicionado, al contrario, abriría un abanico de oportunidades, así como una competencia por los talentos existente en las diferentes localidades.

En la figura 22 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?

Figura 22 *¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?*



Nota. Los autores (2021)

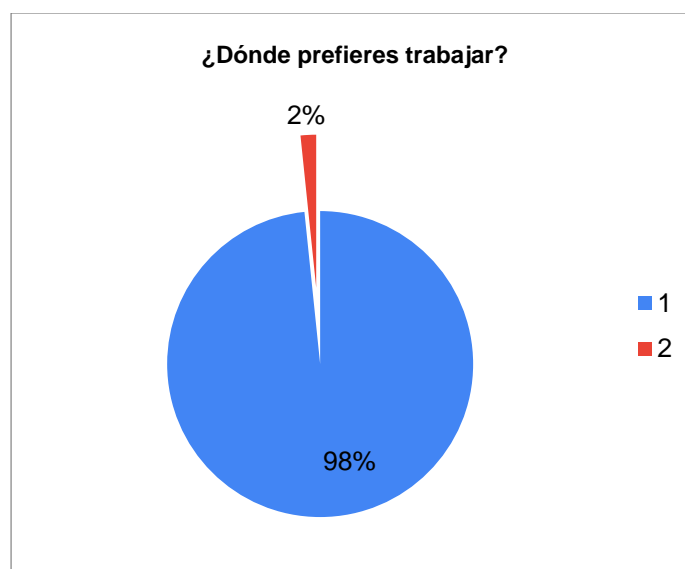
De acuerdo con la figura 22 se valida que actualmente los empleados constantemente se están comunicando no solo móviles si no por medios internos de la empresa, para las constantes información que puedan mandar a la empresa, de ahí que le es fácil mantener 100% la comunicación como refleja la encuesta.

Se manifiesta la comodidad de los empleados por el trabajo remoto, no le es indiferente por que el uso de la tecnología y las conectividades es para de su vida diaria.

En la y figura 23 se visualiza la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Dónde prefieres trabajar?

Figura 23

¿Dónde prefieres trabajar?



Nota. Los autores (2021)

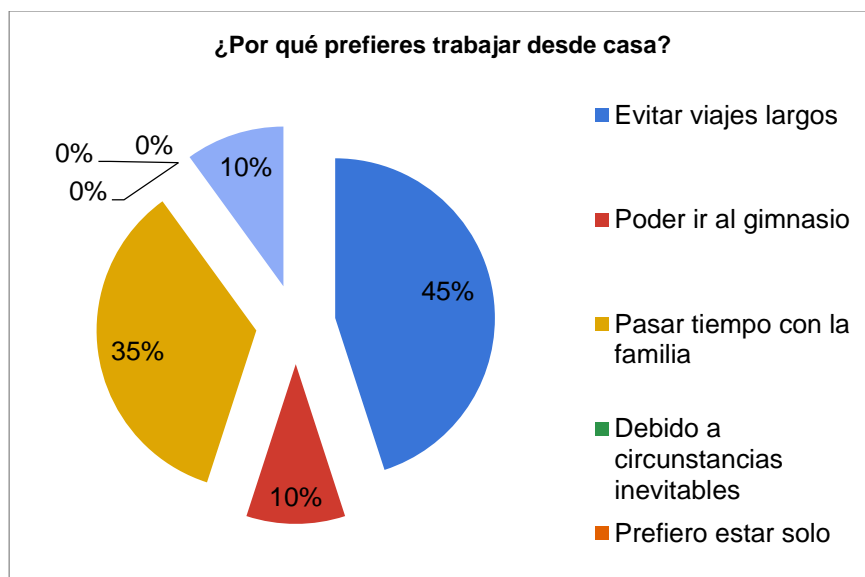
Como se observa en la figura 23, el 80% de los encuestados prefiere trabajar en casa, porque consideran que son más productivos, porque no se levantan tan temprano y pierden horas en la calle, y ahorras mucho en cuanto a los gastos de transporte, se siente más productivo, y su calidad de vida mejora considerablemente.

En la casa es la opción predilecta, por factores de tiempo y ahorro de costo en transporte, su hogar es un espacio que le permitirá estar tranquilos atendiendo sus funciones y poder estar conectado en todo momento con los gerentes y/o supervisores inmediatos.

En la figura 24 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Por qué prefieres trabajar desde casa?

Figura 24

¿Por qué prefieres trabajar desde casa?



Nota. Los autores (2021)

En la figura 24 se observa como el 45% de los empleados prefiere trabajar en casa porque les permite evitar viajes largos, ahorrando costos de transporte y tiempo de traslado, de igual forma el 35% indica que prefiere esta modalidad de empleo porque le permite estar más tiempo con la familia, lo cual le genera mejoramiento de la calidad de vida. Dejando claro que esta modalidad le permite al empleado diferentes opciones diferentes para mejorar su calidad de vida.

El tiempo de traslado se hace cada vez más fuerte, el retraso en el tránsito, el stress de llegar a tiempo a la oficina, los elevados costos de transporte y gasolina conjugan para que el hogar sea un espacio acorde para desempeñar sus funciones por que reduciría estos elementos que afectan considerablemente la productividad del trabajador

En la figura 25 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectaron tu productividad en tus funciones?

Figura 25

¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectaron tu productividad en tus funciones?



Nota. Los autores (2021)

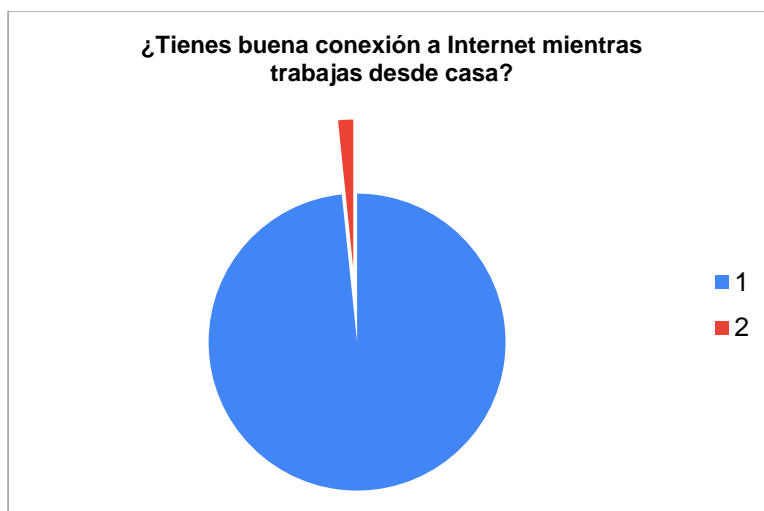
En la figura 25, el 100% de los encuestados indica que se vio afectado con la pandemia, principalmente por el factor miedo esto por la incertidumbre de no saber y desconocer lo que podía suceder con sus empleados por el cierre temporal de actividades generando momentos de stress laboral.

Esta noticia afecto la estabilidad emocional de los trabajadores, cantidades de empleos se perdieron, mientras otros lograron batallar para mantener las operaciones sin afectar la plantilla de personal.

En la figura 26 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Tienes buena conexión a Internet mientras trabajas desde casa?

Figura 26

¿Tienes buena conexión a Internet mientras trabajas desde casa?



Nota. Los autores (2021)

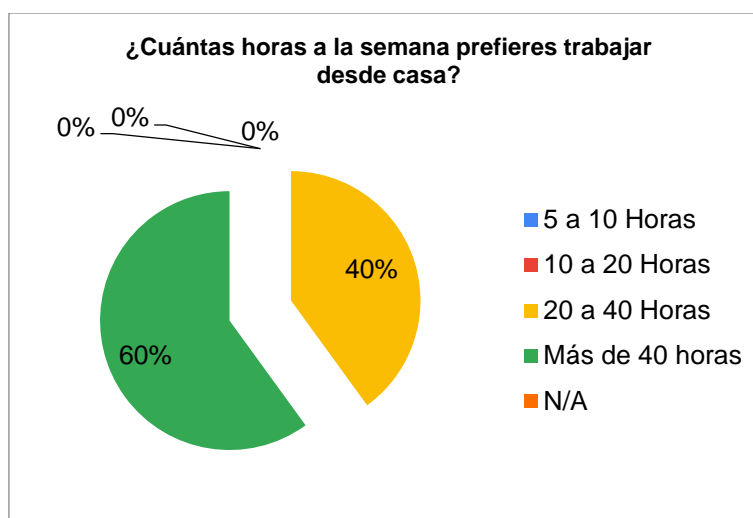
Según se observa en la figura 26, el 63.33% de los encuestados menciona que posee buena conexión de internet para realizar sus asignaciones desde su casa para aquellos que aplique el teletrabajo, mientras que el 36.67% indica que la conexión no es muy buena o no tiene, lo cual habría que revisar los factores por la cual la falta de conexión estable no les permitiría ejecutar de forma eficiente sus actividades, si es para la zona donde vive, operadores, o los altos costos de conexión.

Si, una de las informaciones de mayor interés es que actualmente los empleados al manejarse en el mundo tecnológico, mantiene en sus hogares planes de conexión que les permite conectarse y realizar actividades diversas.

En la figura 27 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Cuántas horas a la semana prefieres trabajar desde casa?

Figura 27

¿Cuántas horas a la semana prefieres trabajar desde casa?



Nota. Los autores (2021)

En la figura 27 se observa como el 60% de los encuestados prefiere trabajar en promedio más de 40 horas a la semana, esto se fundamenta ya que el tiempo de traslado ida y vuelta a la oficina lo pueden realizar para ser más productivo en sus casas, mientras que un 40% opta por la opción de promediar de 20 a 40 horas, ya que consideran las horas serían más productivas y menos prolongadas.

Se consideró en promedio de horas de más de 40, motivado a que los empleados manifiestan que al estar en casa puede tener mayor cantidad horas de calidad y productiva que por lo general pierden en los traslados, y el común denominador es mantener la misma rutina de tiempo, pero dentro del hogar cumpliendo con la normativa legal.

En la figura 28 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Crees que el trabajo remoto y en casa aumenta tu productividad?

Figura 28

¿Crees que el trabajo remoto y en casa aumenta tu productividad?



Nota. Los autores (2021)

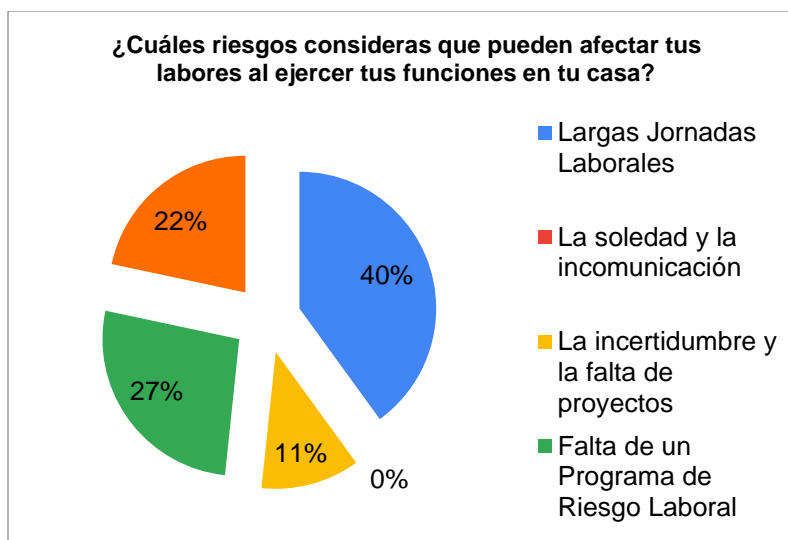
Como se observa en la figura 28, el 100% consideran que el trabajo en casa los ayuda a ser más productivo y mejorando su calidad de vida

Se considera que al eliminar el tiempo que se pierde en los diferentes traslados, y estar seguros en casa, motiva a que el trabajador este más tranquilo y satisfecho, logrando mejorar su productividad para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

En la figura 29 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Cuáles riesgos consideras que pueden afectar tus labores al ejercer tus funciones en tu casa?

Figura 29

¿Cuáles riesgos consideras que pueden afectar tus labores al ejercer tus funciones en tu casa?



Nota. Los autores (2021)

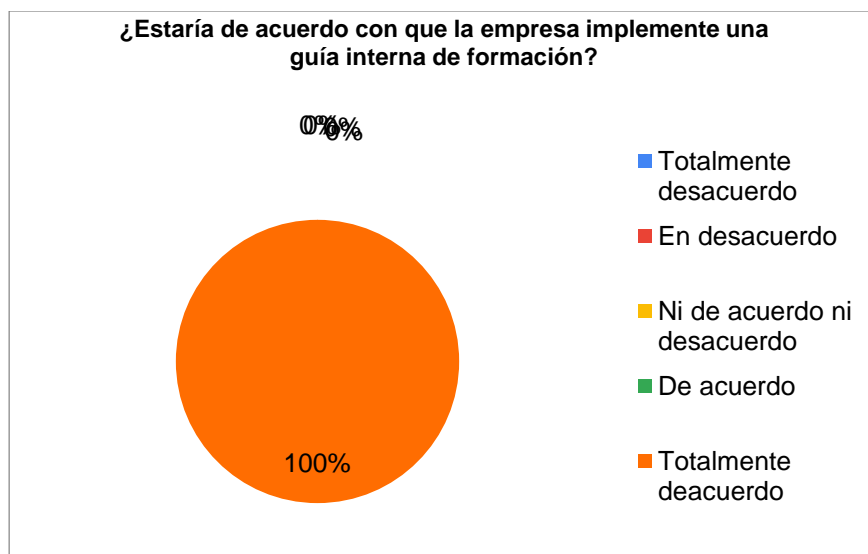
En la figura 29 se evidencia como es la percepción de los empleados en cuanto al riesgo y el 40% considera que las largas jornadas extensas de trabajo representan un factor importante a ser monitoreado, mientras que una segunda variable el 27% considera que la falta de un programa de riesgo laboral para estas labores también es de suma importancia, así como 22% la falta de condiciones ergonómicas, ya que no es lo mismo la silla de tu casa o el espacio de trabajo que en la oficina.

Por este motivo es importante analizar las condiciones de trabajo bajo la cual está expuesto el trabajador al momento de implementar estas modalidades de trabajo, brindarle las herramientas necesarias, y la capacitación requerida un buen programa de riesgo laboral permitirá minimizar cualquier riesgo existente y saber cómo actuar.

En la figura 30 se visualizan la respuesta dada por los empleadores a la pregunta ¿Estaría de acuerdo con que la empresa implemente una guía interna de formación y capacitación para aquellos trabajadores que ejecuten las labores de teletrabajo y trabajo en casa?

Figura 30

¿Estaría de acuerdo con que la empresa implemente una guía interna de formación y capacitación para aquellos trabajadores que ejecuten las labores de teletrabajo y trabajo en casa?



Nota. Los autores (2021)

En la figura 30, el 100% considera que la capacitación y formación es importante en todo momento, ya que, al estar alejado de las instalaciones físicas, la comunicación, el entrenamiento es importante para mantenerse al día con todos los cambios de la empresa, actividades que estas actualice en sus procedimientos.

Es fundamental, que todos estos documentados e informado hacia los empleados, ya que permitirá tener la planificación adecuada y los procedimientos que se deben cumplir en todo momento, en cuanto a las diversas situaciones que se puedan presentar al desempeñar estas funciones como ejemplo la prevención de riesgo laboral.

Lo cual es consecuente a la respuesta dada por los trabajadores a pregunta ¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo? Donde el 95% lo consideraron viable, ya que permite continuar con sus labores y no tener que detenerla o exponerse a despidos. Por otro lado, los empleados consideran estar totalmente de acuerdo en un 63% que esta modalidad de trabajo es una oportunidad que permite apertura nuevas vacantes para otros trabajadores, dándole mayor oportunidad aquellos que no pueden asistir físicamente a una empresa. Consideran que los costos se presentan como una alternativa para el empleado, porque ahorraría, en gastos de traslados compra de alimentos en la calle, en otros lo que representa un gran ahorro para sus bolsillos o para los que están estudiando permiten ingresar prontamente a sus clases sin

demoras de tráfico, salidas tarde de sus jornadas laborales y cumplir con lo académico y lo laboral de forma satisfactoria.

Consecuente a lo anterior, los trabajadores en un 80% prefiere trabajar en casa, porque consideran que son más productivos, no se levantan tan temprano y pierden horas en la calle o transporte, además de permitirles ahorrar en gastos de transporte o alimentación por fuera de casa, luego de darles seguridad en manipulación de alimentos en medio de la pandemia. Fuera que al tener esta seguridad se consideran ser más productivos al sentir que su calidad de vida mejora considerablemente.

Por tanto, el 45% de los empleados prefiere trabajar en casa porque les permite evitar viajes largos, ahorrar costos de transporte y tiempo de traslado, el 35% pasar más tiempo con la familia fortaleciendo sus lazos familiares, viendo crecer a sus hijos o compartir con su pareja o padres. Tan solo el 10% lo ve importante para ir al Gym o hacer otras actividades de distracción. Dejando claro que esta modalidad le permite al empleado diferentes opciones diferentes para mejorar su calidad de vida.

7.4 Determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa para el empleador y el empleado

Para determinar las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa se ejecutó por medio de las tablas 3 y 4 los resultados que se obtuvieron de la obtención de datos según la investigación

Tabla 3

Resultados esperados ventajas obtenidas del teletrabajo para empleadores

Resultado/producto	Evidencia/ Indicador	Beneficiario
<ul style="list-style-type: none"> Reducción de los Costos Operativos 	<ul style="list-style-type: none"> Menos Consumo de Energía; Recursos Materiales; Compras de Equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores
<ul style="list-style-type: none"> Mayor productividad en el negocio 	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de Objetivos y Metas Mejora en la relación ingresos/gastos 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores
<ul style="list-style-type: none"> Mayor Acercamiento y Compromiso Empleador -Patrono 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora del clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleadores y empleados

• Desconcentración y División de las tareas	• Permite contratar empleados en diferentes ciudades con altas capacidades y conocimientos	• Empleadores y empleado
• Mejoramiento de la Imagen Corporativa	• Mejora del medio ambiente mediante la disminución de los desplazamiento de sus empleados	• Empleadores y empleados
• Mayor Inclusión social por medio del teletrabajo y trabajo en casa	• Incremento de las contrataciones para la ejecución de labores	• Empleadores y empleados
• Flexibilidad en las condiciones de trabajo	• Disponibilidad de tiempo para realizar otras actividades	• Empleado
• Reducción de gastos de traslado de parte de los empleados	• Ahorro en costos de traslados	• Empleados
• Ganancias de Tiempo	• Se tiene mayor tiempo de disponibilidad y calidad, ya que no debe trasladarse	• Empleados
• Incremento del Nivel de Confianza	• Existirá un mayor vínculo entre empleado y empleador por las actividades a realizar	• Empleador y empleado

Nota: *Elaboración propia, (2021)*

Tabla 4

Resultados esperados desventajas del teletrabajo para empleadores y empleados

Resultado/producto	Evidencia/ Indicador	Beneficiario
• Disminución de relaciones interpersonales	• Menos contacto físico con otros empleados	• Los empleadores
• La falta de integración de los empleados	• Cumplimiento de Objetivos y Metas • Mejora en la relación ingresos/gastos	• Los empleadores
• Mayor Acercamiento y Compromiso Empleador -Patrono	• Mejora del clima organizacional	• Los empleados
• Sería el responsable de resolver situaciones	• De suceder situaciones es importante que el propio empleado pueda resolverlos al momento	• Empleado
• Fugas de Información	• es un riesgo siempre presente, si la empresa no implementa los controles adecuados.	• Empleadores
• Pérdida de control de eventos	• falla en el equipamiento remoto del tele trabajador o un corte de luz, no garantiza que tenga los respaldos en los equipos	• Empleadores
• Riesgos laborales asociados accidentes o enfermedades	• Si no se tiene una buena política de riesgo laboral, se corre el riesgo que los trabajadores omitan los riesgo trayendo consecuencia a la empresa	• Empleadores

-
- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida del control del trabajador | <ul style="list-style-type: none"> • Se debe monitorear por medios tecnológicos el control del trabajador o se corre el riesgo de pérdida de este | <ul style="list-style-type: none"> • Empleadores |
|--|--|---|
-

Nota: *Elaboración propia, (2021)*

Desde el aspecto teórico, las ventajas y desventajas que representa la implementación del teletrabajo y trabajo en casa para los empleadores, se basa en un factor de costo principalmente y esto en gran medida viene atado a que dependerá del tipo de empresa y las actividades que esta desarrolla en su modelo de negocio, no se puede considera a todas las empresas por igual para la implementación de estos modelos de trabajo, ya que cada una posee características y condiciones que se deben revisar por separado, desde el punto de vista legal, las leyes colombiana busca es darle formalidad a estas modalidades de trabajo y evitar la explotación de la mano de obra, asegurándole tanto al empleador como al empleado las condiciones mínimas necesarias según lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando se analiza la información obtenida de la encuesta aplicada, se observa como para el empresaria no es una limitante el factor costo, ni las condiciones que exige las leyes en materia de teletrabajo y trabajo en casa, para el empleador es fundamental que aquellos trabajadores que sean participe de esta modalidad dentro de la plantilla de la empresa, pueda contar con todas las condiciones necesarias, para ellos es importante que el empleado se encuentre motivado, porque sabe y conocer que serán más productivo y esto se transforma en una mayor eficiencia en el cumplimiento de sus metas, es por eso que según la percepción de los empleadores se debe fundamental muy bien los procedimiento para la implementación de estas modalidades que garanticen en todo momento la seguridad del empleados y las actividades de la empresa.

Ahora bien, se observa como para los empleados desde todas las ópticas representa beneficios que ayudan a mejorar sus condiciones laborales y también desarrollar una mejor calidad de vida, desde el aspecto teórico se menciona que existe un mayor compromiso de parte de los empleados, porque saben el nivel de responsabilidad que adquieren con esta modalidad de trabajo y el cumplimiento de sus funciones para poder lograr la eficiencia necesaria. Queda demostrado desde la percepción de los empleados que para ellos el tener más tiempo les permitirá tener mejor calidad de vida, y se habla de más tiempo desde la óptica del traslado de ida y vuelta al centro de trabajo, el stress que causa el tráfico y el tener que llegar a la hora o regresar a altas horas de la noche a sus lugares de residencia los afecta psicológicamente.

