

Como mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo

Nicolás Zapata Tarazona



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa Contaduría Pública

Bogotá D.C

2023

Como mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo

Nicolás Zapata Tarazona

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Contador Público

Asesor Disciplinar

Manuel Antonio Rojas Hernández



Universidad La Gran Colombia

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa Contaduría Pública

Bogotá D.C.

2023

Agradecimientos

Doy primero gracias a Dios por la oportunidad que me brindo de llevar a cabalidad mi estudio durante el pregrado, en segunda instancia a mi madre y a mi pareja por acompañarme y apoyarme durante este proceso, y por último, no sin ser menos importante, a mi tutor Manuel Antonio Rojas por su sello de conocimiento y su guía durante la realización de esta investigación.

Contenido

	Pág.
Resumen.....	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
Descripción del problema.....	10
Antecedentes.....	11
Justificación.....	14
Objetivos.....	15
Objetivo general.....	15
Objetivos específicos.....	15
Marco de referencia.....	16
Marco conceptual.....	16
Tipos de Teletrabajo.....	18
Marco teórico.....	21
Marco legal.....	24
Marco demográfico.....	30
Población y muestra.....	31
Diseño metodológico.....	32
Enfoque de investigación.....	32
Tipo de estudio.....	32
Instrumentos.....	32
Resultados y análisis.....	34
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	43

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz antecedentes	11
Tabla 2. Tipos de teletrabajo.....	18
Tabla 3. Recolección de datos pregunta 1	36
Tabla 4. Recolección de datos pregunta 2	37
Tabla 5. Recolección de datos pregunta 3	38
Tabla 6. Recolección de datos pregunta 4	39
Tabla 7. Recolección de datos pregunta 4	40

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Mapa de ubicación.....	31
Figura 2. Formato encuesta.....	33
Figura 3. Restaurante El Mar Pacifico	34
Figura 4. Restaurante Parrilla Santafé Gourmet	34
Figura 5. Hotel y Piscina HR	35
Figura 6. Gráfica primera pregunta.....	36
Figura 7. Gráfica segunda pregunta	37
Figura 8. Gráfica tercera pregunta	38
Figura 9. Gráfica Cuarta pregunta	39
Figura 10. Gráfica Quinta pregunta	40
Figura 11. Encuesta contestada Hotel HR	49
Figura 12. Encuesta contestada Restaurante Parrilla SantaFe	51
Figura 13. Encuesta contestada Restaurante el Mar pacifico	53

Resumen

De acuerdo con la Ley 1221 de 2008, que promueve y regula el teletrabajo como medio para generar empleo y autoempleo a través de la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o trabajo a distancia, es una forma de trabajo que permite a los empleados realizar sus tareas y trabajos desde un lugar diferente a la oficina tradicional, los empleados pueden trabajar desde casa o cualquier otro lugar con conexión a Internet en lugar de desplazarse al lugar de trabajo.

La presente investigación tiene como fin analizar cuál es el comportamiento beneficio/costo que tiene una empresa al incorporar el teletrabajo y a su vez mejorar las utilidades, con el fin de reducir costos laborales asociados principalmente a gastos empresariales; no dejando atrás la calidad de vida que tiene una persona al incorporarse al mismo, generando una mayor flexibilidad tanto laboral como en su entorno familiar, de igual manera analizar los beneficios fiscales que le puede traer a la empresa la incorporación del teletrabajo.

Para ello se usaron metodologías cuantitativas y cualitativas debido a las características y especificaciones del campo a investigar, realizando recolección de información con el propósito de ver la utilidad en cuanto económica y los beneficios fiscales de una empresa al tener incorporado el teletrabajo.

Palabras clave: Teletrabajo, implementación, estrategias, Tecnología de la información y las telecomunicaciones -TIC-, flexibilidad.

Abstract

In accordance with Law 1221 of 2008, which promotes and regulates teleworking as a means to generate employment and self-employment through the use of information and telecommunications technologies (ICT).

Teleworking, also known as remote work or remote work, is a form of work that allows employees to perform their tasks and jobs from a location other than the traditional office. Employees can work from home or any other location with an Internet connection. Internet instead of traveling to the workplace.