Por tanto se observa que para la empresa es un factor fundamental previo evaluar cuales son los departamentos y trabajadores que pueden o no ser motivos de esta modalidad de trabajo, ya que no todas las áreas pueden ser partícipe de este proceso de implementación hay cargos que pueden desarrollar actividades a distancia como los del área contable, administrativa, tecnológica, y otras como operaciones que las actividades deben ser realizada dentro de las instalaciones de la empresa, por eso es importante levantar un perfil y una planificación adaptada a las necesidades de cada empresa que garantice el éxito de estas modalidades.

Sin duda un trabajador con mejor calidad de vida, se transforma en ser más productivo y eficiente en sus actividades, el compromiso es mayor con la empresa y su bienestar y desarrollo integral permitirá tener empleados sanos.

Como se observó durante la pandemia, fueron muchas las organizaciones que tuvieron que cerrar operaciones por no adaptarse a estos cambios, y empleados que perdieron sus puestos de trabajo porque sus patrones no consideraron estas opciones dentro de los posibles cambios estratégicos a realizar para mantenerse a la vanguardia.

Como se mencionó al principio el teletrabajo y trabajo en casa no son términos nuevos son modalidades de empleo y que se regulan actualmente por la ley 2088 y la ley 1221, esto garantiza dar cumplimiento con las condiciones de los empleados y resguardar también a los empleadores al optar por estas opciones, la pandemia para aquellos que optaron por estas opciones observaron cómo pudieron mantener sus operaciones de trabajo sin el riesgo de cerrar el 90% de empleadores consideraron que esta implementación mantuvo y garantizo la buena atención de sus servicios y la calidad de sus productos hacia sus cliente..

8 Conclusiones

El teletrabajo genera beneficios para la empresa, empleados y sociedad; su tendencia en las organizaciones se presenta como un efecto imparable debido al avance vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), su aporte en la reducción de costos para la empresa, las necesidades de los empleados en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar, y para el medio ambiente contribuye a su preservación.

El 90% de los empleadores considera que es fundamental apoyar el desarrollo y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y esto viene fundamentado por que un trabajador motivado y que goce de un bienestar integral es más productivo, responsable y comprometido con la empresa así mismo consideran que el teletrabajo y trabajo en casa es una modalidad alternativo que permitirá obtener resultados más productivos dentro de la organización con sus empleados y de lo cual el 47% ha considerado estar totalmente de acuerdo mientras que un 46% está de acuerdo con esta afirmación.

Mientras que para los empleados el 91.67% considera estar totalmente de acuerdo que los empresarios apoyen en desarrollar y mejorar la calidad de vida de sus empleados, por lo cual consideran que la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa es una alternativa que permitirá para los empleados mejorar su bienestar integral dentro de la organización como fuera de ella, y el 95% considera estar totalmente de acuerdo este modelo laboral como beneficio para sus actividades.

Para los empleadores es importante monitorear los riesgos que trae consigo la implementación de estas modalidades de trabajo, ya que si se quiere lograr un beneficio con ello se debe garantizar en todo momento las condiciones laborales para los empleados y la del patrono, por tanto el 40% indico que se debe tener especial cuidado con el stress laboral por largas jornadas laborales, esto se fundamenta ya que por estar en casa el trabajador no sepa mantener un horario para sus actividades provocando a mediano y largo plazo este factor de riesgo importante así mismo un 30% considera que se debe adaptar un programa de riesgo propio para atender estas modalidades de trabajo, ya que no es lo mismo un trabajador en el centro de trabajo que a la distancia, esta información debe ser de conocimiento de parte y parte por medio de una respectiva capacitación

Para los empleados el factor de riesgo más importante que consideraron en un 40% las largas jornadas de trabajo, considerando que por estar en su casa los jefes de sus áreas no consideran los horarios ocasionando jornadas muy extensas, así mismo el 27% menciono la falta de un programa de riesgos laboral para esta modalidad, ya que es indispensable conocer los mecanismos adecuado para el cuidado de la salud por ser un cambio en la ejecución de las actividades

9 Recomendaciones

Se presentan recomendaciones para el empleador y el empleado así:

Empleador:

- Para seguridad y resguardo de la persona, se recomienda a los empleadores el ser cuidadosos con los trabajadores con la red y el Wi-Fi: Lo que está completamente fuera del control del equipo IT es la red doméstica y los dispositivos que se conectan a ella. Puede llegar a ocasionar riesgos en pérdida de información, pérdida en recursos y potencialmente accidentes de trabajo.
- A pesar de ser un costo a invertir, se sugiere hacerlo en seguridad para las estaciones de trabajo remotas: No se puede confiar en que los antivirus hogareños o para dispositivos móviles que vienen por defecto estén a la altura de este desafío, en especial, en caso que la empresa no haya provisionado de computo al trabajador, como puede darse en casos de teletrabajo.
- Diseñar los manuales de prevención de riesgo y capacitar en todo momento al personal para ejecutar la labor de teletrabajo y trabajo en casa.
- Mantener un medio de comunicación efectiva y asertiva con los empleados para lograr que ellos comprendan las funciones a realizar, hacer seguimiento y reuniones ejecutivas que permitan claridad, eficiencia y eficacia en la comunicación remota.
- Definir con los empleados un horario de trabajo que incluya pausas activas y respeto en horas de almuerzo.
- Programar al menos una vez al mes charlas de manejo de stress, motivación y clima laboral para empoderar al personal en ello.

Empleados:

- Tener un espacio adecuado para la realización de las actividades competente a la jornada laboral y no unirlos con las actividades del hogar.
- Cronograma y horario para ejecutar las actividades del trabajo.
- Evitar cumplir jornadas largas de trabajo sin el respectivo descanso.
- Conservar un lenguaje asertivo con los empleadores y demás compañeros que permitan un ambiente laboral amable a pesar de no estar en un mismo lugar de trabajo.

10 Referencias

- Adecco. (07 de 09 de 2020). *Los pro y contra del teletrabajo*. Obtenido de Adecco: <https://www.adecco.com.ar/noticias/los-pros-y-contras-del-teletrabajo/>
- Ardila, C. (2015). *Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones*. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá: Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Baquero, P. (s.f.). *Por qué implementar el teletrabajo en tu empresa*. Obtenido de Bizneo HR Software: <https://www.bizneo.com/blog/teletrabajo/>
- Bastis Consultores. (02 de 03 de 2020). *Técnicas de recolección de datos para realizar un trabajo de investigación*. Obtenido de Bastis Consultores: <https://online-tesis.com/tecnicas-de-recoleccion-de-datos-para-realizar-un-trabajo-de-investigacion/>
- Bonilla Prada, D., Camacho López, D., & Peñaranda Pineda, N. (2019). *Teletrabajo como factor innovador para las mypimes en la ciudad de Santa Marta*. [Tesis de Pregrado]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. Santa Marta: Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
- Cabrera, A. (24 de 03 de 2021). *El Senado aprobó proyecto de Ley que regula el trabajo en casa*. Obtenido de Radio Santa Fé: <https://www.radiosantafe.com/2021/03/24/532954/>
- COING. (12 de 05 de 2017). *Cuáles son los beneficios del teletrabajo*. Obtenido de COING: <https://www.coinc.es/blog/noticia/cuales-son-los-beneficios-del-teletrabajo>
- Col Morales, F. (s.f.). *La productividad laboral*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Función Publica. (2021). *LEY 2088 DE 2021*. Colombia: Ministerio del Trabajo.
- Gaona Tapia, V., & Jumbo Matamoros, A. (2015). *El teletrabajo como herramienta de inclusión social para personas con discapacidad y su impacto a la reducción de costos*. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá: Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
- González Tolosa, A. (13 de 10 de 2020). *¿Cuáles son los contratos laborales en Colombia y sus aspectos legales?* Obtenido de Alviar González Tolosa Abogados: <https://www.agtabogados.com/blog/cuales-son-los-contratos-laborales-en-colombia-y-sus-aspectos-legales/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

- Hernández, G. (2021). *El marco referencial en los trabajos de investigación*. Obtenido de Gerardo Hernandez: <http://gerardoahernandezm.blogspot.com/2015/03/el-marco-de-referencia-en-los-trabajos.html>
- Illarreal Moreno, L. (2019). *Diseño de un manual para la implementación del teletrabajo en la Gobernación de Tolima*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cooperativa de Colombia, Tolima.
- ISOTools Excellence. (10 de 09 de 2015). *Riesgo laboral y la norma OHSAS 18001*. Obtenido de ISOTools Excellence: <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Ley 1221. (2008). *Regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de naturaleza laboral subordinada*. Colombia: MinTrabajo.
- Ley 2088. (2021). *Régimen del trabajo remoto y se establece normas para promoverlo, regularlo y se dicta otras disposiciones*. Colombia: MinTrabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Colombia: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2019). *Conoce los tipos de contratos de trabajo*. Obtenido de Empleos Sin Frontera: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- MinTIC. (2021). *Teletrabajo*. Obtenido de MinTic: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- MinTrabajo. (2020). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>
- MinTrabajo. (2021). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Obtenido de Empleos sin fronteras: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- MinTrabajo. (2021). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Obtenido de Empleos sin fronteras: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>
- Molina Montoya, N. (2005). *¿Qué es el estado del arte?* Bogota: [Tesis de Pregrado] Universidad de La Salle. Ediciones Unisalle.
- Municipio. (2021). *EL MUNICIPIO DE VILLAVICENCIO*. Obtenido de Municipios de Colombias: <https://www.municipio.com.co/municipio-villavicencio.html>
- Onusida. (2020). *OIT*. Obtenido de <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Definición de Trabajo*. Obtenido de <http://www.oit/definicion/de/trabajo/.com>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (22 de 07 de 2020). *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm
- Perez Porto, J., & Gardey, A. (2016). *Definición.de*. Obtenido de <https://definicion.de/teletrabajo/>
- Puyana Silva, A. (23 de 06 de 2021). *Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo y Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa*. [Tesis de Pregrado]. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>
- Reason Why. (2021). *Todas las Noticias del teletrabajo*. Obtenido de Reason Why: <https://www.reasonwhy.es/noticias-sobre/teletrabajo/page/3>
- Rincon Garcia, Z., & Romero, D. (2015). *Marketing Social y comunicación sobre el Teletrabajo en las Oficinas de Bavaria en Bogotá sede Calle 127*. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá: Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
- Roldán , P. (2021). *Tecnología*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/tecnologia.html>
- Sesame. (s.f.). *Condiciones de Trabajo*. Obtenido de Sesame: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Torrealba Rodríguez, C. (11 de 03 de 2009). *La Recopilación documental como técnica de investigación*. Obtenido de <http://dani14238551.blogspot.com/2009/03/la-recopilacion-documental-como-tecnica.html>
- Uriarte, J. (10 de 03 de 2020). *10 características principales del trabajo*. Obtenido de características: <https://www.caracteristicas.co/trabajo/>

11 Anexos

Anexo A Encuesta Empleador (Instrumento)

Objetivo de la Encuesta:

La presente encuesta pretende identificar las posibles ventajas y desventajas que proporciona la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa, para los empleadores que se encuentra actualmente en el municipio de Villavicencio-Meta

Sección de Preguntas

Encabezado:

TIPO DE EMPRESA:

CANTIDAD DE EMPLEADOS:

MODALIDAD DE TRABAJO

TRADICIONAL ()

TELETRABAJO ()

CARGO DEL GERENTE O QUE RESPONDE LA ENCUESTA:

Sección: General

1- Conteste que tan de acuerdo se encuentra usted con las siguientes situaciones:

- 1-Totalmente desacuerdo
- 2-En desacuerdo
- 3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4-De acuerdo
- 5-Totalmente de Acuerdo

Descripción	1	2	3	4	5
¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?					
¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de las actividades?					
¿Qué tan de acuerdo está la empresa sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar las labores en la empresa?					
¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?					

¿Considera que al teletrabajo es una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?					
--	--	--	--	--	--

Sección: Operativo

2- ¿En una escala del 0 al 10, ¿Cómo valora a la empresa en cuando a disponibilidad de los recursos tecnológicos, humanos, financieros y materiales para la implementación del teletrabajo y trabajo en casa?

0 () 1 () 2 () 3 () 4 ()
 5 () 6 () 7 () 8 () 9 ()
 10 ()

3- ¿La llegada del Covid-19 afectó las operaciones de la empresa durante el 2020 y 2021?

SI ()
 NO ()

4- ¿Qué estrategias tuvieron que implementar para mantener las operaciones de la empresa?

Desvinculaciones ()
 Cierre de departamentos y/o gerencias ()
 Mandar al personal a sus casa sin paga ()
 Mandar al Personal a laborar en casa ()
 No se aplicó ningún cambio radical ()

5- ¿Cómo se mantuvo la productividad de la empresa durante lo que ha sido la pandemia?

Muy Mala ()
 Mala ()
 Intermedio ()
 Buena ()
 Muy Buena ()

Sección: Eficiencia y Productividad

6- ¿Considera que mejoró el desempeño de su/s empleado/s que participaron o fueron tomados en cuenta para trabajar desde sus casas?

SI ()

NO ()

7- ¿Qué tan frecuentemente usted considera que la comunicación durante esa etapa de labores entre empleado y supervisores mejoro la productividad y la eficiencia de sus labores?

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Ocasionalmente ()

Raramente ()

Nunca ()

8- ¿ Los empleados bajo esta modalidad de trabajo cumplieron con sus objetivos y metas propuesto por la empresa:

Muy Frecuentemente ()

Frecuentemente ()

Ocasionalmente ()

Raramente ()

Nunca ()

9- ¿Cuál fue el margen de errores cometidos por los trabajadores, en sus funciones bajo esta modalidad de trabajo?

0% ()

1% Al 2% ()

3% AL 4% ()

5% AL 6 % ()

Mayor a 6% ()

10- ¿Considera que esta modalidad le produce a la empresa un garantía rentable para ejercer las labores a los trabajadores y garantizar un servicio eficiente y eficaz en cumplimiento de los objetivos de la empresa?

SI ()

NO ()

Sección: Costos, Control, Procesos

11- ¿Considera que los costos de la empresa se verían incrementado con la implementación de esta modalidad de trabajo?

SI ()

Tal Vez ()

NO ()

12- ¿Cuáles costos consideras se verían afectados con la implementación de esta modalidad de trabajo?

Recursos de Tecnología ()

Recursos Equipos / Materiales ()

Recursos Humanos ()

Prevención de Riesgos ()

Otros ()

13- ¿Qué tan de acuerdo estaría en que la implementación de este modelo de trabajo, permite mejorar el control de los procesos y desconcentrar mejor las tareas de los empleados?

Totalmente desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de Acuerdo ()

14- ¿Considera que la flexibilización con este tipo y modalidad de trabajo permite a la empresa contratar personal con mayores cualificaciones capacitación, sin importar en donde se ubique?

Totalmente desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de Acuerdo ()

15- ¿Consideraría que esta modalidad de trabajo ayudaría a crecer a nivel de mercado a la empresa ya que puede contratar más personal que realice las tareas de manera remota, sin invertir en mobiliario, hardware o software?

Totalmente desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de Acuerdo ()

Sección: Riesgos Laborales y Clima Organizacional

16- ¿La empresa cumple con la afiliación de todos sus trabajadores al seguro social integral?

SI ()

NO ()

17- ¿Qué problemas considera usted son los de mayor riesgo para la empresa al momento de implementar esta modalidad de trabajo?

No se Reporte los accidentes a tiempo ()

Falta de Supervisión ()

Stress laboral por largas jornadas laborales ()

Ausencia de un Programa de Riesgo Laboral ()

La falta de Condiciones Ergonómicas ()

Ausentismo ()

Otros ()

18- ¿La empresa posee algún mecanismo de prevención en caso de que algún trabajador tenga algún accidente o enfermedad laboral?

SI ()

NO ()

19- ¿Qué consideración tiene usted sobre que esta modalidad de trabajo permite mejorar el clima organizacional de la empresa?

- | | |
|--------------------------------|-----|
| Totalmente desacuerdo | () |
| En desacuerdo | () |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Totalmente de Acuerdo | () |

20- ¿Cuál de estos enunciados considera la empresa que le da mayor valor e importancia?

- | | |
|-------------------------------------|-----|
| Calidad de Vida de sus trabajadores | () |
| Producción y eficiencia | () |
| Reducción de costos | () |
| Empleados motivados | () |
| Rentabilidad | () |

Anexo B Encuesta Empleados (Instrumento)

Objetivo de la Encuesta:

La presente encuesta pretende identificar las posibles ventajas y desventajas que proporciona la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa, para los empleados que se encuentra laborando actualmente en el municipio de Villavicencio-Meta

Sección de Preguntas

Encabezado:

SEXO:

EDAD:

ESTADO CIVIL:

NIVEL EDUCATIVO:

CARGO:

MODALIDAD DE TRABAJO ACTUAL

TRADICIONAL ()

TELETRABAJO ()

Sección: General

1- Conteste que tan de acuerdo se encuentra usted con las siguientes situaciones:

- 1-Totalmente desacuerdo
- 2-En desacuerdo
- 3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4-De acuerdo
- 5-Totalmente de Acuerdo

Descripción	1	2	3	4	5
¿Considera usted que la empresa debe apoyar y mejorar la calidad de vida de sus empleados?					
¿Considera usted que el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs), es un factor fundamental para el desarrollo de sus actividades?					
¿Qué tan de acuerdo está usted sobre el teletrabajo como una alternativa para realizar sus labores en la empresa?					
¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo?					

¿Considera usted al teletrabajo como una oportunidad de inserción laboral y ahorros de costos?					
--	--	--	--	--	--

Sección: Motivación y Calidad de Vida

2- ¿En una escala del 0 al 10, ¿Cuánto te gusta trabajar desde casa??

0 () 1 () 2 () 3 () 4 ()
 5 () 6 () 7 () 8 () 9 ()
 10 ()

3- ¿Te sientes cómodo mientras te comunicas con tu equipo de forma remota?

SI ()
 NO ()

4- ¿Dónde Prefieres Trabajar?

En la Oficina ()
 En Casa ()

5- ¿Por qué prefieres trabajar desde casa??

Evitar viajes largos ()
 Poder ir al gimnasio ()
 Pasar tiempo con la familia ()
 Debido a circunstancias inevitables ()
 Prefiero estar solo ()
 No necesito ir a la oficina ()
 Otro ()

Sección: Eficiencia y Productividad

6- ¿Las noticias relacionadas con COVID-19 afectaron tu productividad en tus funciones?

SI ()
 NO ()

7- ¿Cuentas con el apoyo del Gerente para trabajar desde tu casa?

SI ()

NO ()

8- ¿ Tienes buena conexión a Internet mientras trabajas desde casa:

SI ()

NO ()

9- ¿Cuántas horas a la semana prefieres trabajar desde casa?

5 a 10 Horas ()

10 a 20 Horas ()

20 a 40 Horas ()

Más de 40 horas ()

N/A ()

10- ¿Crees que el trabajo remoto y en casa aumenta tu productividad?

SI ()

NO ()

Sección: Riesgos Laborales**11- ¿Tienes un espacio tranquilo y libre en tu casa para realizar tu trabajo de manera eficiente??**

SI ()

NO ()

12- ¿Cuáles riesgos consideras que pueden afectar tus labores al ejercer tus funciones en tu casa?

Largas Jornadas Laborales ()

La soledad y la incomunicación ()

La incertidumbre y la falta de proyectos ()

Falta de un Programa de Riesgo Laboral ()

La falta de Condiciones Ergonómicas ()

13- ¿Conoce los mecanismos de prevención en caso de accidente de trabajo implementado por la empresa?

SI ()

NO ()

14- ¿Ha recibido la información la capacitación en materia de riesgos laborales por parte de la empresa?

SI ()

NO ()

15- ¿Estaría de acuerdo con que la empresa implemente una guía interna de formación y capacitación para aquellos trabajadores que ejecuten las labores de teletrabajo y trabajo en casa?

Totalmente desacuerdo ()

En desacuerdo ()

Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()

De acuerdo ()

Totalmente de Acuerdo ()

Anexo C Inscripción CVLAC

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/query.do>



El conocimiento
es de todos

Minciencias



CURRÍCULUM VITAE
DE LATINOAMÉRICA
Y EL CARIBE

Datos generales

Participación en grupos de investigación

Actividades de formación

Actividades como evaluador

Apropiación social del conocimiento y Divulgación pública de la Ciencia

Productos de Investigación + Creación

Producción bibliográfica

Producción técnica y tecnológica

Demás trabajos

Proyectos

Reconocimientos

jhonatan emmanuel thierry

[Atrás](#)
[Cambiar contraseña](#)
[Editar datos básicos](#)
[Ayuda relacionada](#)

Datos Personales

Aquí están registrados sus datos personales. Si desea editarlos, haga clic en Editar; de lo contrario haga clic en Atrás. Si desea cambiar la Contraseña, haga clic en Cambiar contraseña.

Nombres (*)	jhonatan emmanuel
Primer apellido (*)	thierry
Segundo apellido	barreto
Nombre en citaciones bibliográficas	https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-9703-7066@emailVe
Nacionalidad	Colombiana
Tipo documento	Cédula de Ciudadanía
Documento de identificación	1121894163
Lugar de expedición (*)	Colombia-META-VILLAVICENCIO
Cédula de extranjería N°	
Estado civil	Soltero(a)
Valor del H5	

<https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do>



¿Sabes que es GOV.CO?

[TRÁMITES Y SERVICIOS](#)
[PARTICIPACIÓN](#)
[ESTADÍSTICAS](#)



El conocimiento
es de todos

Minciencias



CU
DE
Y E

Datos generales

Participación en grupos de investigación

Actividades de formación

Actividades como evaluador

Apropiación social del conocimiento y Divulgación pública de la Ciencia

Productos de Investigación + Creación

Producción bibliográfica

Producción técnica y tecnológica

Demás trabajos

Proyectos

Reconocimientos

Imprimir currículo

Verificador de tipología "Nuevo"

Verificador de información

Resultado análisis de convocatoria

Solicitud de aclaración

Manual de usuario

Salir

Brayan Alonso Gonzalez

Fecha última actualización: noviembre 12, 2021 10:05:29

Tiene pendiente solicitudes de vinculación a:

AVISO LEGAL
Ver [Términos y condiciones](#)
[Eliminar currículo](#)

¿Desea aparecer en el Servicio de Información de Evaluadores Pares Reconocidos del SNCTel?
VISIBILIDAD
Si **NO** desea que su información se visualice en las búsquedas de currículos, seleccione la casilla "Ocultar currículo" y haga clic en el botón "Guardar"
☐ Ocultar currículo

[Guía rápida](#)
[Lo nuevo d CvLAC](#)
[Notificación](#)

Anexo D registro ORCID

<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-9703-7066&emailVerified=true>



Conectando a los investigadores con la investigación

Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto
Español

Buscar

ACERCA DE PARA INVESTIGADORES MEMBRESÍA DOCUMENTACIÓN RECURSOS NOTICIAS Y EVENTOS

Gracias por verificar su correo electrónico


Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto

Biografía






ORCID iD

<https://orcid.org/0000-0002-9703-7066>

Ver versión pública

Mostrar su ID en otros sitios

Vista de impresión de registro público

Obtenga un código QR para su ID

También conocido como

Empleo (1)
Educación y titulaciones (1)
Añadir titulación
Agregar educación
Ordenar

Universidad Cooperativa de Colombia - Seccional Villavicencio: Villavicencio, orinoquia, CO

2016-02-04 hasta la fecha | Proyecto de Vida (Contaduría Pública)

Education

Fuente: Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto
Fuente preferida

Posiciones invitadas y distinciones (0)
Añadir posición invitada
Añadir distinción
Ordenar

Ayuda



Connecting Research and Researchers

Brayan Alonso Gonzalez Gonzalez

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-4098-7677>

View public version

Display your iD on other sites

Public record print view

Get a QR Code for your ID

Also known as

Country

Keywords

Websites & Social Links

Other IDs

Emails

bagg_2012@live.com

brayan.gonzalezgo@campusucc.edu.co

Biography

Employment (0)

Employment lists organizations where you have been professionally affiliated. Add employer.

Anexo E Ponencia Evento UNAB


**FACULTAD DE ESTUDIOS
TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS**

Fecha de inscripción: 14-10-2021
Modalidad de participación (Marcar con una X – en caso de aplicar a ambas modalidades marcas las dos opciones)

Ponencia	X	Póster	
----------	---	--------	--

Área Temática (Marcar con una X)

Salud y medio ambiente		Administración y negocios	X	Globalización y ciudadanía	
------------------------	--	---------------------------	---	----------------------------	--

Información General:

Institución	Universidad cooperativa de Colombia				
Programa Académico	Contaduría Publica				
Nombre del Semillero	G-DOVAZ				
Docente del Semillero	Janeth Lozano Lozano		E-mail:	Janeth.lozanoQ@campusucc.edu.co	
Programa Académico	Contaduría Publica				
Ponente 1	Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto	C.C.	1121894163	E-mail:	Jhonatan.thierry@campusucc.edu.co
Ponente 2	Brayan González González	C.C.	1033792831	E-mail:	Brayan.gonzalezgo@campusucc.edu.co
Teléfonos de contacto	314 2566285 - 3114799294				
Estado del proyecto	Proyecto en curso	X	Proyecto terminado		

Nota: *Solo se certifican a las personas relacionadas como ponente 1 y ponente 2.

1. Título del proyecto:

Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

2. Resumen del proyecto:

El propósito de la investigación es establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta, estas viene regulada en Colombia por la ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo y la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales, para ello se utilizó la metodología de investigación descriptiva y explicativa y la herramienta utilizada fue la encuesta y entrevista para la recolección de datos, los resultados arrojados nos indicaron que tanto los empleadores como empleados, son beneficiados por estas estas modalidades de trabajo ya que permite una mayor flexibilidad para ejecutar las labores, mantener la operatividad de la empresa, y desarrollar una mejor calidad de vida para los empleados, dentro de las conclusiones que se obtuvieron es que permite mejorar los tiempos de calidad de los trabajadores que sean tomado en cuenta para estas modalidades, y para los empleadores les ayudar a tener mayor productividad, empleados comprometidos y resultados que los propios dueños dan como una alternativa laboral, pero no puede ser aplicada a todas las áreas, ya que esta varía del tipo de empresa, cargo y funciones.



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



3. Abstract

The purpose of the research is to establish the advantages and disadvantages of telework and work at home from the perspective of employers and workers in the Municipality of Villavicencio-Meta, these are regulated in Colombia by Law 1221 of 2008 regulates Telework and Law 2088 of 2021 regulates the work at home as a modality of provision of services for occasional situations, for this we used the methodology of descriptive and explanatory research and the tool used was the survey and interview for data collection, the results showed us that both employers and employees, The results showed that both employers and employees are benefited by these work modalities because it allows greater flexibility to perform the work, maintain the operability of the company, and develop a better quality of life for employees, within the conclusions that were obtained is that it allows to improve the quality time of workers who are taken into account for these modalities, and for employers help them to have greater productivity, committed employees and results that the owners themselves give as a labor alternative, but can not be applied to all areas, since this varies from the type of company, position and functions.

4. **Palabras clave:** Teletrabajo, trabajo en casa, Inclusión laboral, contratación laboral, TIC, Trabajo.

5. **Keywords:** Telework, work at home, Labor inclusion, labor recruitment, ICT, Work.

6. Introducción:

La llegada de la pandemia ha obligado a que muchas organizaciones y trabajadores tuvieran que adaptar sus modalidades de trabajo para poder continuar en funcionamiento, aunque el teletrabajo no es una palabra nueva, si tomo mucho auge durante el 2020-2021 motivado al confinamiento, donde la población mundial tuvo que adaptarse rápidamente al uso de la tecnología de la información (TIC), en Colombia el teletrabajo y trabajo a distancia está regulado por las ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo y la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales. Sobre lo cual se presentan algunas diferencias sustanciales que es importante analizar como lo plantea (Fuentes Arredondo, 2021) así:

El teletrabajo, o trabajo a distancia, que puede ser indefinido, está regido por la Ley 1221 de 2008 — decreto reglamentario 0884 de 2012—, mientras que el trabajo en casa es norma recientemente establecida por la Ley 2088 del 12 de mayo 2021, cuando entró en vigencia. Se pudiera decir que tienen ciertas semejanzas, pero también se tiene que decir que es mucha la diferencia. Partiendo del hecho de que el trabajo en casa es aplicable en situaciones excepcionales y es temporal —por tres meses, con opción de prórroga por tiempo ídem o de pronto más—, es decir: no rige en tiempos normales. Precisamente se elevó a rango de ley en medio de la pandemia por el Covid-19, durante la cual, aun sin ser norma, había tenido profusa aplicación.

El teletrabajo, por su parte, puede aplicarse permanentemente. Permite el cumplimiento de labores remuneradas como salario o por prestación de servicio y es facilitado por la utilización de las tecnologías de información y comunicación como puente trabajador-empresa, sin que sea necesaria la presencia física del trabajador o empleado en la sede de sus patrones o empleadores.

Por tanto, el objetivo general establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta, que se desarrolla bajo los siguientes objetivos específicos: Apropiar el sustento del marco jurídico que regula el Teletrabajo y Trabajo en casa en Colombia; Analizar la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral, Analizar la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



desde la visión del rendimiento laboral y Describir las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores

Dentro de las conclusiones preliminares, se puede afirmar que la percepción de los empleados es que les resulta una modalidad de bajo costo y permite obtener mayor productividad de los empleados, y la percepción de los empleados es que obtienen más tiempo de calidad, permitiendo mejorar su bienestar.

7. Planteamiento del problema y justificación:

Descripción del problema:

La llegada de la pandemia ha obligado a que muchas organizaciones y trabajadores tuvieran que adaptar sus modalidades de trabajo para poder continuar en funcionamiento, aunque el teletrabajo no es una palabra nueva, si tomo mucho auge durante el 2020-2021 motivado al confinamiento, donde la población mundial tuvo que adaptarse más rápidamente al uso de la tecnología de la información (TIC), para poder desempeñar funciones dependiente con sus organizaciones y trabajadores independiente que vieron la oportunidad de desarrollar otras actividades, es importante mencionar que para Colombia el teletrabajo es regulado por:

Al respecto detalla (Puyana Silva, 2021) lo siguiente:

Ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de naturaleza laboral subordinada, bajo las formas definidas en el artículo 2 de autónomos, móviles y suplementarios. Por su parte, la Ley 2088 de 2021 regula el trabajo en casa como una modalidad de prestación de los servicios para situaciones ocasionales.

La globalización vista como un fenómeno mundial con influencia en el ámbito social, económico y cultural, ha roto las fronteras existentes entre los países, obligando a la sociedad a replantearse las estrategias de mercado baja la cual venían trabajando, siempre y cuando se procure en todo momento la reconocida reducción de costos y aumento de la productividad, constituyendo de esta manera una alteración en el esquema laboral de los países. Es por ello, que se ha originado un cambio fundamental en la organización del trabajo, el cual podría definirse como el paso de sistemas fijos de producción a procesos flexibles y abiertos.

Durante el 2020, las empresas tuvieron que adaptarse a los cambios existente de forma brusca o perder la batalla existente, aquellas que decidieron no adaptarse a los nuevos cambios producidos y ofrecer alternativas para continuar con las labores de los trabajadores, se vieron afectados hasta llegar a tener que cerrar por que su operatividad no se mantuvo a la altura, y aquellos que si abrieron su abanico de posibilidades tuvieron la oportunidad de continuar con sus operaciones y mantenerse en el mercado.

El teletrabajo ya no solo es una manera de ejercer labores a distancia por medio de las telecomunicaciones, ahora el gobierno colombiano, recientemente sancionó una nueva ley 2088 de 2021 que regulara el trabajo en casa, permitiendo laboral de forma ocasional a los trabajadores, ejercer en sus hogares por un tiempo acorde con la empresa, permitiendo mantener las condiciones laborales de los trabajadores.

Por lo anterior, se considera como formulación del problema: ¿Cuáles podrían ser las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta?

Justificación:

La importancia de conocer, el impacto que tiene la implementación del teletrabajo y trabajo en casa, para ejecutar diferentes actividades laborales desde cualquier sitio, sin necesidad de asistir a la oficina, es importante para las organizaciones en un mundo globalización y dominado por la tecnología, esto ha dado un giro donde



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



las empresas han tenido que adaptarse a los cambios de manera drástica y para los empleados o trabajadores también ha sido un impacto que ha generado desde todos los aspectos psicológicos un aspecto en los cambios de la rutina laboral como se conoce.

Desde la óptica general permite a la organización proteger a sus trabajadores brindándole otras alternativas laborales, protegiéndolos en este momento de la pandemia que afecta a todos los seres humanos, evitando la paralización de las operaciones y para los empleados les permite mejorar su seguridad sobre los riesgos actuales, su nivel de motivación se incrementa, su productividad es igualmente superior, ambos en términos de costos se ven beneficiados y esto en cierta medida para las empresa es un factor importante.

Por este motivo se vuelve indispensable analizar las ventajas y desventajas que ofrece estos modelos de trabajo para los empleadores y para los empleados, que sin duda ha dado un giro a nivel mundial, y actualmente Colombia no escapa de esta modalidad, regulando estas formas de contrataciones para garantizar los lineamientos legales en materia laboral.

La investigación que se presenta permite obtener información de las características, ventajas, y dificultades del teletrabajo y trabajo en casa, e identificar un nuevo escenario de contratación y empleo para los trabajadores. Esto permitirá conocer los fundamentos legales sobre su normalización, para obtener los diferentes enfoques legales y de estudios realizados sobre el tema. El teletrabajo y el trabajo en casa es una modalidad de trabajo alternativo que permitirá flexibilizar las formas de contrataciones de personal, sin importar donde se encuentren geográficamente.

8. Objetivo General:

Establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

9. Objetivos Específicos:

- Apropiar el sustento del marco jurídico que regula el Teletrabajo y Trabajo en casa en Colombia
- Analizar la percepción de los empresarios sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral
- Analizar la percepción de los empleados sobre el teletrabajo y trabajo en casa desde la visión del rendimiento laboral
- Describir las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y para los trabajadores

10. Marco teórico:

El trabajo es definido por la (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020), como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Donde él (MinTrabajo, Código Sustantivo del Trabajo, 2020), en su artículo 5 del código sustantivo del trabajo lo define como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

Cuando se habla de trabajo se menciona a una acción que ha realizado la humanidad a lo largo de miles de años, no es una palabra nueva, ni algo que se ha implementado recientemente, al contrario, al pasar de los años



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



- **Retribución o remuneración del servicio:** La denominación que se le dé al pago por las partes no condiciona su naturaleza jurídica, pues la esencia salarial del mismo surge necesariamente de su condición de ser una contraprestación directa de un servicio personal subordinado. El elemento de la relación jurídica que identifica su naturaleza laboral y la distingue de una meramente civil o de otra estirpe, lo constituye la subordinación o dependencia jurídica y continuada que supedita la forma de los servicios. Por tanto, siempre que esos servicios se presten bajo tales condicionamientos, el pago se deberá tener por salarial, prescindiendo del nombre que el empleador o las dos partes le den al mismo.

Sobre lo cual se aclara que cuando se configuran esos tres elementos estamos frente a un contrato de trabajo, no importa cómo lo hayan llamado las partes.

11. Metodología:

El tipo de Investigación es descriptiva y explicativa, ya que se busca describir los efectos generados con la incorporación del teletrabajo en las organizaciones, cuyos efectos fueron objeto de análisis en esta investigación. La cual define (Arias, 2012), como aquella investigación que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (pag.24).

De igual forma (Arias, 2012), manifiesta que la investigación explicativa la define como: aquella que se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (pag.26).

El enfoque que se utilizó en la investigación es el “enfoque mixto”; de acuerdo con (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014) es un: Proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio, o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento. Este enfoque permite obtener una perspectiva más amplia y profunda del tema en estudio y así poder formular el planteamiento del problema con mayor claridad.

Teniendo en cuenta a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014), expresa que un: “enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. Cuantitativa, en la medida que el estudio y análisis de la realidad de la tipología de contratación del estudio se hace medición de la percepción de los empleadores y empleados, permitiendo un nivel de control de datos, y dar argumentos descriptivos generales de los resultados objeto de estudio, tal como lo señala (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio., 2014), al mencionar algunas características del enfoque cuantitativo tales como son: mide fenómenos, utiliza estadísticas, emplea experimentación y análisis causa-efecto.

Población y muestra: La población y muestra es estratificada, siendo este un procedimiento de muestreo en el que el objetivo de la población se separa en segmentos exclusivos, homogéneos (estratos), y luego una muestra aleatoria simple se selecciona de cada segmento (estrato), que para el caso particular corresponde a 30 empresas (patrones o empleadores) y de estas se consideran aplicar estudio a 60 empleados (trabajadores) para determinar las variables de estudio sobre ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa. Estas personas corresponden igualmente a las fuentes primarias y como fuentes secundarias se tomará fuente de artículos, libros y noticias que documentan el tema objeto de estudio.

Técnicas e Instrumentos: Bajo la técnica de trabajo de campo y la observación. Se aplicará dos instrumentos a las dos poblaciones para obtener la información de estudio (entrevistas).



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



12. Resultados:

De conformidad con el objetivo general de la investigación propuesta que correspondió “establecer las ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa, para las organizaciones y los trabajadores del Municipio Villavicencio-Meta”, se presenta a continuación el desarrollo de los objetivos específicos propuestos y las actividades desarrolladas según la metodología aplicada para el logro de estos.

12.1 Apropiación del marco normativo del teletrabajo y trabajo en casa

En el siguiente normograma se evidencia el marco normativo del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia:

Tabla 1:
Normograma del teletrabajo y trabajo en Casa en Colombia

Teletrabajo: Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.	Trabajo en casa: Ley 2088 de 2021
El teletrabajo: se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y 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”.	Trabajo en casa: El empleador dentro de esta ocasional, temporal y excepcional, podrá habilitar al público o al trabajador, en cualquier sector de la e para que de manera excepcional, transitoria o desarrolle actividades en casa, no necesariamente tecnologías de la información. Solo requiere como c que sus funciones puedan ser desempeñadas por fin instalaciones de la empresa (Artículo 2 de la Ley 2021).
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores. • Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. • Decreto 1072 de 2015: El teletrabajo exige el cumplimiento de este decreto para 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 2088 de 2021: por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia. De esta forma, el país ya cuenta con elementos jurídicos para proteger el empleo en el marco de situaciones ocasionales como la generada por la pandemia del Covid-19. • Circular 21 de 2020 del ministerio del trabajo. Para: empleadores y trabajadores del sector privado con el asunto: medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. • Decreto 580 de 2021: Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID - 19, y el mantenimiento del orden público, se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable y la reactivación económica segura. Dispone: “ARTICULO 9. Alternativas de Organización Laboral. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



trabajo permite viabilidad de empleabilidad y por ende permitiría mejorar o generar estabilidad en la calidad de vida para los empleados más cuando se atraviesa por esta situación de pandemia.

Lo cual es consecuente a la respuesta dada por los trabajadores a pregunta ¿Está de acuerdo que el trabajo en casa sea implementado como una manera alternativa para cubrir excepciones en las labores de trabajo? Donde el 95% lo consideraron viable, ya que permite continuar con sus labores y no tener que detenerla o exponerse a despidos. Por otro lado, los empleados consideran estar totalmente de acuerdo en un 63% que esta modalidad de trabajo es una oportunidad que permite apertura nuevas vacantes para otros trabajadores, dándole mayor oportunidad aquellos que no pueden asistir físicamente a una empresa. Consideran que los costos se presentan como una alternativa para el empleado, porque ahorraría, en gastos de traslados compra de alimentos en la calle, en otros lo que representa un gran ahorro para sus bolsillos o para los que están estudiando permiten ingresar prontamente a sus clases sin demoras de tráfico, salidas tarde de sus jornadas laborales y cumplir con lo académico y lo laboral de forma satisfactoria.

Consecuente a lo anterior, los trabajadores en un 80% prefiere trabajar en casa, porque consideran que son más productivos, no se levantan tan temprano y pierden horas en la calle o transporte, además de permitirles ahorrar en gastos de transporte o alimentación por fuera de casa, luego de darles seguridad en manipulación de alimentos en medio de la pandemia. Fuera que al tener esta seguridad se consideran ser más productivos al sentir que su calidad de vida mejora considerablemente.

Por tanto, el 45% de los empleados prefiere trabajar en casa porque les permite evitar viajes largos, ahorrar costos de transporte y tiempo de traslado, el 35% pasar más tiempo con la familia fortaleciendo sus lazos familiares, viendo crecer a sus hijos o compartir con su pareja o padres. Tan solo el 10% lo ve importante para ir al Gym o hacer otras actividades de distracción. Dejando claro que esta modalidad le permite al empleado diferentes opciones diferentes para mejorar su calidad de vida.

13. Conclusiones:

El teletrabajo genera beneficios para la empresa, empleados y sociedad; su tendencia en las organizaciones se presenta como un efecto imparable debido al avance vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), su aporte en la reducción de costos para la empresa, las necesidades de los empleados en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar, y para el medio ambiente contribuye a su preservación.

El 90% de los empleadores considera que es fundamental apoyar el desarrollo y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y esto viene fundamentado por que un trabajador motivado y que goce de un bienestar integral es más productivo, responsable y comprometido con la empresa así mismo consideran que el teletrabajo y trabajo en casa es una modalidad alternativo que permitirá obtener resultados más productivos dentro de la organización con sus empleados y de lo cual el 47% ha considerado estar totalmente de acuerdo mientras que un 46% está de acuerdo con esta afirmación.

Mientras que para los empleados el 91.67% considera estar totalmente de acuerdo que los empresarios apoyen en desarrollar y mejorar la calidad de vida de sus empleados, por lo cual consideran que la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa es una alternativa que permitirá para los empleados mejorar su bienestar integral dentro de la organización como fuera de ella, y el 95% considera estar totalmente de acuerdo este modelo laboral como beneficio para sus actividades.

Para los empleadores es importante monitorear los riesgos que trae consigo la implementación de estos modalidades de trabajo, ya que si se quiere lograr un beneficio con ello se debe garantizar en todo momento las condiciones laborales para los empleados y la del patrono, por tanto el 40% indico que se debe tener especial cuidado con el stress laboral por largas jornadas laborales, esto se fundamenta ya que por estar en casa el



FACULTAD DE ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS



trabajador no sepa mantener un horario para sus actividades provocando a mediano y largo plazo este factor de riesgo importante así mismo un 30% considera que se debe adaptar un programa de riesgo propio para atender estas modalidades de trabajo, ya que no es lo mismo un trabajador en el centro de trabajo que a la distancia, esta información debe ser de conocimiento de parte y parte por medio de una respectiva capacitación

Para los empleados el factor de riesgo más importante que consideraron en un 40% las largas jornadas de trabajo, considerando que por estar en su casa los jefes de sus áreas no consideran los horarios ocasionando jornadas muy extensas, así mismo el 27% menciona la falta de un programa de riesgos laboral para esta modalidad, ya que es indispensable conocer los mecanismos adecuado para el cuidado de la salud por ser un cambio en la ejecución de las actividades

14. Bibliografía

- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Cabrera, A. (24 de 03 de 2021). *El Senado aprobó proyecto de Ley que regula el trabajo en casa*. Obtenido de Radio Santa Fé: <https://www.radiosantafe.com/2021/03/24/532954/>
- Canal Capital. (11 de 08 de 2021). *Resolución 085 de 2021*. Obtenido de Por la cual se regula el trabajo en casa en el Canal Capital: http://intranet.canalcapital.gov.co/intranet/rrhh/wp-content/uploads/2021/08/20210811_Resoluci%C3%B3n-085-de-2021Regula-el-trabajo-en-Casa-en-Canal-Capital-1.pdf
- Fuentes Arredondo, L. (21 de 07 de 2021). *Las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa*. Obtenido de Seminario la Calle: <https://semanariolacalle.com/las-diferencias-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia. (10 de 2021). *Teletrabajo*. Obtenido de Marco Jurídico: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- Ministro del Trabajo. (05 de 2021). *Presidente sancionó la Ley de Trabajo en Casa*. Obtenido de Comunicados: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/mayo/presidente-sanciono-la-ley-de-trabajo-en-casa>
- MinTIC. (2021). *Teletrabajo*. Obtenido de MinTic: <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- MinTrabajo. (2020). *Código Sustantivo del Trabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>
- Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Definición de Trabajo*. Obtenido de <http://www.oit/definicion/de/trabajo/.com>
- Puyana Silva, A. (23 de 06 de 2021). *Ley 1221 de 2008 sobre teletrabajo y Ley 2088 de 2021 sobre trabajo en casa*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia: <https://derlaboral.uesternado.edu.co/analisis-y-opinion/ley-1221-de-2008-sobre-teletrabajo-y-ley-2088-de-2021-sobre-trabajo-en-casa/>
- Uriarte, J. (10 de 03 de 2020). *10 características principales del trabajo*. Obtenido de características: <https://www.caracteristicas.co/trabajo/>

Mayores informes:

Juan Carlos Osma Rozo: josma223@unab.edu.co

Anexo F certificados de la ponencia.





Certifican que:

Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto

Participo bajo la modalidad de ponente en el 4to Encuentro Interinstitucional de Semilleros de Investigación. Áreas Temáticas: Salud y medio ambiente, Administración y negocios, Globalización y ciudadanía, con el proyecto titulado:

Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

Evento realizado en la UNAB – Bogotá 02 de noviembre de 2021



Yaneth Rocío Orellana Hernández
Decana Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos

unab.edu.co





Certifican que:

Brayan González Gonzáles

Participo bajo la modalidad de ponente en el 4to Encuentro Interinstitucional de Semilleros de Investigación. Áreas Temáticas: Salud y medio ambiente, Administración y negocios, Globalización y ciudadanía, con el proyecto titulado:

Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta

Evento realizado en la UNAB – Bogotá 02 de noviembre de 2021



Yaneth Rocío Orellana Hernández
Decana Facultad de Estudios Técnicos y Tecnológicos

unab.edu.co

Anexo G. Cesión de derechos producción intelectual de la investigación

Mediante este documento, yo Jessica Alejandra Noreña Rivas identificada con la CC No. 1.055.000.192, como co-autora de la ponencia y aportante del trabajo de investigación desarrollado y presentado por los estudiantes Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto, a Brayan González Gonzáles y a la profesora Janeth Lozano Lozano, para publicar el documento (artículo y presentación ponencia o póster u otro medio de producción intelectual generada de esta investigación) que a la fecha entrego a estas personas por medio electrónico, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, la Ley 44 de 1993, la Ley 1520 de 2012, Ley 1581 de 2012 y demás leyes y jurisprudencia vigente al respecto, y a su vez cedo los derechos de esta publicación haciéndome responsable de sus contenidos, junto con los compañeros con los que se realizó la investigación.

Esta autorización es válida para uso sobre la obra en formato impreso, digital, electrónico, virtual y para usos en redes, Internet, extranet, y cualquier formato o medio conocido o por conocer.

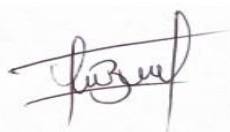
Por tanto, los autores del documento de investigación, expresamos que el documento (artículo, video, conferencia, libro, imagen, fotografía, audio, presentación ponencia o póster u otro) objeto de la presente autorización es original y se elaboró sin quebrantar ni suplantar los derechos de autor de terceros, y de tal forma, el documento (artículo, video, conferencia, libro, imagen, fotografía, audio, presentación ponencia o póster u otro) es de exclusiva autoría y se tienen la titularidad sobre éste.

En caso de queja o acción por parte de un tercero referente a los derechos de autor sobre el documento (artículo, video, conferencia, libro, imagen, fotografía, audio, presentación ponencia o póster u otro) en cuestión, (LOS AUTORES) asumirán la responsabilidad total y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad Cooperativa de Colombia actúa como un tercero de buena fe.

De esta forma, los estudiantes coautores de la investigación se permiten firmar y generar la conformidad de la presente autorización, dando su Sí autorizo.

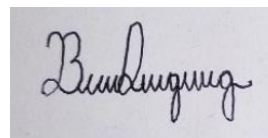
3. Firmas de autor(es)

Firma



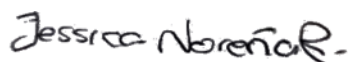
Documento de identidad N°: 1.121.894.163

Firma



Documento de identidad N°:

Firma



Documento de identidad N°: 1.055.000.192.

Anexo H Aval del profesor**Aval profesor director**

La suscrita profesora **Janeth Lozano Lozano**, identificada con la C.C. No. 40392465 de Villavicencio, se permite dar AVAL de los compromisos cumplidos en el desarrollo del curso de Opción de grado durante el octavo semestre con el proyecto **titulado “Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa desde la perspectiva de empleadores y trabajadores del Municipio de Villavicencio-Meta”** a lo(s) estudiante(s) **Jhonatan Emmanuel Thierry Barreto y Brayan González Gonzáles**. Trabajo desarrollado bajo la modalidad de seminario de profundización con disertación de la ponencia en evento Cuarto Encuentro Internacional de Semilleros de Investigación de la UNAB y entrega de las relatorías del diplomado realizado para apropiación del conocimiento de la NIC/NIAS.

Dada en Villavicencio, el 1 de diciembre de 2021.

Cortésmente,


JANETH LOZANO LOZANO

12 Relatorías

Relatoría módulo 1

Curso: Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo: Generalidades de las NIIF
Profesor: Fabián barón sierra
Alumno(s): Jhonatan Emmanuel Thierry
 Brayan González Gonzáles

Fecha viernes: 27 Agosto
Hora de Inicio: 18:00 p.m.
Hora de finalización: 22:00 pm

Fecha sábado: 28 Agosto
Hora de Inicio: 07:00 a.m.
Hora de Finalización: 12:00 p.m.

Semana 1

1. Modulo Generalidades de las NIIF

El día viernes se inicia el módulo de generalidades con la presentación del docente y a su vez cada uno de los estudiantes hace su respectiva presentación.

Introducción

Para (Donoso Sánchez, 2017) son:

Las normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), en ingles conocidas como IFRS (International Financial Reporting Standars), son una serie de principios contables y estándares técnicos establecidos por la IASB (International Accounting Standards Board) cuyo objetivo consiste en armonizar la normativa contable a nivel internacional.).

Lo que busca la norma es la unificación de los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar sobre las transacciones y hechos económicos que afectan a una empresa y que se reflejan en los estados financieros.

El mundo actual está cambiando constantemente, el entorno nunca es el mismo, las personas y las empresas buscan una evolución continua; es por esto que las NIIF/IFRS buscan un punto en común, una homologación y consistencia en los temas.

El objetivo y beneficios de las NIIF como se indicó al principio su principal objetivo es armonizar y unificar la normativa contable a nivel internacional, esto permite obtener ciertos beneficios como:

- Permite usar el mismo lenguaje contable y financiero
- Permite presentar unos estados financieros comparables y transparentes entre países distintos.
- Supone una mayor facilidad de acceso a mercados de capitales por parte de empresas. Hay un mercado mayor de potenciales inversores, ya que pueden provenir de todo el mundo.
- También permite una mayor facilidad en la expansión internacional, ya que la normativa de otros países, que tradicionalmente ha sido una barrera, es similar a la del país de origen.

1.1 Breve historia de las NIIF

Según indica (Siigo, s.f.) se define:

Las Normas Internacionales de Auditoría (IAS en inglés, o NIA en español) fueron creadas y emitidas por la Junta del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) en el periodo 1973 – 2001. Este fue el principio de las NIIF, como el intento de armonizar, unificar y entender la contabilidad de toda la Unión Europea; sin embargo, esta idea se difundió rápidamente y se implementaron las NIIF a nivel global, es decir que se pasó de las NIA a las NIIF gracias a la necesidad de su masificación y a la acogida que tuvo el proyecto.

Luego de las NIA se desarrollaron las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y en abril de 2001, el International Accounting Standards Board (IASB) se encargó

de establecer las NIIF como reglamentación internacional para la regulación de las finanzas internacionales. En este contexto, las NIIF fueron diseñadas como un lenguaje internacional, de modo que las cuentas de las empresas sean comprensibles y comparables. También podría concluirse que las NIIF son una consecuencia de la creciente interacción comercial entre negocios y empresas a nivel internacional hasta el punto de llegar a reemplazar las diferentes normas contables que se han creado en cada nación.

1.2 Organismo emisor de las NIIF

El International Accounting Standard Board (IASB), emite las normas internacionales de contabilidad NIC-NIFF.

El International Federation of Accountants (IFAC), emite normativa sobre, las normas internacionales de auditoría NIAs, las normas internacionales de Gobierno NIC-SP, los aspectos sobre el sector educativo y la ética profesional.

El International Standards of Accounting and Reporting (ISAR), emite las normas de contabilidad simplificada.

La IASB tiene unas etapas para emitir cada una de las NIIF que son las siguientes:

Debido proceso de la IASB: El debido proceso es el conjunto de etapas formales secuenciadas e imprescindibles que debe seguir IASB al momento de emitir una NIIF.

La Fundación IFRS ha publicado un documento denominado “manual del procedimiento a seguir para IASB” el cual fue aprobado por última vez en el 2011.

En este documento se mencionan seis fases que deben cumplirse por parte de IASB. Fijar la agenda:

La agenda se encuentra compuesta por temas que puedan requerir la atención de IASB entemas relacionados con la elaboración de nuevas NIIF o la modificación de las existentes.

1.3 Especialidades De las NIIF

Según (Donoso Sánchez, 2017) indica que:

Las NIIF establecen unas normas genéricas, de aplicación en todos los ámbitos y para todas las empresas. Sin embargo, también ha desarrollado unas NIIF especiales:

- NIIF para Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES): Son similares a las NIIF generales, pero más simplificadas. Se les exime, por ejemplo, de la obligación de presentar ciertos estados financieros.
- NIIF para el Sector Público: Se han establecido unas NIIF para la contabilidad pública, con todas las especialidades que ello conlleva.

1.4 Como se desarrolla los estándares de la norma

Según la página de (Niic y Niif, 2020) indican que:

Las NIIF se elaboran siguiendo un procedimiento, a escala internacional, en el que participa la profesión contable, analistas financieros y otros usuarios de los estados financieros, la comunidad de negocios, bolsas de valores, autoridades normativas y reguladoras, académicos y otros individuos interesados, así como organizaciones de todo el mundo. El IASB consulta con el SAC, en reuniones abiertas al público, sobre los proyectos más importantes y las decisiones de agenda y prioridad en el trabajo, y además discute los asuntos técnicos en reuniones abiertas a la observación pública. El procedimiento de aprobación para cada proyecto contempla normalmente, aunque no necesariamente, las siguientes fases (las fases que son obligatorias, de acuerdo con los términos de la Constitución de la Fundación IASC:

- 1) El personal técnico trabaja en la identificación y revisión de todas las cuestiones asociadas con el tema, considerando la aplicación del Marco Conceptual del IASB a las cuestiones planteadas;
- 2) Estudio de las exigencias contables de los diferentes países y de la práctica e intercambio de puntos de vista con los organismos nacionales emisores de normas;
- 3) Consulta con el SAC sobre la conveniencia de añadir el problema a la agenda del IASB;
- 4) Formación de un grupo asesor con la finalidad de asesorar al IASB sobre el proyecto;
- 5) Publicación de un documento de discusión para comentario público;
- 6) Publicación de un Proyecto de Norma para comentario público, aprobado al menos por nueve votos del IASB, incluyendo cualquier opinión en contra mantenida por los miembros del IASB;

- 7) Publicación, dentro del Proyecto de Norma, de los fundamentos de las conclusiones;
- 8) Consideración de todos los comentarios recibidos, dentro del periodo establecido al efecto, sobre los documentos de discusión y Proyectos de Norma;
- 9) Consideración de la conveniencia de mantener una sesión pública, de efectuar pruebas de campo y, si se considera necesario, llevar a cabo ambos procedimientos; y
- 10) Aprobación de una Norma, por al menos nueve votos del Consejo, incluyendo en la Norma publicada cualquier opinión discordante.

1.5 Qué incluye las NIIF incluye:

Introducción

1. Objetivos
2. Alcance
3. Definiciones
4. Contenido
5. Fecha de vigencia
6. Modificaciones a otros estándares
7. Razones para su emisión
8. Guía de implementación
9. Bases de conclusiones

Sábado. 18 de septiembre

Se continúa el tema del día anterior

2. Elementos de la situación financiera

Los activos, los pasivos, el patrimonio, los ingresos, los costos, los gastos, la corrección monetaria y las cuentas de orden. ... La sumatoria de los ingresos, los costos, los gastos y la corrección monetaria, debidamente asociados, arroja el resultado del período.

2.1 Estado de situación financiera

Activo, pasivo y patrimonio.

2.2 Estado de resultados y otro resultado igual

Ingresos y gastos

2.3 Activo

Los activos representan en las NIIF, los bienes y derechos que posee una empresa, los recursos controlados por la entidad como resultado de sucesos pasados, del que la entidad espera obtener en futuro, beneficios económicos y es todo con lo que cuenta la empresa para negociar en el exterior.

Como nos menciona las (NIIF, 2018) donde se detalla que:

Un activo es reconocido cuando cumple con uno de los anteriores conceptos, es decir que es probable que la empresa obtenga beneficios económicos a futuro derivados de los mismos, el costo del activo puede ser valorado con suficiente fiabilidad.

Por lo tanto, bajo NIIF un Activo enlaza tres momentos importantes: Pasado, Presente y Futuro dentro de la sociedad o persona natural que lo posee, razón de su trascendencia. De acuerdo con la definición de Activo establecida en el Marco Conceptual para la Información Financiera del IASB (Órgano Emisor de Normas), este concepto se puede desagregar en tres momentos:

Resultado de Hechos Pasados: es decir, el bien debe proceder de un hecho cumplido en el pasado. Recurso Controlado: el control es esencial para definir la condición de Activo de un bien; se tiene control cuando son asumidos tanto los riesgos como las ventajas del bien en tiempo presente. Tener el control es poder decidir su propósito y usarlo e impedir sea utilizado por terceros porque se tiene el control o dominio.

2.4 Pasivo

Es una obligación actual de la empresa como resultado de sucesos pasados, al vencimiento de la cual y para cancelarla, la empresa espera obtener en el futuro, beneficios económicos. Es decir el pasivo es la aportación o participación de terceras personas en el financiamiento de una empresa.

Se reconoce un pasivo cuando sea probable que la empresa tenga que realizar un sacrificio beneficios económicos futuros derivados de estos.

2.5 Patrimonio

El Patrimonio es la parte residual en los activos de la entidad después de deducir todos sus pasivos. Este puede subdividirse a efectos de su presentación en el balance para proveer información relevante a los usuarios.

Es la diferencia aritmética entre los valores del activo y las obligaciones que constituyen el pasivo. El patrimonio neto representa la aportación inicial del propietario para financiar el negocio. Y se refleja con la siguiente formula.

$$\text{Activo} - \text{Pasivo} = \text{Capital}$$

Referencias

Donoso Sánchez, A. (13 de 09 de 2017). *Normas internacionales de Información Financiera (NIIF) – IFRS*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-informacion-financiera-niif-ifs.html>

Eleconomista. (s.f.). *Modelo de coste ABC*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/modelo-de-coste-abc>

Niic y Niif. (2020). *Cómo se desarrollan los estándares*. Obtenido de NIIC Y NIFF: <https://www.nicniif.org/home/iasb/como-se-desarrollan-los-estandares.html>

NIIF. (2018). *NIIF*. Obtenido de NIIF: <https://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>.

Sánchez Donoso, A. (14 de 06 de 2017). *Provisión*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/provision.html>

Siigo. (s.f.). *NIIF: qué son y por qué son importantes en Colombia*. Obtenido de Siigo: <https://www.siigo.com/blog/contador/retos-de-las-niif/>

Relatoría módulo 2

Curso:	Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo:	Matemática Financiera
Profesor:	Marcos Édison Hernández
Alumno(s):	Jhonatan Emmanuel Thierry Brayan Alonso González González

Fecha viernes:	03 septiembre
Hora de Inicio:	18:00 p.m.
Hora de finalización:	22:00 pm

Fecha sábado:	04 septiembre
Hora de Inicio:	07:00 a.m.
Hora de Finalización:	12:00 p.m.

Semana 2

1. Módulo Matemática Financiera

Para (Conexionesan, 2019) la:

Gracias a las NIIF, ahora los estados financieros son más transparentes y comparables. Esto genera una mejora en las oportunidades de inversión de una empresa, además de mayores clientes potenciales, para los expertos en el área les permite que tengan experticia en el manejo del valor del dinero en el tiempo teniendo en cuenta que las partidas o rubros de los estados financieros se tendrán que reconocer más por su esencia que por su forma, de este motivo se vuelve importante el conocimiento en la formación matemáticas financieras.

1.1 Tasas

La tasa de interés es el interés cobrado por unidad de capital en una unidad de tiempo. Es independiente de la unidad monetaria elegida. Estas condiciones son:

Valor de la tasa: en porcentaje %

Plazo: tiempo total que abarca la tasa de interés

Período de liquidación: cada cuánto se liquidan los intereses

Forma de pago: cuando se pagan los intereses

Ilustración N°1: Formula independiente de la unidad monetaria

$$i = \frac{C(t_1) - C(t_0)}{C(t_0)}$$

Las tasas se expresan en tanto por uno o tanto por ciento:

$$i \leftrightarrow 100 \cdot i\%$$

1.2 Tasa de interés efectiva

Para (Coltefinanciera, 2019)

La tasa de interés efectiva se paga o se recibe por un préstamo o un ahorro cuando no se retiran los intereses, se asimila a un interés compuesto. Esta tasa es una medida que permite comparar las tasas de interés nominales anuales bajo diferentes modalidades de pago, ya que generalmente se parte de una tasa efectiva para establecer la tasa nominal que se pagará o recibirá por un préstamo o un ahorro.

1.3 Tasa de interés fija

Tipo de interés fijo es aquel en que el valor establecido del tipo de interés se mantiene inalterable durante todo el tiempo que dure la inversión o préstamo. En las operaciones que se aplica el tipo de interés fijo, el interés generado siempre es calculado empleando el mismo valor o porcentaje que originalmente fue acordado entre las partes

1.4 Tasa de interés vencida

Cuando la liquidación de los intereses se hace al final del período. Cabe anotar que la tasa efectiva es siempre vencida y por lo tanto esta última palabra se omite en su declaración.

1.5 Tasa de interés anticipada

Es cuando los intereses se liquidan al comienzo del período. Cuando el interés se causa en forma anticipada en el período. Cabe anotar que la Tasa Efectiva no puede darse, por definición, en forma anticipada, es decir no existe una tasa efectiva anticipada.

1.6 Tipos De Interés

1.6.1 Interés simple

Según (Arevalo & Ospina, 2008) indica que:

Es la compensación pagada o recibida por el uso del dinero tomado en préstamo. Este concepto constituye parte del soporte de las finanzas y tiene como principio el cálculo y análisis de la variación del dinero respecto del tiempo.

El interés depende de tres variables: El tiempo (T), La tasa de interés (i) y el capital (K). Fórmulas de Interés Simple

$$I = C * t * i$$

$$VF = C (1 + i * t) \quad C = VF (1 + i * t) - 1 \quad VF = C + I$$

I = interés; VF = valor futuro; C = Capital; i = tasa.

1.6.2 Interés Compuesto

Para (Autoregulador de Mercado de Valor de Colombia , 2019)

El sistema de interés compuesto continuo se caracteriza por obtener interés sobre el principal, en el primer instante de tiempo. A diferencia de los intereses vistos anteriormente, esta clase de interés no tiene posibilidades de reinversión trimestral, mensual, semanal, etc. Sino que se tiene en cuenta la reinversión continua; dicho factor lleva a que la función de interés compuesto continuo sea logarítmica.

Fórmulas de Interés Compuesto:

$$M = C (1 + i)^n \quad C = M (1 + i)^{-n}$$

M = monto o también llamado VF; C = capital; i = tasa; n = tiempo

1.6.3 Tasa de interés real

El tipo de interés real o tasa de interés real es el rendimiento neto que obtenemos en la cesión de una cantidad de capital o dinero, una vez hemos tenido en cuenta los efectos y las correcciones en la inflación. (Vásquez Burguillo, 2015).

Formula:

$$r = i - \pi$$

r – Tipo de interés real.

i – Tipo de interés nominal.

π – Inflación.

1.6.4 Tasa de interés nominal

El tipo de interés nominal, conocido también como interés nominal, es el porcentaje que se agregará al capital cedido como remuneración durante un periodo determinado. El TIN no tiene en cuenta otros gastos de la operación como pueden ser las comisiones o las vinculaciones que conlleva el producto.

De forma matemática, se puede indicar de la siguiente manera:

$$VF = VP (1 + n \cdot i)$$

Dónde:

VF: es el valor futuro obtenido sumados todos los intereses percibidos

VP: es el valor presente o inicial de la operación

n: número de años considerados en la inversión

i: tipo de interés aplicado en la operación

Para conocer directamente el interés obtenido durante la operación, la fórmula es:

$I = VP(n \cdot i)$ Donde I es el interés total nominal obtenido durante toda la operación.

Aplicado a una situación real en un depósito, imaginemos que un banco nos da de rentabilidad el 5% de interés nominal anual durante 6 años a cambio de prestarles un capital de 500.000.

De esta forma, aplicando las fórmulas anteriores, obtendríamos 650.000:

$$VF = 500.000(1+6 \cdot 0.05)=650.000$$

El interés obtenido equivaldría a:

$$I = 500.000(6 \cdot 0.05) = 150.00$$

1.7 Tipos De Anualidades

1.7.1 Anualidades Ordinarias o vencidas

La anualidad vencida es aquel abono, retiro o depósito frecuente que se efectúa al final de cada periodo de pago pactado.

Formula:

$$VF = R \frac{(1 + i)^n - 1}{i}$$

1.7.2 Anualidades anticipadas

Es aquella en que los pagos se efectúan al principio del periodo o del mes; Por ejemplo, el pago del arriendo de una casa, primero se paga el arriendo y luego se habita el inmueble.

Referencias

- Arevalo , J., & Ospina, E. (2008). *Matematica Financieras*. Escuela Superior de Administración Publica, Bogota.
- Autoregulador de Mercado de Valor de Colombia . (2019). *Guia de Estudio de Matematica Financiera*. Bogota.
- Coltefinanciera. (2019). *Educación Financiera*. Obtenido de Coltefinanciera: https://www.coltefinanciera.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=425:cual-es-la-tasa-interes-nominal-y-efectiva&catid=121&Itemid=687
- Conexionesan. (2019). *NIIF: la importancia de estas normas para el análisis de estados financieros*. Obtenido de Conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/07/niif-la-importancia-de-estas-normas-para-el-analisis-de-estados-financieros/>

Relatoría módulo 3

Curso: Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo: Tratamiento de Pasivos – Ingresos - Impuestos a las Ganancias
Profesor: Diego Barbosa
Alumno(s): Jhonatan Emmanuel Thierry
 Brayan Alonso González González

Fecha viernes 10 de Septiembre

Hora de Inicio: 18:00 p.m

Hora de finalización: 22.00 pm

Fecha sábado 11 de Septiembre

Hora de inicio: 07:00 am

Hora de finalización: 12:00 pm

Semana 3

1. Módulo Tratamiento de Pasivos – Ingresos - Impuestos a las Ganancias

Viernes

Breve presentación del tutor encargado de dictar la formación, experiencia y trayectoria académica, posterior a la información personal pasa con el inicio del tema:

1.1 Provisión

Una provisión, en el ámbito contable, es un pasivo que consiste en reservar una serie de recursos para hacer frente una obligación de pago prevista en el futuro (Sánchez Donoso, 2017).

Cuando la empresa tiene una obligación futura o cree que va a tenerla (hay una alta probabilidad de que exista), tiene que provisionar, es decir, se dota una provisión. Esto quiere decir que reserva una serie de recursos en la empresa para esa obligación futura y, por tanto, no los gasta en otras cosas. Las provisiones suelen realizarse al finalizar el ejercicio (dependiendo del país, pero normalmente 31 de diciembre) y es habitual que sean por una cuantía estimada (ya que se desconoce la cantidad definitiva).

Una provisión se reconocerá cuando:

- Cuando la empresa tiene una obligación legal o implícita como resultado de un evento pasado
- Es probable que un flujo de recursos sea requerido para pagar o liquidar la obligación
- Se puede efectuar una estimación confiable del monto de la obligación

De no cumplirse cualquiera de las tres condiciones indicadas las compañías no deben reconocer las provisiones y ni tampoco por gastos operativos futuros.

Las provisiones pueden venir determinadas por una disposición legal, contractual o por una obligación implícita o tácita. En este último caso, su nacimiento se sitúa en la expectativa válida creada por la empresa frente a terceros, de asunción de una obligación por parte de aquella.

Toda provisión debe responder a una obligación actual derivada de un suceso pasado, cuya cancelación sea probable que origine una salida de recursos y su importe pueda medirse con fiabilidad.

1.2 Valoración de la Provisión

Con respecto a las provisiones (Fernández, 2021) menciona que:

Estas deben valorarse de forma adecuada, fiable y de acuerdo con la información disponible en cada momento. La valoración se encuentra recogida en la noma de registro y valoración 15.^a del Plan General Contable.

En la fecha de cierre del ejercicio, se valorarán por el valor actual de la mejor estimación posible del importe necesario para cancelar o transferir a un tercero la obligación. Deben registrarse los ajustes que surjan por la actualización de la provisión como un gasto financiero conforme se vayan devengando. Cuando se trate de provisiones con vencimiento inferior o igual a un año y el efecto financiero no sea significativo, no será necesario llevar a cabo ningún tipo de descuento.

Por otro lado, la compensación a recibir de un tercero en el momento de liquidar la obligación no supondrá una minoración del importe de la deuda, sin perjuicio del reconocimiento en el activo de la empresa del correspondiente derecho de cobro. Siempre que no existan dudas de que dicho reembolso será percibido. El importe por el que se registrará el citado activo no podrá exceder del importe de la obligación registrada contablemente. Solamente cuando exista un vínculo legal o contractual, por el que se haya exteriorizado parte del riesgo, y en virtud del cual la empresa no esté obligada a responder. Se tendrá en cuenta para estimar el importe por el que, en su caso, figurará la provisión.

En la memoria de la empresa se debe indicar el criterio de valoración de las provisiones y contingencias. Así como, en su caso, el tratamiento de las compensaciones a recibir de un tercero en el momento de liquidar la obligación. En particular, en relación con las provisiones deberá realizarse una descripción general del método de estimación y cálculo de cada uno de los riesgos.

1.3 Medición de una provisión

Medición es el proceso de determinación de los importes monetarios en los que una entidad mide los activos, pasivos, ingresos y gastos en sus estados financieros. La medición involucra la selección de una base de medición. Las bases de medición más usuales en esta NIIF son el costo histórico y el valor razonable.

1.4 Pasivos contingentes

Una posible obligación que surge de eventos pasados, cuya existencia ha de ser confirmada sólo por la ocurrencia o no ocurrencia de uno o más eventos futuros inciertos que no están enteramente bajo el control de la entidad.

La posesión de un pasivo afectado por determinadas contingencias supone que la empresa tiene que tener en cuenta una serie de puntos:

- Contablemente debe satisfacer estos pasivos contingentes con provisiones. De este modo, y ante la aparición de cierta contingencia, estará preparada económicamente para satisfacer la obligación que ha contraído.
- Estas provisiones son comúnmente denominadas en contabilidad como riesgos y gastos.
- El principal objetivo es asumir que una compañía actúa económicamente corriendo una serie de riesgos. Por ello prudentemente se prepara para actuar en consecuencia en un determinado momento.

1.5 Activos contingentes

Un activo contingente es un activo de naturaleza posible, surgido a raíz de sucesos pasados, cuya existencia ha de ser confirmada sólo por la ocurrencia, o en su caso por la no ocurrencia, de uno o más eventos inciertos en el futuro, que no están enteramente bajo el control de la entidad.

Un activo contingente es una expectativa de ingreso futuro que no depende directamente de una empresa. Su cumplimiento o no dependerá de terceros, por lo que se sitúa dentro de la incertidumbre. (Sánchez Galán, 2020).

Formalmente, la contabilidad no concibe que se incluyan activos contingente dentro de los libros contables. El sentido de ello, es que se daría una imagen poco fiel de la empresa, ya que la expectativa de ingreso futuro podría no cumplirse.

Sería en el momento del cumplimiento del hecho de la contingencia, cuando sería correcto realizar el apunte al considerarse finalmente como un hecho real. Es decir, se trata de una ganancia confirmada y constatable.

Dicho apunte, considerará la entrada de la compensación como un ingreso y pasará a formar parte del activo, en el balance de la empresa en dicho periodo.

1.6 Beneficios a empleados

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios. (b) un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Los principales beneficios de los empleados se clasifican en:

- Pensiones y otros beneficios post-empleo, se pueden clasificar en pensiones dadas por su empleador por el cumplimiento de sus labores durante toda su vida laboral.
- Beneficios a largo plazo empleados cuando termina su vida laboral.
- Beneficios por término de contrato beneficios por corto plazo.

La contabilización de los planes de beneficios definidos requiere los siguientes pasos

- Estimar el beneficio ganado por los empleados a la fecha de balance
- Descontar ese beneficio a su valor presente
- Determinar el valor razonable de los activos del plan y de los derechos de reembolso
- Determinar la cantidad de ganancias y pérdidas actuariales y como debería ser tratadas según la forma
- Contabilizar el costo de cualquier servicio pasado
- Contabilizar cualquier reducción o liquidación

1.7 Tipos de provisión

Se pueden hacer varias clasificaciones de las provisiones. Aquí nos centramos en el tipo de gasto que se provisiona y en el plazo en que durará la provisión.

(Donoso Sánchez, 2017) las clasifica como:

Según el tipo de gasto que se provisiona:

Provisión de una obligación contraída y todavía no pagada: Es una obligación

- pasada. Por ejemplo, supongamos que el 1 de diciembre compramos una mercancía a un proveedor y acordamos un pago a 6 meses. Al 31 de diciembre realizaremos una provisión por esa deuda con ese proveedor, ya que hemos generado una obligación, pero no la hemos pagado.
- **Provisión de una obligación no contraída** (y por tanto, no pagada), pero previsible: Es una obligación futura. Por ejemplo: Al 31 de diciembre sabemos que durante el mes de febrero del año siguiente tendremos que pagar un impuesto determinado. Aunque no sepamos la cantidad concreta, deberemos dotar una provisión por una cantidad aproximada, que servirá para afrontar ese pago.
- **Provisión por gastos de deterioro:** Aunque los deterioros no sean unas obligaciones como tales suponen un gasto para la empresa, por lo que en el momento que se perciba la posibilidad de que exista un deterioro (de un inmovilizado, de un cliente, etc) se debe dotar una provisión.

Según la duración estimada de la provisión:

- **A corto plazo:** Cuando se estima que la obligación que estamos provisionando se cumplirá en el corto plazo, es decir, en menos de 12 meses. La provisión se incluirá dentro del pasivo corriente.
- **A largo plazo:** Cuando se estima que la obligación que estamos provisionando se cumplirá en el largo plazo, es decir, en más de 12 meses. La provisión se incluirá dentro del pasivo no corriente.

1.8 Pasivos Y Patrimonios

Se establece los principios para la clasificación de los instrumentos financieros como lo son pasivo o patrimonio y aborda la contabilidad de los instrumentos de patrimonio emitidos a individuos y otras partes que actúan en su capacidad como inversionistas en instrumentos de patrimonio.

Según la página (Capacitación y Asesoría, 2013) menciona que:

Pasivo: Es una obligación presente de la empresa debido a eventos anteriores, y para la

cancelación la empresa deberá desprenderse de recursos de la entidad que conlleven a beneficios económicos. **Patrimonio:** Es el interés residual en los activos de una empresa, luego de deducir todos sus pasivos.

Incluye las inversiones realizadas por los propietarios de la empresa más los incrementos de dicha inversión, ganadas mediante las operaciones rentables y conservadas para el uso en las operaciones de la empresa, menos las reducciones a las inversiones de los propietarios como resultado de operaciones no rentables y las distribuciones a los socios o propietarios. Ejercicio

Clasificación de un instrumento como pasivo o patrimonio

Algunos instrumentos financieros que cumplen la definición de pasivo se clasifican como patrimonio porque representan el interés residual de los activos netos de la entidad:

- **Instrumentos con Opción de Venta:** Son aquellos que le dan al poseedor el derecho de vender ese instrumento al emisor por efectivo u otro activo financiero o que el emisor vuelve a rescatar o recomprar automáticamente en el momento de un evento futuro incierto o la muerte o retiro del poseedor del instrumento. Las características que debe cumplir el instrumento para poder ser clasificado como instrumento de patrimonio.
- Instrumentos o componentes de instrumentos que estén subordinados a todas las demás clases de instrumentos que se clasifiquen como patrimonio si le imponen a la empresa la obligación de venderle a terceros parte de la participación proporcional de los activos Netos de la empresa solamente en el momento de liquidación.

1.9 Ingresos De Actividades Ordinarias

Para reconocer los ingresos se deben tener en cuenta los siguientes pasos:

- Identificar los contratos con clientes
- Identificar las obligaciones de desempeño de cada contrato
- Determinar el precio de transacción
- Asignar el precio de transacción a las obligaciones de desempeño
- Reconocer los ingresos cuando cada obligación de desempeño se haya alcanzado

Sábado 11 De Septiembre

Se le da continuación a la clase con los temas como lo son costos por préstamos.

2. Costos Por Préstamos

La (Norma Internacional de Contabilidad, 2008) indica en relación con la NIC 23 sobre los costos por préstamos que fue emitida por el Comité de Normas Internacionales en de diciembre de 1993 y sustituida a la NIC 23 Capitalización de los Costos por Préstamos (emitida en marzo de 1984), que son costos por préstamos los intereses y otros costos en los que la entidad incurre, que están relacionados con los fondos que ha tomado prestados.

Continuando con la (Norma Internacional de Contabilidad, 2008):

Los costos por préstamos que sean directamente atribuibles a la adquisición construcción o producción de un activo apto forman parte del costo de dicho activos. Los demás costos por préstamos se reconocen como gastos.

Los costos por préstamo que son directamente atribuibles a la adquisición construcción o producción de un activo apto, son aquellos costos que se habrían haberse evitado si no se hubiese efectuado su reembolso en el activo correspondiente.

Las tasas de préstamos genéricos son los que en la medida en que los fondos de una entidad procedan de préstamos genéricos y los utilice para obtener un activo apto, esta determinara el importe de los costos por préstamo susceptibles de capitalización aplicando una tasa de capitalización aplicando una tasa de capitalización a los desembolsos efectuados en dicho activo.

Las tasas de capitalización será el promedio ponderado de los costos por préstamos aplicables a todos los recibidos por la entidad que están vigentes en el periodo inicio de capitalización.

La entidad comenzara a capitalizar los costos por préstamo como parte de costo del activo apto en la fecha de inicio la cual será ala que cumpla con cada una de los siguientes requisitos:

- Incurre en desembolso con relación al activo
- Incurre en costos por préstamos
- Lleva acabo las actividades necesarias para preparar el activo para el uso al que estedestinado o para su venta.

No se capitalizará los costos por préstamo en los que incurre mientras los terrenos se estén preparando se capitalizara en la que los periodos en la que tal preparación tenga lugar y se suspenderá la capitalización durante los periodos que la entidad haya suspendido el desarrollo de actividades de un activo apto.

Una entidad cesara la capitalización de los costos por préstamo cuando se haya completadotodas o prácticamente todas las actividades necesarias para preparar el activo apto para el uso al que va destinado o para su venta, cuando una entidad complete la construcción de un activo apto por partes y cada parte se pueda utilizar por separado mientras continua la construcción de las restantes, dicha entidad terminara la capitalización de los costos por préstamos cuando estén terminadas sustancialmente todas las actividades necesarias para terminar esa parte para el uso queeste destinada o para su venta.

Se revela:

- El importe de los costos por préstamos capitalizados durante el periodo
- La tasa de capitalización utilizada para determinar el importe de los costos por préstamosusceptibles de capitalización

2.1 Impuestos a las ganancias

Para las (NIIF, 2018) el propósito de esta NIIF con respecto al termino de impuesto sobre las ganancias incluye todos los impuestos nacionales y extranjeros que estén basados en ganancias fiscales.

El impuesto a las ganancias incluye impuestos, tales como las retenciones sobre dividendos, que se pagan por una subsidiaria, asociada o negocio conjunto, en las distribuciones a la entidad que informa.

Impuesto a las ganancias incluye todos los impuestos nacionales y extranjeros

que estén basados en ganancias fiscales. El impuesto a las ganancias incluye impuestos, tales como las retenciones sobre dividendos, que se pagan por una subsidiaria, asociada o negocio conjunto, en las distribuciones a la entidad que informa.

Una entidad contabilizará el impuesto a las ganancias en los siguientes pasos:

- Reconocerá el impuesto corriente, medido a un importe que incluya el efecto de los posibles resultados de una revisión por parte de las autoridades fiscales.
- Identificará qué activos y pasivos se esperarían que afectaran a las ganancias fiscales si se recuperasen o liquidasen por su importe en libros presente.
- Calculará cualquier diferencia temporaria, pérdida fiscal no utilizada y crédito fiscal no utilizado.
- Reconocerá los activos por impuestos diferidos y los pasivos por impuestos diferidos, que surjan de diferencias temporarias, pérdidas fiscales no utilizadas y créditos fiscales no utilizados.
- Medirá los activos y pasivos por impuestos diferidos a un importe que incluya el efecto de los posibles resultados de una revisión por parte de las autoridades fiscales, usando las tasas impositivas, que se hayan aprobado, o cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado.
- Reconocerá una corrección valorativa para los activos por impuestos diferidos, de modo que el importe neto iguale al importe máximo que es probable que se realice sobre la base de las ganancias fiscales actuales o futuras.

Una entidad reconocerá un pasivo por impuestos corrientes por el impuesto a pagar por las ganancias fiscales del periodo actual y los periodos anteriores. Si el importe pagado, correspondiente al periodo actual y a los anteriores, excede el importe por pagar de esos periodos, la entidad reconocerá el exceso como un activo por impuestos corrientes.

Una entidad reconocerá un activo por impuestos corrientes por los beneficios de una pérdida fiscal que pueda ser aplicada para recuperar el impuesto pagado en un periodo anterior.

Una entidad medirá un pasivo (o activo) por impuestos corrientes a los importes que se esperen pagar (o recuperar) usando las tasas impositivas y la legislación que haya sido aprobada, o cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado, en la fecha sobre la que se informa. Una entidad considerará las tasas impositivas cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado cuando los sucesos futuros requeridos por el proceso de aprobación no

hayan afectado históricamente al resultado ni sea probable que lo hagan.

Una entidad reconocerá los cambios en un pasivo o activo por impuestos corrientes como gasto por el impuesto en resultados, excepto que el cambio atribuible a una partida de ingresos o gastos reconocida conforme a esta NIIF como otro resultado integral, también deba reconocerse en otro resultado integral

Una entidad medirá un activo (o pasivo) por impuestos diferidos usando las tasas impositivas y la legislación que hayan sido aprobadas, o cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado, en la fecha sobre la que se informa. Una entidad considerará las tasas impositivas cuyo proceso de aprobación esté prácticamente terminado cuando los sucesos futuros requeridos por el proceso de aprobación no hayan afectado históricamente al resultado ni sea probable que lo hagan.

Una entidad revelará información que permita a los usuarios de sus estados financieros evaluar la naturaleza y el efecto financiero de las consecuencias de los impuestos corrientes y diferidos de transacciones y otros eventos reconocidos.

Una entidad revelará separadamente, los principales componentes del gasto (ingreso) por impuestos.

Estos componentes del gasto (ingreso) por impuestos pueden incluir:

- El gasto (ingreso) por impuestos corriente.
- Cualesquiera ajustes reconocidos en el periodo por impuestos corrientes de periodos anteriores
 - El importe del gasto (ingreso) por impuestos diferidos relacionado con el origen y la reversión de diferencias temporarias
 - El importe del gasto (ingreso) por impuestos diferidos relacionado con cambios en las tasas impositivas o con la imposición de nuevos impuestos.

Referencias

- Capacitación y Asesoría. (2013). *Pasivos y patrimonio. Según las NIIF*. Obtenido de Capacitación y Asesoría: <https://capacitacion-asesoria.blogspot.com/2013/09/pasivos-y-patrimonio-segun-las-niif.html>
- Donoso Sánchez, A. (13 de 09 de 2017). *Normas internacionales de Información Financiera (NIIF) – IFRS*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-informacion-financiera-niif-ifs.html>
- Fernández, J. (09 de 04 de 2021). *Aprende a contabilizar correctamente las provisiones*. Obtenido de Sage: <https://www.sage.com/es-es/blog/aprende-a-contabilizar-correctamente-las-provisiones/>
- Niic y Niif. (2020). *Cómo se desarrollan los estándares*. Obtenido de NIIC Y NIFF: <https://www.nicniif.org/home/iasb/como-se-desarrollan-los-estandares.html>
- NIIF. (2018). *NIIF*. Obtenido de NIIF: <https://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>.
- Norma Internacional de Contabilidad. (2008). *Costos por Préstamos*. s.u.
- Sánchez Donoso, A. (14 de 06 de 2017). *Provisión*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/provision.html>
- Sánchez Galán, J. (11 de 12 de 2020). *Activo Contingente*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/activo-contingente.html>

Relatoría módulo 4

Curso: Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo: Tratamiento de Activos
Profesor: Alumno(s): Whiter Smith Parrado
 Jhonatan Emmanuel Thierry Brayan
 Alonso González González

Fecha viernes y sábados : 17 de septiembre de 2021
 18 de septiembre de 2021

Hora de Inicio: 18:00 p.m
Hora de finalización: 22.00 pm

Semana 4

1. Módulo Tratamiento de Activos

1.1 Activos

Para (Llorente Jaime, 2014)

Un activo es un recurso con valor que alguien posee con la intención de que genere un beneficio futuro (sea económico o no). En contabilidad, representa todos los bienes y derechos de una empresa, adquiridos en el pasado y con los que esperan obtener beneficios futuros.

Para el mismo autor se clasifica los activos en:

El activo se divide en dos masas patrimoniales, que se distinguen por su función en el ciclo de explotación. Los activos que más rotan, como las materias primas para producir y el dinero de caja, forman el activo corriente, que compone los activos de mayor liquidez. Mientras que los activos más duraderos y menos líquidos forman el activo no corriente, que se convierten en liquidez mediante la amortización.

- **Activo corriente:** Se hacen efectivos en un periodo inferior a un año. Por ejemplo, el inventario y la tesorería.
- **Activo no corriente:** Tienen una vida útil superior a un año. Por ejemplo, los edificios,

los vehículos y la maquinaria.

1.2 Activos Intangibles

Para (Sevilla Arias, 2015) indica:

Un activo intangible es un activo que no tiene forma física, no es algo material y por tanto, no se puede ver ni tocar. Los activos intangibles provienen de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y empresas. Hay muchos tipos de activos intangibles como las patentes, marcas, derechos de autor, fondo de comercio, dominios de internet, franquicias, etc. Lo contrario de un activo intangible es un activo tangible.

1.3 Normas Internacionales de información financiera

Para (Deloitte, s.f.) Menciona:

Las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS por sus siglas en inglés) son el conjunto de estándares internacionales de contabilidad promulgadas por el International Accounting Standards Board (IASB), que establece los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar sobre las transacciones y hechos económicos que afectan a una empresa y que se reflejan en los estados financieros.

El mundo actual está cambiando constantemente, el entorno nunca es el mismo, las personas y las empresas buscan una evolución continua; es por esto que las NIIF/IFRS buscan un punto en común, una homologación y consistencia en los temas.

1.4 Propiedad, planta y equipo

Según (Actualícese, s.f.) nos menciona:

Las propiedades, planta y equipo son un componente de los estados financieros, en el cual se agrupan aquellos activos tangibles que se utilizan para la producción de bienes o la prestación de servicios, para arrendarlos a terceros o para fines administrativos.

1.5 Tratamiento contable

La forma en que las empresas realizan la contabilización de las operaciones, es decir los asientos contables diarios, que se realizan con la finalidad de registrar un hecho económico que provoca una modificación cuantitativa.

1.6 Valor Razonable de un activo

Para (López, 2019) nos menciona que:

El valor razonable es un concepto utilizado en contabilidad y que se refiere al precio que se podría pagar por un activo o pasivo en una transacción, siempre que las partes estén debidamente informadas y no exista nada que les impida actuar de forma libre y voluntaria.

1.7 Presentación de estados financieros bajo NIIF

Para (Aular, 2018) señala que:

Los estados financieros se emiten mayoritariamente con propósito general y el objetivo de los mismos, es proporcionar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad, que sea útil para la toma de decisiones económicas para una amplia gama de usuarios de los estados financieros.

La sección 3 de las NIIF para pymes nos explica la presentación razonable de los estados financieros, entendiendo esto como el hecho que requiere la representación fiel de los efectos de las transacciones y otros sucesos y condiciones, de acuerdo a las definiciones y criterios de reconocimiento de cada rubro establecido en la sección 2 de esta norma.

En el ámbito de las NIIF cuando se habla de los estados financieros nos referimos a:

- **El estado de situación financiera:** presenta activos, pasivos, (en corrientes y no corrientes) y patrimonio.
- **El estado de resultado integral:** presenta el rendimiento financiero del periodo.
- **El estado de cambios en el patrimonio:** refleja toda la variación en los rubros del patrimonio, así como lo son ganancias o pérdidas, efectos de cambios de políticas y correcciones de errores importes de las inversiones, dividendos y otras.
- **El estado de flujos de efectivo:** en él se reflejan los cambios que se dieron en un periodo en el efectivo y su equivalente clasificándolo en tres rubros, actividades de operación, de inversión y de financiación.
- **Y sus respectivas notas:** en ellas se encuentran descripciones narrativas o desagregaciones de partidas presentadas, la mayoría de las secciones de este estándar, requieren información a revelar las cuales normalmente están contenidas en las notas

Son cinco los elementos que conforman un conjunto completo de estados financieros y no solo el estado de situación financiera y el estado de resultado como normalmente se acostumbraba realizar, las notas para las NIIF son sumamente importante ya que allí se

harán las revelaciones requeridas, políticas contables y cualquier otra que sea relevante informar a los usuarios, tanto es así que se coloca al mismo nivel de los otros estados.

Hay que acotar que, en cuanto al estado de resultado, se puede presentar un solo estado de resultado integral, conformado por las partidas de ingresos y gastos reconocidos, y las partidas de otro resultado integral, o se puede presentar un estado de resultado y un estado de resultado integral de forma separada, esto va a depender de la política contable de la entidad.

Ahora bien, si en el periodo los únicos cambios en el patrimonio provienen de ganancias y pérdidas, pago de dividendos, correcciones de errores y cambios de políticas contables, el estándar permite presentar un estado de resultados y ganancias acumuladas, es decir adicionar al estado de resultado estos rubros (según la sección 6) y no presentar el estado de cambios en el patrimonio.

Los estados financieros que se elaboren según las NIIF para Pymes se tienen que presentar de forma comparativa respecto al año anterior para todos los importes que forman parte de los estados financieros del periodo corriente a presentar, también se debe tener en cuenta que se requiere presentar por separado cada clase de partidas similares que resulte significativa como también hay que tener sumo cuidado con la omisión o inexactitudes en las partidas ya que pueden influir en la toma de decisiones.

En cuanto a la identificación de los estados financieros tenemos que deben contar con:

- Nombre de la entidad
- Si son de la entidad individual o de un grupo de entidades
- La moneda de presentación
- Grado de redondeo, si aplicara

Cuando se presentan los estados financieros se debe contar con una uniformidad, así como también evaluar la capacidad que tiene la entidad para continuar en funcionamiento, en esto se basa el principio del negocio en marcha, una entidad debe presentar al menos anualmente un juego completo de los estados financieros.

Referencias

- Actualícese. (s.f.). *Propiedad, planta y equipo*. Obtenido de Actualícese: <https://actualicese.com/propiedades-planta-y-equipo/>
- Aular, M. (05 de 09 de 2018). *Presentación de estados financieros según las NIIF para Pymes*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/presentacion-de-estados-financieros-segun-las-niif-para-pymes/>
- Deloitte. (s.f.). *Normas Internacionales Financieras*. Obtenido de Deloitte: https://www2.deloitte.com/co/es/pages/ifrs_niif/normas-internacionales-de-la-informacion-financiera-niif---ifrs-.html
- Llorente Jaime, J. (20 de 11 de 2014). *Activo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/activo.html>
- López, J. (04 de 11 de 2019). *Valor Razonable*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/valor-razonable.html>
- Sevilla Arias, A. (17 de 09 de 2015). *Activo Intangible*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/activo-intangible.html>

Relatoría módulo 5

Curso: Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo: Tratamiento de Activos
Profesor: Alumno(s): Whiter Smith Parrado

Jhonatan Emmanuel Thierry Brayan
 Alonso González González

Fecha viernes y 24 de septiembre de 2021
sábado: 25 de septiembre de 2021

Hora de Inicio: 18:00 p.m
Hora de finalización: 22.00 pm

Semana 5

1. Modulo Tratamiento de Activos

Viernes:

En este día el profesor empieza la explicación de la NIC 16 propiedad planta y equipo donde pude entender lo siguiente:

Para poderse catalogar como propiedad planta y equipo debe garantizar o cumplir 3 aspectos

- Ser tangible
- Poseído por una entidad
- Que se espere usar durante más de un ejercicio.

1.1 Costo

Se define como coste o costo al valor que se da a un consumo de factores de producción dentro de la realización de un bien o un servicio como actividad económica (Sánchez Gálan, 2016).

Ejemplo

Costo de un activo incurrirá:

Valor de la compra	Adaptación de la red eléctrica
Transporte	Adaptación del sitio físico
Seguros	IVA del 19%
Impuestos de nacionalización	Rebajas del 10%
Instalación	Costo de desmantelamiento al final
Configuración de la máquina	de la vida útil.
Limpieza y desinfección de filtros	

Todos estos ítems son necesarios para que el activo entre en funcionamiento lo cual se llevan al costo de la propiedad planta y equipo relacionado.

1.2 Modelo de coste

Para el (Eleconomista, s.f.) Indica que:

El modelo de coste ABC asigna y distribuye los costes indirectos conforme a las actividades realizadas en el proceso de elaboración del producto o servicio, identificando el origen del coste con la actividad necesaria, no sólo para la producción sino también para su distribución y venta; la actividad se entiende como el conjunto de acciones que tiene como fin el incorporar valor añadido al producto a través del proceso de elaboración. Complementando la definición de actividad, debe mencionarse que el Modelo ABC se basa en que los productos y servicios consumen actividades, y éstas a su vez son las generadoras de los costes.

1.3 Modelo de revaluación

Según (Thomson Reuters, 2021) indica:

El método de revaluación valorizará las propiedades, planta y equipo a su valor revaluado, menos la depreciación acumulada y el importe acumulado de las pérdidas por deterioro de valor, considerando como valor revaluado el valor razonable en el momento de la revaluación.

1.4 Valor razonable

El valor razonable de los terrenos y edificios se determinará a partir de la evidencia basada en el mercado que ofrezca la tasación, realizada habitualmente por expertos independientes cualificados profesionalmente

1.5 Vida útil

Periodo durante el cual se espera utilizar el activo amortizable o bien el número de unidades de producción o similares que se espere obtener del mismo.

1.6 Reconocimiento

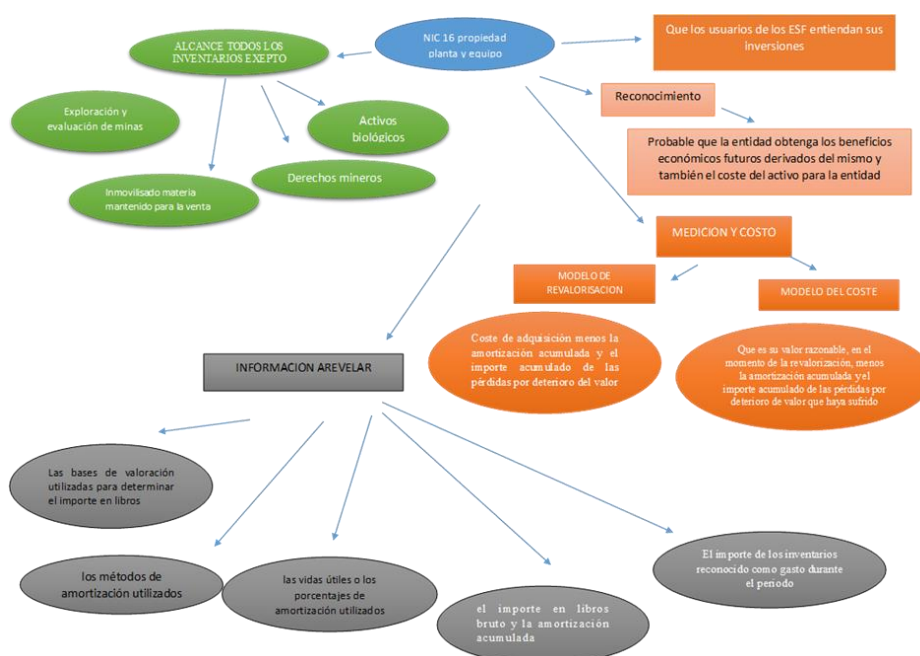
Sea probable que la entidad obtenga los beneficios económicos futuros derivados del mismo costo del activo de la entidad pueda ser valorado de manera fiable.

Otros activos como lo son redes anti incendio, filtros especiales de control de residuos, alarmas, planta de tratamiento de aguas residuales se reconocerán como propiedad planta y equipo por ser necesarios para obtener los beneficios económicos adicionales del resto de activos.

1.7 Consulta de fuentes de información

Figura 31

Información a Revelar



Fuente: (Elaboración Propia, 2021)

1.8 Propiedad, planta y equipo

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable de propiedades, planta y equipo, de forma que los usuarios de los estados financieros puedan conocer la información acerca de la inversión que la entidad tiene en sus propiedades, planta y equipo, así como los cambios que se hayan producido en dicha inversión.

Sábado

Se continua la calase con el profesor Whiter Smith con el tema de reconocimientos de activos explicando la temática así.

1.9 Reconocimiento Inspecciones

En este ítem el profesor aborda la temática mediante la explicación donde dice que cientos de activos como por ejemplo aeronaves requieren inspecciones generales cada cierto tiempo con o sin sustitución de partes y en donde estas se reconocen como mayor valor del

activo y si cumplen las condiciones de reconocimiento y a su vez retira el saldo de su inspección anterior.

1.10 Enfoque De Componentes

Según (Medina Meave, 2016) nos menciona:

Su desarrollo se basa en estimar el costo actual para reponer o reproducir las estructuras y/o mejoras existentes más una utilidad o incentivo; se descuenta luego la depreciación por cualquier causa (deterioro físico, obsolescencias funcional y externa) y se le adiciona el valor estimado del terreno.

Tabla 5

Ejemplo Enfoque de Componentes

Partes	Valor Incluido
Cuerpo	500.000
Alas	300.000
Tren de Aterrizaje	200.000
Motor	100.000
Personal de ensamble	60.000
Instrumentos de Control	80.000
Limpieza de Avión	20.000
TOTAL DE ACTIVOS	1.240.000

Fuente: (Elaboración Propia, 2021)

1.11 Métodos De Depreciación

Según (Cajal, 2021) nos indica que:

Los métodos de depreciación son las distintas formas que existen para medir la reducción de valor que van sufriendo los activos tangibles con el paso del tiempo, conocida como

depreciación. Este sistema también sirve para que las organizaciones, al invertir en activos tangibles, vayan calculando la recuperación de su inversión.

1.11.1 Tipos

Según (Cajal, 2021) nos menciona que los métodos más comunes de depreciación son:

- **Método de la línea recta;** Es el método más fácil de utilizar. Para calcularlo, únicamente hay que dividir el valor original del activo a depreciar entre sus años de vida útil.

Depreciación anual = Valor del activo/vida útil

Por lo tanto, para calcularlo lo primero que hay que hacer es calcular la vida útil del activo que va a depreciarse

Ejemplo:

Pongamos el ejemplo de que compramos una Camioneta por un valor de \$ 30.000. La vida útil del vehículo, como hemos comentado en el párrafo anterior, es de 5 años.

Dividiendo, nos sale que $30\ 000/5 = \$\ 6\ 000$, lo que sería la depreciación anual. Si se quiere conocer la depreciación mensual, únicamente hay que dividir esta cifra entre los 12 meses del año, o la original entre los 60 meses de los 5 años. Esto nos daría un resultado de \$500, por mes.

Por lo tanto, con el método lineal la depreciación sería completamente equitativa; es decir, la misma para todos los periodos, ya sean días, meses o años de vida útil del activo.

Método de la suma de los dígitos del año; Este es un sistema acelerado que aumenta la cuota anual de depreciación durante los primeros años de utilización, para luego disminuir según van pasando los años. Para ello se aplica la fórmula siguiente:

$(\text{Vida útil que le queda a los activo/suma dígitos}) \times \text{Valor original del activo}.$

Para calcularla se necesita el valor de la suma de dígitos, que se calcula de la forma siguiente: $(V (V + 1)) / 2$ ($V = \text{Vida útil total del activo}$).

- **Método de la reducción de datos;** Este método también busca una rápida depreciación. Para implementarlo es necesario tener el valor residual del activo en cuestión. La fórmula es la siguiente:

$\text{Tasa de depreciación} = 1 - (\text{Valor residual/Valor activo})^{1/V}$, donde V es la vida útil del activo.

- **Método de las unidades de producción;** Este método, al igual que el de la línea recta, realiza una distribución equitativa de la depreciación todos los años de vida útil.

Como indica su nombre, tiene en cuenta las unidades producidas por el activo, con lo que es un sistema adecuado para calcular la depreciación de maquinaria o equipos que producen unidades. En el caso anterior de la furgoneta sería más complicado, ya que habría que calcular cuántas unidades ayuda a fabricar la misma.

Para calcularlo, en primer lugar hay que dividir el valor del activo por el número de unidades que produce en el total de su vida útil.

Una vez hecho esto, en cada periodo se tiene que multiplicar el número de unidades de ese periodo por la depreciación correspondiente de cada unidad.

1.12 Modo De Revaluación

En el modelo de revaluación permite hacer avalúos de propiedad planta y equipo pidiendo hacer que el activo aumento en su precio de un año a otro, su valor razonable puede ser medido

confiablemente descontándole la depreciación acumulada y menos el valor acumulado por las pérdidas de deterioro.

Se dice que muchas empresas temen a hacer revaluaciones porque puede ser un aumento graduado en renta, pero según la ley dice que los ingresos que pueden causar un avalúo no son graduados en renta ni son ingresos fiscales a pesar que realizar avalúos tienen un costo adicional perjudicando la entidad por medio del aumento del gasto por revaluaciones.

1.13 Vida Útil

Para (González, s.f.) Nos menciona que:

La Vida Útil es el periodo de tiempo que se espera utilizar un activo de una empresa, bajo una actividad económica eficiente. Como Activo fijo de una empresa nos referimos a bienes que tienen una duración dentro del ciclo económico superior a un año. Este periodo de Vida Útil está relacionado con la eficiencia económica de un activo, más que con su capacidad productiva. Por ejemplo, un equipo informático con el paso del tiempo, no admitirá descargas de nuevos programas, aunque sí siga funcionando, de ahí, que su vida útil sea más corta.

1.14 Retiro y bajas

Se da de baja cuando pierde la definición del activo como por ejemplo pérdida de control de activo o que el activo se halla dañado

1.15 Depreciación

La depreciación es uno de los elementos que afecta el manejo contable de las Propiedades, Planta y Equipos, entendiendo por este término dentro de la normatividad internacional como el reconocimiento del deterioro del bien por el uso, mas técnicamente se dice que la depreciación es la distribución sistemática del importe depreciable de un activo a lo largo de su vida útil, en donde se incorporan dos elementos para poder depreciarlos que son:

El importe depreciable del bien más su vida útil, refiriéndose a esta como los años en los que se espera que el ente económico obtenga los beneficios económicos futuros.

1.16 Valor Residual

Dentro de esta normatividad también se hace necesario la determinación del valor residual, el cual se espera ser recuperado en el momento en que el activo deja de ser sujeto de depreciación.

Jueves:

Se continua la calase con el profesor whiter Smith con el tema de NIC 38 activos intangibles explicando la temática así.

1.17 Activos Intangibles

Según (Sevilla Arias, 2015) nos menciona:

Los activos intangibles provienen de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y empresas. Hay muchos tipos de activos intangibles como las patentes, marcas, derechos de autor, fondo de comercio, dominios de internet, franquicias, etc. Lo contrario de un activo intangible es un activo tangible.

1.17.1 Características

Para (Sevilla Arias, 2015) dentro de las características principales están:

Un activo intangible, como todos los activos, debe proporcionar beneficios económicos futuros razonablemente estimables y debe ser el resultado de una transacción previa (por ejemplo, una compra). La principal diferencia con los tangibles, es que no tienen forma física.

Según la norma internacional de contabilidad, “un activo intangible se caracteriza porque es un activo identificable, sin sustancia física y que se destina para ser utilizado en la producción o suministro de bienes o servicios, para arrendamiento a terceros o para fines administrativos.”

Sin embargo, existen activos intangibles no identificables, que no puede adquirirse por separado de la empresa y que pueden tener una vida indefinida. El ejemplo más

común de un activo intangible no identificable es el fondo de comercio, que es el saber-hacer de la empresa, la influencia de la marca, la fidelidad de los clientes, etc.

Algunos activos intangibles tienen vidas definidas, como las patentes, mientras que otros tienen una vida indefinida, como el fondo de comercio. En contabilidad, los activos intangibles de vida indefinida no se amortizan. Sin embargo, los activos intangibles que tengan una vida definida sí que se amortizan.

1.17.2 Tipos

Según (Bakinter, 2021), los activos intangibles pueden ser:

- **Propiedad Intelectual;** Los activos creados por el intelecto humano, tales como patentes, derechos de autor, marcas, conocimiento de un negocio y secretos comerciales.
- **Derechos contractuales;** Derechos de valor generado entre empresas, tales como los royalties y los acuerdos por licencias.
- **Marca;** El valor asociado a la percepción del consumidor, tal el valor de la marca.
- **Intangibles duros (hard intangibles);** Activos que tienden a figurar en los balances como un elemento específico, como el fondo de comercio o las licencias de software. Se trata de un intangible marcado por vía legal, contractual o de otro tipo de protección (local o en todo el mundo)
- **Datos;** La información almacenada en los sistemas informáticos, como la lista de clientes.
- **Derechos no económicos;** Activos que no suelen afectar a la generación de ingresos, como los acuerdos de no competencia.
- **Relaciones;** Valor asociado a las redes de personas/corporaciones de una compañía.
- **Derechos o contratos públicos;** Derechos de valor de carácter público o a través del Gobierno, como el permiso de planificación o los derechos de perforación.

1.17.3 Reconocimiento

El reconocimiento se da principalmente si cumplen con los requisitos que se da por el cumplimiento de definición de activo intangible y que cumpla con los criterios de reconocimiento y los que no cumplan no son activos intangibles y se convierte en gasto.

La forma para adquirir un activo intangible se puede dar por:

1. Compra en forma separada o independiente
2. Compra como parte de combinación de negocios
3. Un regalo del gobierno como lo son los subsidios
4. Intercambio o permuta
5. Generación interna por parte de la entidad

1.17.4 Medición Inicial

Se medirán por su costo inicial que comprende el costo de compra + otros costos+ el interés del préstamo que yo saco para poder construir el activo intangible

1.17.5 Partidas que no se capitalizan

- Los incurridos para introducir un nuevo producto o para ingresar a un nuevo mercado.
- Los incurridos mientras el activo se usa.
- Pérdidas operativas iniciales
- El good will o plusvalía generada internamente
- Publicidad y promociones
- Entretenimiento
- Marcas y sellos editoriales formados
- Lista de clientes
- Activos generados internamente
- Preparativos

1.18 Nic 40- Propiedades de inversión

Según (Apóstol & Daza, 2015) nos menciona que:

Las Propiedades de Inversión, de acuerdo a la Norma Internacional de Contabilidad 40 (NIC 40) se definen como aquellas propiedades (terrenos o edificios, considerados en su totalidad o en parte, o ambos) que se tienen (por parte del dueño o por parte del arrendatario que haya acordado un arrendamiento financiero) para obtener rentas, apreciación del capital o ambas, en lugar de para:

- (a) su uso en la producción o suministro de bienes o servicios, o bien para fines administrativos; o
- (b) su venta en el curso ordinario de las operaciones.

De igual manera se incluye en la clasificación el derecho sobre una propiedad que el arrendatario mantenga en régimen de arrendamiento operativo, si, y sólo si, el elemento cumpliera, en su caso, la definición de propiedades de inversión, y el arrendatario emplease el modelo del valor razonable

1.19 Activo Intangible

Los activos intangibles provienen de los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y empresas. Hay muchos tipos de activos intangibles como las patentes, marcas, derechos de autor, fondo de comercio, dominios de internet, franquicias, etc.

Al conjunto de activos intangibles de los que dispone una empresa en un momento determinado se le conoce como capital intelectual, ya que generan un gran valor gracias al conocimiento y habilidades de los empleados y de la propia empresa.

La mayoría de los activos intangibles no están reflejados contablemente en los estados contables tradicionales de las empresas, ya que resultan muy difíciles de cuantificar.

1.19.1 Características de los activos intangibles

Un activo intangible, como todos los activos, debe proporcionar beneficios económicos futuros razonablemente estimables y debe ser el resultado de una transacción previa (por ejemplo, una compra). La principal diferencia con los tangibles, es que no tienen forma física.

Según la norma internacional de contabilidad, “un activo intangible se caracteriza porque es un activo identificable, sin sustancia física y que se destina para ser utilizado en la producción o suministro de bienes o servicios, para arrendamiento a terceros o para fines administrativos.”

Referencias

- Apóstol , S., & Daza, D. (2015). *Las propiedades de inversión y el valor razonable*. Caracas: FCCPV.
- Bakinter. (04 de 10 de 2021). *Los activos intangibles de una empresa*. Obtenido de Bakinter: <https://www.bankinter.com/blog/empresas/activos-intangibles-empresa-que-son>
- Cajal, A. (14 de 04 de 2021). *Métodos de depreciación*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/metodos-depreciacion/>
- Eleconomista. (s.f.). *Modelo de coste ABC*. Obtenido de El Economista: <https://www.eleconomista.es/diccionario-de-economia/modelo-de-coste-abc>
- González, P. (s.f.). *Vida Útil*. Obtenido de Billzin: <https://www.billin.net/glosario/definicion-vida-util/>
- Medina Meave, A. (2016). *El Enfoque de Costos y su Relevancia* . México: Appraisal Institute.
- Sánchez Gálan, J. (27 de 05 de 2016). *Coste -Costo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/coste-costo.html>
- Sevilla Arias, A. (17 de 09 de 2015). *Activo Intangible*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/activo-intangible.html>
- Thomson Reuters. (04 de 10 de 2021). *Reconocimiento Posterior de Propiedades, Planta y Equipo*. Obtenido de Thomson Reuters: <http://tributariaaldia.cl/?p=6163>

Relatoría módulo 6

Curso: Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo: Cierre contable y fiscal
Profesor: Alumno(s): José Ramiro Pardo Rodríguez:
 Jhonathan Emmanuel Thierry
 Brayan Alonso Gonzalez Gonzalez

Fecha Viernes: 01 de octubre del 2021
Hora de Inicio: 18:00 p.m.
Hora de finalización: 22:00 p.m.

Fecha Sábado: 02 de octubre del 2021
Hora de Inicio: 08:00 a.m.
Hora de Finalización: 01:00 p.m.

1. Definiciones

El cierre contable, consiste en la regularización de las cuentas de gastos e ingresos para obtener el resultado del ejercicio. Esto permite saber cuánto se ha ganado o perdido en el periodo. (Nayma Consultores, 2020).

Al finalizar un periodo contable, se debe proceder a cerrar las cuentas de resultado para determinar el resultado económico del ejercicio o del periodo que bien puede ser una pérdida o una utilidad.

Las cuentas de resultados también llamada cuenta de resultados o cuenta de pérdidas y ganancias, recoge los ingresos y gastos que ha tenido una empresa durante un periodo de tiempo. (Sevilla Arias, Estado de Resultados, 2014).

Nos indica como los ingresos se transforman en beneficio según le vamos restando los gastos. Nos ayuda a tener una visión rápida de cuáles han sido los gastos más importantes para la empresa. De esta manera podemos ver donde sería más fácil recortar para ahorrar costes innecesarios.

En este sentido, la cuenta de resultados refleja de manera agregada todos los registros de ingresos, gastos, pérdidas y ganancias que se han ido produciendo como consecuencia de las operaciones y ejercicios de la actividad económica. Lo que permite, en cualquier momento, el cálculo del beneficio bruto o pérdida en la sociedad.

No sobra recordar que la utilidad surge cuando los ingresos superan los costos y gastos, y la pérdida cuando los costos y gastos superan los ingresos. Antes de proceder a cancelar las cuentas de resultado, se debe proceder a realizar los ajustes y conciliaciones del caso.

Los ajustes son la corrección que realiza una empresa, normalmente a 31 de diciembre, sobre los gastos, ingresos, activos o pasivos para imputarlos en el ejercicio correspondiente. (Rodríguez , s.f.).

Dentro de los tipos de ajustes que se deben realizar tenemos tipos de ajustes podemos realizar:

- Ajustes por la amortización del inmovilizado: la amortización del inmovilizado habrá que realizarlo a final de año e imputarlo como un gasto más del ejercicio.
- Ajuste por revalorización del activo y del pasivo: habrá que imputar gastos e ingresos a ejercicios futuros

- Ajustes por regularización de existencias: habrá que tener en cuenta las existencias finales a 31 de diciembre, para calcular su diferencia con las existencias iniciales a 1 de enero del mismo ejercicio
- Ajustes por reclasificación de deudas: nos referimos a deudas a largo plazo que al pasar al siguiente ejercicio se convertirán en deudas a corto plazo.

El cierre fiscal es el proceso mediante el cual la empresa elabora y presenta el resultado del ejercicio, una vez realizados todos los ajustes correspondientes. (Donoso Sánchez, Cierre fiscal, 2016). En el área fiscal, deberás comprobar los siguientes puntos:

- La amortización fiscal: a diferencia de la amortización contable que ya hemos comentado, la fiscal refleja qué parte del gasto de la amortización podremos deducir en la cuenta de resultados.
- El tratamiento fiscal de los contratos de renting y leasing que tenga la compañía.
- El tratamiento fiscal de las operaciones que hayas realizado en el ejercicio.
- Los dividendos y la tributación doble.
- Los criterios aplicables a la imputación de ingresos y gastos a la base imponible.
- Las deducciones de los beneficios e incentivos de la inversión empresarial
- Las ventajas fiscales derivadas de las donaciones.

El proceso para realizar el cierre fiscal consta, principalmente, de dos fases:

- **Cierre contable:** Se obtiene el resultado del ejercicio contable de la compañía. Este resultado se obtiene como la diferencia entre ingresos y gastos anuales.
- **Cierre fiscal:** Ya en la segunda fase obtenemos el resultado fiscal. Para calcularlo, partimos del resultado contable que hemos obtenido en la fase anterior y realizamos una serie de ajustes contables. Estos ajustes pueden ser consecuencia de deducciones que permite el legislador, de diferencias en las amortizaciones, etc. Por ejemplo, es habitual que el legislador prevea deducciones por la contratación de personas discapacitadas o

por la inversión en I+D. De esta forma, se incentiva a las empresas a realizar estas actividades, ya que se traduce en un menor impuesto a pagar.

El cierre fiscal se elabora de forma anual. Se considera que en un año se ha completado, de forma general, el ciclo productivo de una compañía y, de esta forma, la Administración se asegura la recaudación impositiva de forma periódica.

1.1 Ejercicio Practico

Se determina como se lleva bajo NIIF la contabilidad de cada una de las cuentas en este inicio se reflejó las cuentas del activo.

Tratamiento contable bajo NIIF según las cuentas del activo

Figura 32

Activos bajo NIIF

ACTIVO		TRATAMIENTO CONTABLE		
11 EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	CAJA	VR NOMINAL	ARQUEOS	
	BANCOS	VR NOMINAL	CONCILIACION	
12 INVERSIONES	INVERSIONES MENORES A 90 DIAS	VR NOMINAL O VR RAZONABLE		
	GRUPO	CDT BONOS OTROS TITULOS VALORES		
		SUBSIDIARIA (CONTROL)	METODO PARTICIPACION	
		ASOCIADA (INFLUENCIA SIGNIFICATIVA)	METODO PARTICIPACION MP VR CTO	
13 CUENTAS COMERCIALES POR COBRAR Y OTRAS CUENTAS POR COBRAR	INVERSIONES EN INSTR. PATRIMO	NEGOCIO CONJUNTO (CONTROL CONJUNTO)	METODO PARTICIPACION MP VR CTO	
	CUENTAS NALES Y DEL EXTERIOR		VR RAZONABLE CON CAMBIO EN E/R	
		PRESTAMOS A ACCIONISTAS	VR RAZONABLE CON CAMBIO PATRIMONIO	
		PRESTAMOS A EMPLEADOS		
	DEUDORES VARIOS			
C	D	E	F	G
1355	ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	PRESTAMOS A EMPLEADOS	ACCIONISTA PIDE PRESTADO Y NO SABE CUANDO DEVUELVE PERO LO DEVOLVERA EN CUALQUIER MOMENTO	VR NOMINAL
		DEUDORES VARIOS	ACCIONISTA PIDE Y DEVUELVE Y PIDE	VR NOMINAL
			ACCIONISTA PIDE PRESTADO Y HAY UN DOCUMENTO DE FECHA CIERTA	COSTO AMORTIZADO
1330	ANTICIPOS(1) PROVEEDORES Y CONTRATISTAS		CORTO PLAZO O LARGO PLAZO	VR NOMINAL CP/ COSTO AMORTIZADO
				VR NOMINAL
				VR NOMINAL
1350	PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO		SE CRUZARON LAS RETENCIONES DEL ACTIVO, ANTICIPOS Y SALDOS A FAVOR DE PERIODO ANTERIOR Y EL PASIVO GENERADO POR LO GENERAL SON DE ICA, O NO CERTIFICADAS PARA OTRO PERIODO SON LOS GENERAN EN LA DECLARACION DEL PERIODO	VR NOMINAL
				VR NOMINAL
				VR NOMINAL
1330	ANTICIPOS(1) PROVEEDORES Y CONTRATISTAS	ANTICIPOS DE INVENTARIO PPE PI AB ETC	SE REGISTRA EN LA CUENTA CORRESPONDIENTE	VR NOMINAL
1350	PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO		RECONOCIMIENTO INICIAL AL COSTO (VR CONTADO) MAS COSTOS DE DESMANTELAMIENTO RETIRO O REHABILITACION, MEJORAS, MANTENIMIENTOS MAYORES E INSPECCIONES GENERALES NETO DE DESCUENTO, DEPRECIACION LE UP SDA.	
PROPIEDADES DE INVERSION	INMUEBLES		RECONOCIMIENTO POSTERIOR SERA COSTO O COSTO REVALUADO]	
			RECONOCER EL DETERIORO	
ACTIVOS BIOLOGICOS	ANIMALES VIVOS O PLANTAS		RI COSTO	
			RP COSTO O VALOR RAZONABLE	
1350	PROPIEDADES PLANTA Y EQUIPO		RI VALOR RAZONABLE MENOS COSTOS DE VENTAS	
			RP VALOR RAZONABLE MENOS COSTOS DE VENTAS	

Nota: Elaboración propia (2021)

Así como en las empresas tenemos cultura organizacional, también debemos enfocar esta normativa como una cultura hacia NIIF en conjunto con el gobierno corporativo de la organización.

Referencias

- Donoso Sánchez, A. (03 de 12 de 2016). *Cierre fiscal*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/cierre-fiscal.html>
- Nayma Consultores. (2020). *4 pasos para hacer el cierre contable*. Obtenido de Nayma consultores: <https://naymaconsultores.com/pasos-para-hacer-un-cierre-contable/>
- Rodríguez , M. (s.f.). *Ajuste contables*. Obtenido de Eactivo: <https://www.eactivo.es/glosario/ajuste-contable/>
- Sevilla Arias, A. (20 de 11 de 2014). *Estado de Resultados*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/cuenta-de-resultados.html>

Relatorías módulo 7

Curso:	Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo:	Consolidación de estados financieros
Profesor:	José Ramiro Pardo Rodríguez
Alumno(s):	Jhonathan Emmanuel Thierry Brayan Alonso Gonzalez Gonzalez

Fecha Viernes :	08 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	18:00 p.m.
Hora de finalización:	22:00 p.m.

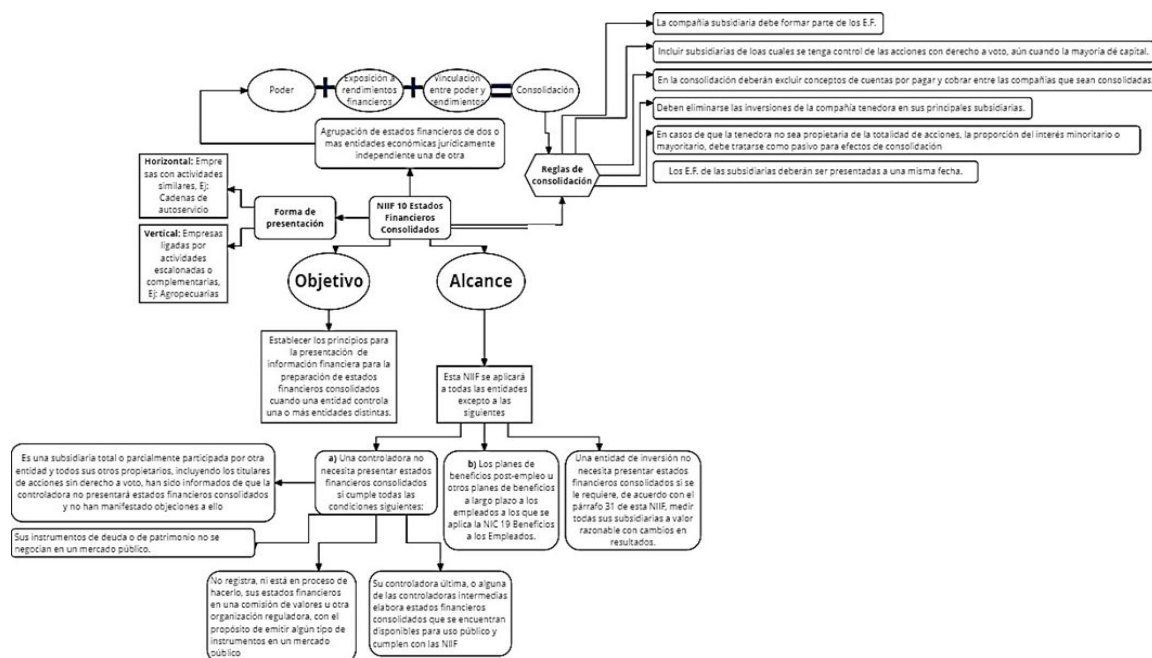
Fecha Sabado :	09 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	08:00 a.m.
Hora de Finalización:	01:00 p.m.

1. Mapa conceptual

A continuación, se presenta la información de cómo se presentan los estados financieros consolidados bajo NIIF.

Figura 34

Presentación de los estados financieros bajo las NIFF



Fuente: (Rodríguez M. , 2017)

1.1 Inversiones

Las inversiones se contabilizan por el método del costo; es decir, por el valor entregado a cambio de los títulos que otorgan los derechos patrimoniales (López D. , 2021).

Figura 35

Resumen de Inversiones

Tipo de posesión	Denominación	Método de Registro en e/f individual	Se consolida
Control	Subsidiaria	Método del Costo	✓
Control Conjunto	Acuerdo conjunto	<u>Operación</u> (activos, pasivos, ingresos por separado) <u>Negocio</u> (efecto neto = Método de participación)	NO
Influencia significativa	Asociada	Método del Costo (individual) (*) Método de participación en el consolidado	NO
Sin influencia	Otras entidades	Método del Costo	NO

Fuente: José Ramiro Pardo (2021)

En el Balance: se reconoce al costo del momento de adquisición

En el Estado de resultados: se registra la distribución de utilidades netas acumuladas que surgen después de la fecha de adquisición.

Una entidad reconocerá un dividendo procedente de una subsidiaria, entidad controlada de forma conjunta o asociada, en el resultado de sus estados financieros separados cuando surja el derecho a recibirlo.

1.2 Influencia Significativa

Es el poder de intervenir en las decisiones de política financiera y de operación de la participada, sin llegar a tener el control absoluto ni el control conjunto de esta (NIC, 28, 2021).

Son el conjunto de técnicas que se utilizan en contabilidad para elaborar los estados financieros de un grupo de empresas. A través de la consolidación de los estados financieros se busca tener una visión única de la realidad económica y financiera de las distintas sociedades que integran un grupo empresarial (López Cabla, 2017)

Para poder hacer una consolidación de cuentas estos son los principales requisitos que se deben cumplir:

- Hacer un estudio preliminar de las empresas subsidiarias cuyas cuentas deberán consolidarse.
- Debe ser posible unificar las cuentas de las distintas empresas subsidiarias.
- Los estados financieros de las empresas deben estar certificados y acompañados por la opinión profesional de un auditor.
- Tiene que ser necesario establecer conciliación entre las cuentas de las distintas empresas del grupo

Hoja de trabajo para la consolidación

Figura 37

Hoja de trabajo de la consolidación

	X1	X2
CAPITAL	10.500.000	
RESERVAS		
RESULTADOS DE EJERCICIOS ANTER		
RESULTADOS DEL EJERCIC		
SUPERVIT POR		
TOT		

CUENTAS	B/P ALFA	B/P BETA
DISPONIBLE	5.500	3.200
C X C	130.000	67.290
INVENTARIOS	410.000	110.000
INVERSIONES EN SUBORD	152.500	0
INVERSIONES EN BONOS	165.250	140.000
ACTIVOS FIJOS	395.000	190.000
GASTOS DE OPERACIÓN	278.000	139.000
GASTOS DE SERVICIOS	10.000	8.000
COSTO DE VENTAS	630.000	360.000
GASTOS FINANCIEROS	10.100	6.050
SUBTOTAL	2.186.350	1.023.540
PROVEEDORES	95.000	30.500
CUENTAS POR PAGAR	75.000	46.000
BONOS EMITIDOS	210.000	0
DEPRECIACION ACUMULADA	138.250	137.540
CAPITAL	252.000	102.000
RESERVAS	70.560	23.500
UTILIDADES RETENIDAS	38.500	32.000
VENTAS	1.180.000	620.000
INGRESOS POR SERVICIOS	56.000	15.750
INGRESOS FINANCIEROS	61.940	16.250
UTIL. EN VTA DE ACT. FIJOS	9.100	0
SUBTOTAL	2.186.350	1.023.540
CREDITO MERCANTIL		
SUMAS IGUALES		
SUBTOTAL		
UTILIDAD DEL INTERES MINORITARIO		
UTILIDAD CONSOLIDADA		
SUMAS IGUALES		
SUBTOTAL		
PARTICIPACION DEL INT. MINORITARIO		
SUMAS IGUALES		

Conclusión

De acuerdo con lo explicado en la clase, una inversión es de gran importancia ya que esta se utiliza para designar al acto mediante el cual un individuo, una empresa o incluso un gobierno

decide colocar parte de sus ganancias o dividendos en una actividad que le permita obtener ganancias a largo plazo y que evite que ese capital se pierda o derroche.

La inversión es una decisión sería que debe tomarse con tiempo, sensatez y pensándose correctamente en los diferentes elementos a evaluar ya que puede significar ganancias, así como también pérdidas o riesgos que pueden a la persona hacer volver a cero.

En cuanto a la consolidación de estados financieros es de gran importancia para las entidades ya que mide la solvencia o la liquidez del grupo empresarial.

Referencias

López Cabla, D. (30 de 06 de 2017). *Consolidación de los estados financieros*. Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/consolidacion-estados-financieros.html>

López, D. (2021). *Definiciones Consolidadas de estados financieros*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/consolidacion-estados-financieros.html>

NIC, 28. (2021). *Inversiones en Asociadas y Negocios*. Obtenido de Deloitte: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2028%20->

Rodríguez, M. (2017). *Mapa conceptual*. Obtenido de Goconqr: <https://www.goconqr.com/es/flowchart/10292059/mapa-conceptual-niif-10-y-11>

Relatorias módulo 8

Curso:	Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo:	Generalidades de la auditoria
Profesor:	Daniel Orlando Hurtado Cabrera
Alumno(s):	Jhonathan Emmanuel Thierry Brayan Alonso Gonzalez Gonzalez

Fecha viernes :	15 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	18:00 p.m.
Hora de finalización:	22:00 p.m.

Fecha sábado :	16 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	07:00 a.m.
Hora de Finalización:	12:00 p.m.

1. Sistema de Control Interno

Como nos indica (Actualicese, 2014) el control interno esta:

Integrado por un conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos encargados de verificar y evaluar todas la actividades y operaciones desarrolladas en la organización, así como también la forma como se administra la información y los recursos, y si dicha administración va acorde a las políticas trazadas por la dirección y a su vez, sujeta a las normas constitucionales vigentes.

El Control Interno puede definirse como el plan mediante el cual una organización establece principios, métodos y procedimientos que coordinados y unidos entre sí, buscan proteger los recursos de la entidad y prevenir y detectar fraudes y errores dentro de los

diferentes procesos desarrollados en la empresa. Además, hace parte de un proceso que debe ser ejecutado de forma conjunta por la junta directiva de la empresa, la gerencia y por todo el recurso humano de la misma, cuya orientación debe estar encaminada al cumplimiento de las siguientes funciones:

- Proteger los recursos de la organización.
- Garantizar la eficacia y la eficiencia en todas las operaciones.
- Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad.
- Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
- Asegurar que los registros y la información generada como producto de las actividades realizadas por la organización, sean elaborados y presentados de manera oportuno y que dicha información sea confiable.
- Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, así como también detectar y corregir errores que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos.
- Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación.

1.1 Principios del control interno

Figura 38

Principio del Control interno



Fuente: (Marmol Blum, s.f)

1.2 MECI-MIPG

MECI es una sigla que significa Modelo Estándar de Control Interno. El MECI es una herramienta gerencial que tiene como fin servir de control de controles para que las entidades del Estado logren cumplir con sus objetivos institucionales y con el marco legal aplicable a ellas.

MIPG, que en sus siglas se define como Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es una herramienta de autodiagnóstico que constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo (Isvimed, 2017)

1.3 NAGA –NIAS

NAGA, Las normas de auditoria generalmente aceptadas, conocidas por su sigla NAGA, son los principios fundamentales o normas básicas que el contador público debe seguir al momento de realizar una revisión de información (auditoría, revisoría fiscal) y emitir juicio profesional con base en las evidencias encontradas en el ejercicio del examen.

Las NIAS son un conjunto de normas expedidas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) las cuales le permiten al Revisor Fiscal o Auditor desarrollar un trabajo profesional con herramientas de alta calidad reconocidas a nivel mundial.

1.4 Tipos de Controles

Tabla 6

Tipos de controles interno

CONTR OLES	CONCE PTO
PREVENTIVOS	Anticipan eventos no deseados antes de que sucedan
DETECTIVOS	Identifican los eventos en el momento que se Presentan.

CORRECTIVOS

Aseguran que las acciones correctivas sean tomadas para revertir un evento no deseado.

Fuente: Elaboración propia (2021)

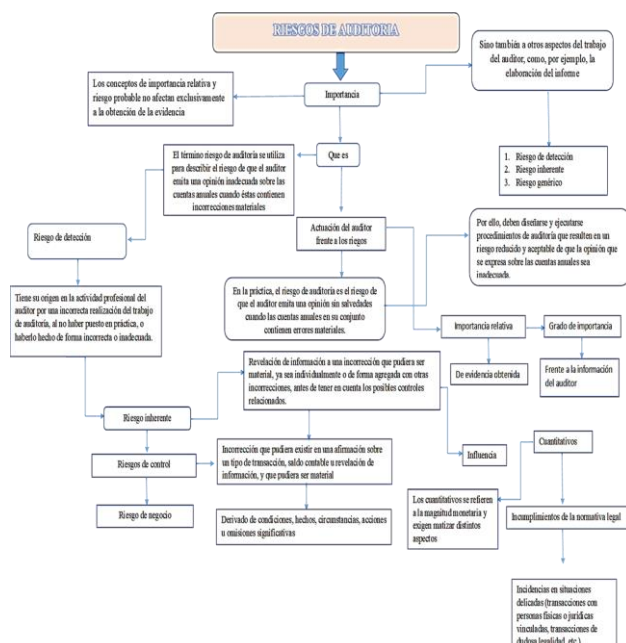
1.5 Riesgos de la auditoría

Un riesgo de auditoría es aquel que existe en todo momento por lo cual se genera la posibilidad de que un auditor emita una información errada por el hecho de no haber detectado errores o faltas significativas que podría modificar por completo la opinión dada en un informe.

La posibilidad de existencia de errores puede presentarse en distintos niveles, por lo tanto, se debe analizar de la forma más apropiada para observar la implicación de cada nivel sobre las auditorías que vayan a ser realizadas.

Figura 39

Riesgos de la auditoría



Fuente: Elaboración propia, (2021)

1.6 Papeles de trabajo

Los papeles de trabajo son los documentos en que el Auditor registra los datos e informaciones obtenidas a lo largo de su examen y los resultados obtenidos de las pruebas realizadas, las que le servirán para poder elaborar su informe o dictamen final que deberá presentar a la empresa o entidad. (Auditoool, s.f.).

1.7 Evidencia de la auditoria

Según la página especializada (Auditoool, s.f.), nos menciona:

La evidencia de auditoría es la información/documentación utilizada por el auditor para alcanzar las conclusiones en las que basa su opinión. La evidencia de auditoría incluye tanto la información contenida en los registros contables de los que se obtienen los estados financieros, como otra información complementaria.

La evidencia de Auditoría es suficiente cuando el auditor considera que la cantidad de evidencia ha aportado lo requerido para sustentar su opinión, o que el riesgo de error existe, o por el contrario que no existe y que por lo tanto los estados financieros están libres de errores materiales y por lo tanto son razonables.

La evidencia de Auditoría es adecuada o apropiada, cuando el auditor considera que es fiable, relevante y contundente. En palabras resumidas, la evidencia de Auditoría son las pruebas que ha obtenido el auditor, para sustentar sus afirmaciones, la principal, la afirmación de razonabilidad o no de los estados financieros.

1.8 Planeación, objeto y programa de auditoria

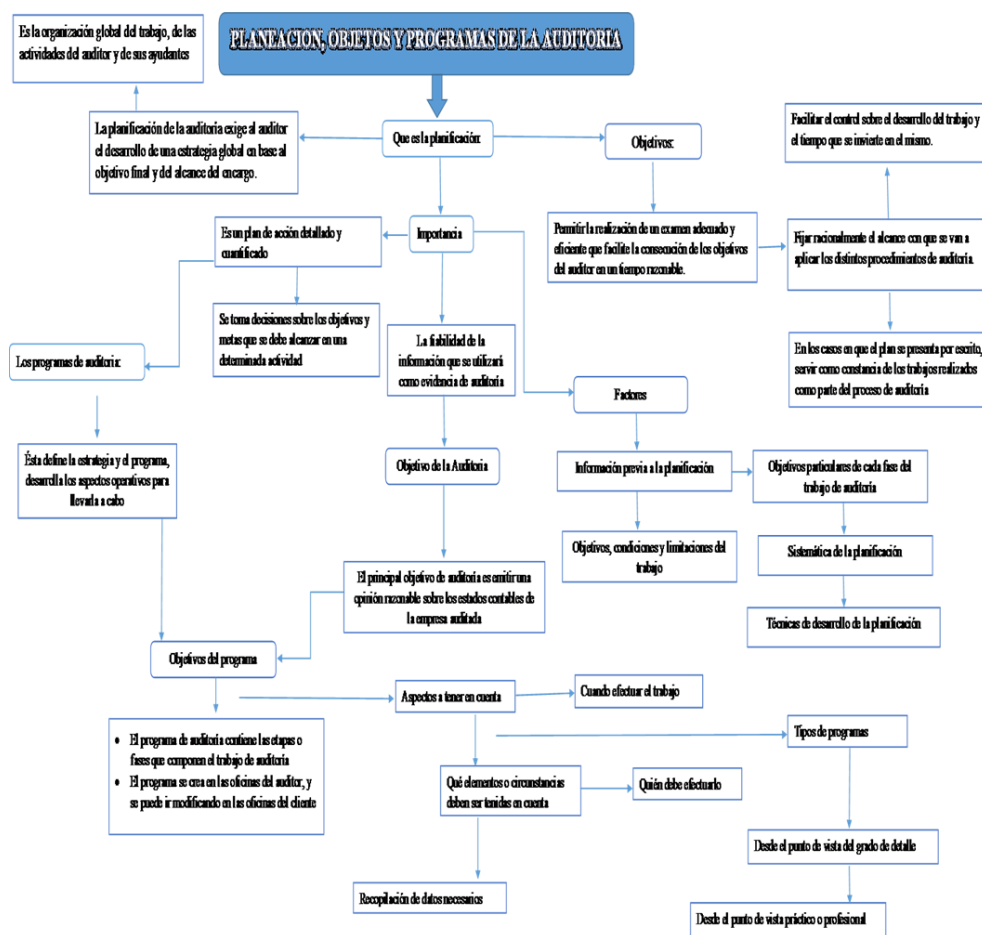
Como nos indica (Cole , s.f.) Nos define que un programa de auditoria es:

También llamado plan de auditoría, es un plan de acción que documenta qué procedimientos seguirá un auditor para validar que una organización cumple con las regulaciones de cumplimiento.

El objetivo de un programa de auditoría es crear un marco que sea lo suficientemente detallado como para que cualquier auditor externo entienda qué exámenes oficiales se han completado, a qué conclusiones se ha llegado y cuál es el razonamiento detrás de cada conclusión.

Figura 40

Planeación, objetos y programa de la auditoría



Fuente: Elaboración propia, (2021)

1.9 Tipos de auditoria

Según su origen: Interna y externa

La Auditoría Interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización.

La Auditoría Externa realizada por los mismos empleados de la empresa, con la finalidad de validar las técnicas operativas y su coherencia respecto a las políticas de la empresa.

Según el área donde se hace: dentro de ellas la más importante en las empresas es la financiera.

Figura 41

Tipos de Auditoria

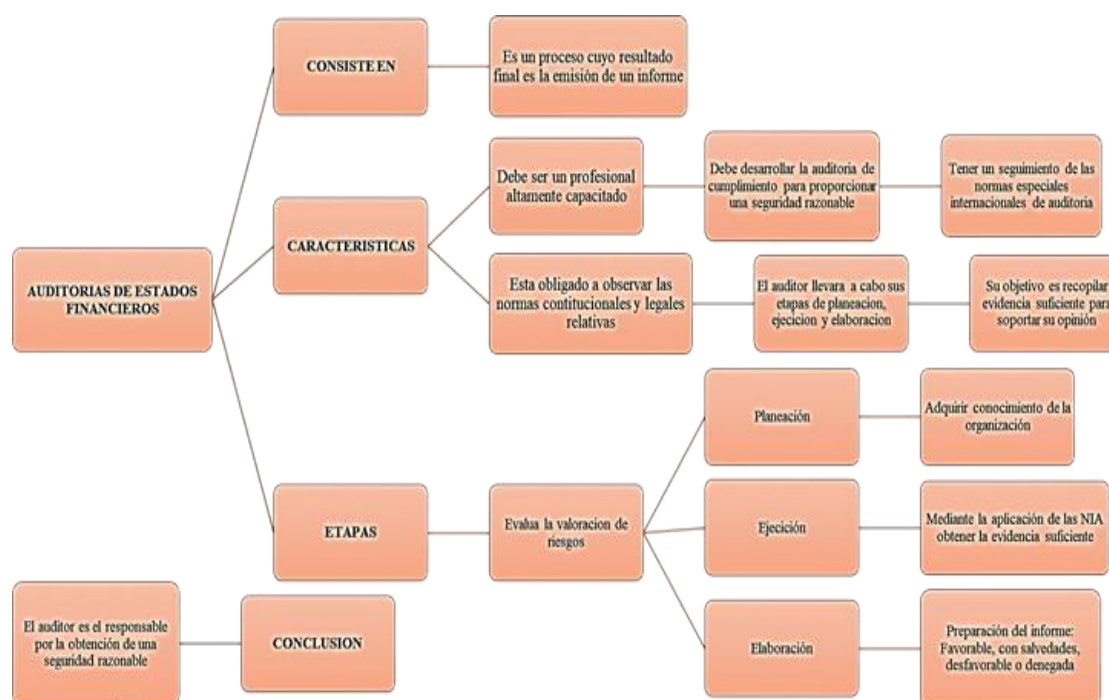


Ilustración 35

1.9.1 Casos de corrupción de la refinería de Cartagena

Según la Fiscalía, las irregularidades iniciaron con la contratación del proyecto, pues fue asignado a una empresa que no cumplía con los requisitos necesarios para la modernización de la refinería, en referencia a la capacidad técnica, financiera y experiencia constructiva en refinerías completas. No hubo licitación, la adjudicación fue direccionada a pesar de que la compañía favorecida, en anteriores procesos de evaluación realizados por Ecopetrol, fue descartada por no contar con los parámetros (Cigüenza, 2020).

1.9.2 Decreto 302 del 2015

A muchos ha confundido la diferencia de estilo entre el Código de ética contenido en el Capítulo IV de la Ley 43 de 1990 y el Código de ética para profesionales de la contabilidad emitido por IESBA e incorporado al derecho contable colombiano mediante el Decreto reglamentario 0302 de 2015. La confusión se ha presentado a pesar de que un análisis detenido de los dos cuerpos normativos muestra que hay una gran cercanía entre la declaración de principios que aparece en el Título Primero del citado Capítulo IV y la Parte A del segundo. Es decir, en cuanto a los principios se refiere hay poquísimas diferencias y las que existen no son conflictivas. Lo que sucede es que al desarrollar los principios la diferencia de enfoque es grande (Bermúdez, 2015).

Conclusiones

Como conclusión se puede reflejar la importancia de manejar la auditorias en las empresas, más que todo grandes empresas, ya que básicamente es estar alerta en todos los procesos financieros, contables, administrativos, entre otros.

Principalmente, las compañías se benefician con la auditoria debido a que genera un efecto positivo por los resultados que brinda, ya sea favorables o negativos, pero son reales; ante ello se tomará las medidas correctivas para ser administrada correctamente en todos los equipos corporativos de la empresa.

Asimismo, contribuye a la empresa mediante información detallada de contabilidad: evalúa objetivos, examina la administración y gestión, emite recomendaciones para la empresa.

Referencias

- Actualicese. (2014). *Control Interno* . Obtenido de Actualicese: <https://actualicese.com/definicion-de-control-interno/?cn-reloaded=1>
- Auditool. (s.f.). *Papeles de Trabajo en una Auditoría de Información Financiera*. Obtenido de Auditool: <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/2153-papeles-de-trabajo-lo-que-todo-auditor-debe-conocer>
- Bermúdez, H. (30 de 06 de 2015). *Contrapartida del decreto 302 de 2015*. Obtenido de Comunidad Contable: <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Contrapartidas/el-decreto-302-de-2015-reglamento-la-ley-43-de-1990.asp?>
- Cigüenza, N. (04 de 02 de 2020). *Caso de Corrupcion de la refinería de cartagena*. Obtenido de Asuntos legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/se-abre-un-nuevo-capitulo-en-el-caso-de-corrupcion-de-la-refineria-de-cartagena-2959999>
- Cole , B. (s.f.). *Programa de auditoría o plan de auditoría*. Obtenido de Computer Weekly: <https://www.computerweekly.com/es/definicion/Programa-de-auditoria-o-plan-de-auditoria>
- Isvimed. (10 de 03 de 2017). *MIPG*. Obtenido de Isvimed: <http://isvimed.gov.co/transparencia/planeacion-gestion-y-control/mipg-2/>
- Marmol Blum, S. (s.f). *Principios del Control interno* . Obtenido de Marmol Blum: <https://marmolblum.wordpress.com/2016/05/09/principios-de-control-interno/>

Relatorías módulo 9

Curso:	Opción de grado / Modalidad de grado
Módulo:	Generalidades de la auditoria
Profesor:	Daniel Orlando Hurtado Cabrera
Alumno(s)	Jhonatan Emmanuel Thierry Brayan Alonso Gonzalez Gonzalez

Fecha viernes :	22 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	18:30 p.m.
Hora de finalización:	22:00 p.m.

Fecha sábado :	23 de octubre del 2021
Hora de Inicio:	07:00 a.m.
Hora de Finalización:	12:00 p.m.

1. Definiciones

¿Qué es un hallazgo?

Generalmente, el término hallazgo es empleado en un sentido crítico y se refiere a debilidades en el Sistema control interno detectadas por el auditor.

El hallazgo, abarca hechos y otra información obtenida por el auditor que merece ser comunicados a los empleados y funcionarios de la organización auditada y a otras personas interesadas. Se denomina hallazgo de auditoría resultado de la comparación que se realiza entre un CRITERIO y la SITUACIÓN actual encontrada durante el examen a un departamento, un área, actividad u operación (Hallazgos de Auditoria, 2020).

Que es un hallazgo administrativo

El hallazgo administrativo con otras incidencias, es toda situación irregular encontrada durante el proceso de auditoría, como consecuencia de la comparación entre lo dispuesto por la norma y los resultados de auditoría cuyo alcance, por razones de competencia, debe ser de conocimiento de otros organismos de la administración pública o implican el inicio de acciones diferentes a la penal, fiscal o disciplinaria (Manga, 2007).

Que es un hallazgo disciplinario

Son las irregularidades administrativas en que, por acción u omisión, incurre el servidor público o particular en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de las funciones, encontradas en el ejercicio del control fiscal. (Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002 y demás disposiciones legales).

Que es un hallazgo penal

Ocurrencia de un hecho constitutivo de delito. Cuando en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, el servidor público comete un hecho punible, de aquellos cuyo bien jurídico pertenece a la protección de la administración y la función pública, se le da traslado a la Fiscalía

General de la Nación para lo de su competencia y a la Contraloría Delegada de Investigaciones, Juicios y Jurisdicción Coactiva, para efectos de constituirse en parte civil (Contraloría Amazonas, 2020).

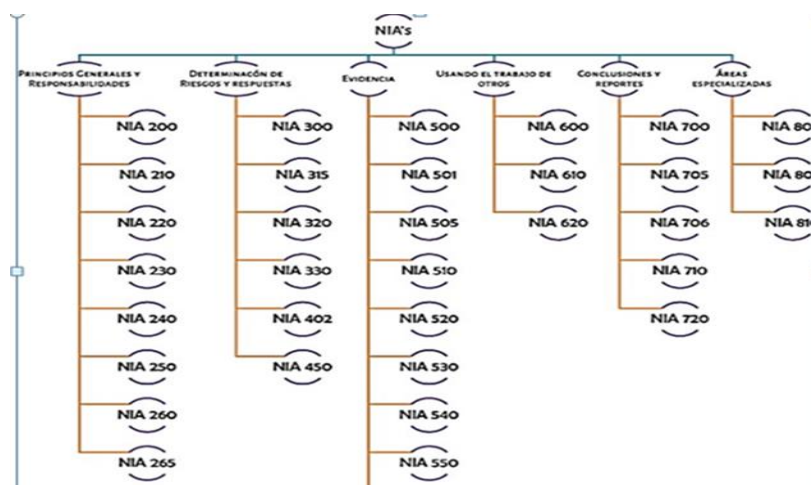
Que es un hallazgo fiscal

El hallazgo fiscal se configura cuando los servidores públicos o particulares han realizado una gestión fiscal ineficiente contraria a los principios establecidos para la función pública que ha producido un daño patrimonial al Estado (Amado, 2020).

Que son las NIAS

Las NIAS son un conjunto de normas expedidas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC) las cuales le permiten al Revisor Fiscal o Auditor desarrollar un trabajo profesional con herramientas de alta calidad reconocidas a nivel mundial. Dichas normas son una plataforma técnica para la adecuada obtención de evidencias en el proceso de auditoría y el posterior informe sobre la razonabilidad de los estados financieros (fundacioncibe, 2020).

1.2 Estructura de las NIAS



1.3 Estructura NIA 100 A 265

A continuación, según (ccpdistributocapita, 2020) se presenta un resumen de cada una de las NIAS que debe llevar a cabo un auditor en los procesos de auditoría.

NIA 100

El objetivo de un contrato de aseguramiento es evaluar o medir un asunto principal, que es responsabilidad de otra parte, contra criterios adecuados identificados, y expresar una conclusión que provea al usuario propuesto un nivel de seguridad sobre dicho asunto principal. Los contratos de aseguramiento desempeñados por un contador público tienen la intención de enriquecer la credibilidad de la información sobre un asunto principal mediante la evaluación de si el asunto está conforme en todos los aspectos importantes con criterios adecuados, mejorando

por consiguiente la probabilidad de que la información satisfaga las necesidades de un usuario propuesto.

NIA 200

Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría.

NIA 210

Acuerdo de los términos de los trabajos de auditoría” trata de las responsabilidades del auditor para acordar los términos del trabajo de una auditoría con la administración de una entidad y, cuando sea apropiado, con los encargados del gobierno corporativo.

NIA 220

“Control de calidad de la auditoría de estados financieros”, debe interpretarse juntamente con la NIA 200, “Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría”.

NIA 230

La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 230 trata sobre la responsabilidad que tiene el auditor de preparar la documentación suficiente y adecuada sobre su trabajo de examinar, en su actuación profesional para una auditoría de estados financieros.

NIA 240

Responsabilidades del auditor en la auditoría de estados financieros con respecto al fraude. El NIA es la normativa sobre la responsabilidad del auditor, en la auditoría de estados financieros, respecto al fraude.

NIA 250

La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 250 trata sobre la responsabilidad que tiene el auditor de considerar las disposiciones legales y reglamentarias en la auditoría de estados financieros.

NIA 260

La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 260, “Comunicación con los responsables del gobierno de la entidad”, debe interpretarse juntamente con la NIA 200, “Objetivos globales del auditor independiente y realización de la auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría”.

NIA 265

La Norma Internacional de Auditoría (NIA) 265, “Comunicación de las deficiencias en el control interno a los responsables del gobierno y a la dirección de la entidad”, debe interpretarse juntamente con la NIA 200.

1.4 Estructura NIA 530 A 805

A continuación, según (Rivado, 2021) presenta un resumen de cada una de las NIAS que deben llevar a cabo un auditor en los procesos de auditoría.

NIA 530

Evidencia de auditoría. Implica la realización de trabajo adicional para determinar que las conclusiones iniciales eran incorrectas. (e) Anomalía: una incorrección o una desviación que se puede demostrar que no es representativa de incorrecciones o de desviaciones en una población.

NIA 540

Es aplicable a la auditoría de estimaciones contables, incluidas las estimaciones de valor razonable y las revelaciones de los estados financieros. Esta NIA trata los lineamientos que debe tener en cuenta un auditor sobre indicadores de posible sesgo por parte de la dirección.

NIA 550

La norma internacional de auditoría 550 presenta las responsabilidades del auditor frente a las relaciones y transacciones entre partes relacionadas en una auditoría de estados financieros.

NIA 560

La norma internacional de auditoría 560 presenta las responsabilidades que tiene el auditor con los hechos sucedidos después de realizada la auditoría de estados financieros, ya que los estados financieros pueden ser afectados no solo por las evidencias que surgen a la fecha de los estados financieros, sino también por aquellos hechos que se manifiestan después de su desarrollo.

NIA 600

La norma internacional de auditoría 600 presenta las consideraciones relacionadas a las auditorías de grupo que involucran auditores de componentes o situaciones en las que el auditor involucra a otro auditor en algún proceso dentro del desarrollo de la auditoría.

NIA 610

La norma internacional de auditoría 610 manifiesta que de acuerdo con la Norma Internacional de Auditoría 315 el auditor externo puede determinar si es necesaria e importante la función de auditoría interna para el proceso de la auditoría en general.

NIA 620

La norma internacional de auditoría 620 básicamente define las responsabilidades del auditor cuando se encuentra haciendo la auditoría de los estados financieros y encuentra ciertas áreas en las cuales no tiene la capacidad de dictaminar, debido a las limitaciones en conocimientos específicos detectados, para lo cual vincula el trabajo de una persona u organización especialista en un campo diferente al de la contabilidad y auditoría, es decir el

trabajo de un experto que se caracteriza por tener habilidad, conocimiento y experiencia suficiente en dicho campo y que de alguna manera este procedimiento busque ayudar al auditor a obtener suficiente evidencia apropiada de auditoría.

NIA 700

El NIA es la normativa sobre la responsabilidad del auditor, de formarse una opinión sobre los estados financieros. También trata de la estructura y el contenido del informe de auditoría emitido como resultado de una auditoría de estados financieros.

NIA 800

La referencia a “estados financieros” en esta NIA significa “un conjunto completo de estados financieros con fines específicos, incluidas las notas explicativas”. Las notas explicativas, normalmente, incluyen un resumen de las políticas contables significativas y otra información explicativa.

NIA 805

La NIA 805 incluye las consideraciones especiales que deben tener en cuenta un auditor o revisor fiscal ante la auditoría de un solo estado financiero, elemento, cuenta o partida específicos, en lo que respecta a la aceptación, planeación y realización del encargo, y la emisión de su opinión.

Conclusiones

Las normas internacionales de auditoría son un conjunto de reglas, principios y procedimientos que debe seguir el auditor para que pueda evaluar de manera integral y confiable la situación de la empresa y así dar una opinión de acuerdo con el tipo de auditoría realizada.

El fin que de esta clase es lograr tener claridad del proceso de auditoría para llevar a cabo u dictamen, también como los principios Generales Y Responsabilidades, Evaluación de Riesgos y respuesta a los riesgos evaluados, Evidencia de Auditoría, Dictámenes y Conclusiones de Auditoría, entre otros.

Referencias

- Amado, M. (2020). *Hallazgo fiscal*. Obtenido de Contraloría: <https://www.contraloria.gov.co/documents/530675/707067/CGR-OJ-0011-2017.PDF/f4129ca9-bc06-4f25-becb>
- ccpdistritocapita. (2020). *Auditorías de información financiera*. Obtenido de ccpdistritocapital: <https://www.ccpdistritocapital.org.ve/uploads/descargas/0525eb413ead450974b84558cd26f3f4c76761a1.pdf>
- Contraloría Amazonas. (2020). *Hallazgo penal*. Obtenido de Contraloría: <http://www.contraloria-amazonas.gov.co/glosario/hallazgo-penal>
- Hallazgos de Auditoría. (2020). *Hallazgos De Auditoría*. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/Hallazgos-De-Auditor%C3%ADa-PKACYGPC8U2Y>
- Manga, J. (2007). *Auditoría*. Obtenido de Javeriana : <https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/Novitas167/FileNovitas167/CGR49958-2008.pdf>