The purpose of this research is to analyze the benefit/cost behavior that a company has when incorporating teleworking and in turn improving profits, in order to reduce labor costs associated mainly with business expenses; not leaving behind the quality of life that a person has when joining it, generating greater flexibility both at work and in their family environment, in the same way analyzing the tax benefits that the incorporation of teleworking can bring to the company.

For this, quantitative and qualitative methodologies were used due to the characteristics and specifications of the field to be investigated, collecting information with the purpose of seeing the economic utility and tax benefits of a company by having teleworking incorporated.

Keywords: Teleworking, implementation, strategies, Information Technology and Telecommunications (ICT), flexibility.

Introducción

El teletrabajo es una alternativa a diferentes problemáticas que se presentan en el diario vivir de las empresas por diferentes causas o imprevistos que le puede suceder a cualquier empleado en el camino a su trabajo, por otro lado, este nos puede ayudar a incrementar el desempeño de cualquier trabajador, ya que a su vez mejora la calidad de vida del mismo y la productividad de la empresa.

Según González (2007) el teletrabajo es la nueva modalidad de trabajo que ha venido evolucionando para irse volviendo la nueva realidad ya que trae muchas ventajas para ambas partes si este es bien implementado.

Se debe tener claro que al incorporar el teletrabajo algunas áreas y actividades de la compañía no son aptas con esta nueva modalidad, debido a la forma en la que se desarrollan las actividades laborales en la empresa, por otra parte desde el aspecto contable según Contreras y Rozo (2015) esta forma de trabajo genera una disminución de costos dentro de la misma para su correcto funcionamiento, transformándola en una ayuda, una mayor competitividad y sostenibilidad de la empresa, ya que así se disminuyen costos y la utilidad de esta tiende a mejorar.

Descripción del problema

El teletrabajo es una forma de prestación de servicios donde se realiza el uso de tecnologías de la información y comunicaciones, se mide por el desempeño subordinado de labores sin que el trabajador esté presente en la entidad. El teletrabajo permite obtener una serie de ventajas para la empresa: es preferido por los trabajadores por eliminar tiempos de movilidad a la empresa, este permite lograr mayor productividad del trabajador permitiendo el control sobre las actividades, y disminuyendo los costos en la empresa.

Según Contreras (2015) en el artículo “Teletrabajo y sostenibilidad empresarial.”, analiza cómo el teletrabajo puede contribuir a la sostenibilidad de las organizaciones, aunque deja en claro que no es una práctica sostenible. Además, señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni todos los trabajadores; se deben considerar una variedad de factores, incluida la cultura organizacional, la adaptación al cambio y el entorno familiar.

Para mejorar la utilidad y la implementación del teletrabajo se debe llevar a cabo ciertos parámetros que ayuden a plantear la pregunta del problema como se plasman a continuación:

A Empresa; **Q** Empleadores, Directivos y socios; **P** Mejorar la utilidad; **C** Problemas de movilidad, mayores costos operacionales incrementar la productividad; **C** Malos Hábitos de los trabajadores, predisposición, cansancio, estrés laboral; **A** Implementación del teletrabajo.

Con el fin de disminuir costos, incrementar la productividad de los empleados sin tener que utilizar tiempo en el desplazamiento del trabajo por ende más proactivos nace la pregunta del problema ¿Cuál es el comportamiento que tiene una empresa al implementar teletrabajo en su proceso financiero?

Antecedentes

Tabla 1.

Matriz antecedentes.

Autor	Titulo	Metodología
González (2007)	El teletrabajo como nueva modalidad laboral. Bogotá: Repositorio Universidad LosAndes. (Nacional).	El teletrabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo, con algunas de sus ventajas y desventajas, y casos de empresas que lo han implementado, aclarando que esta modalidad de trabajo es para ciertas actividades laborales que se pueden desarrollar desde un lugar diferente a la oficina y que su implementación requiere estudios y herramientas para que sea una nueva oportunidad para los trabajadores como para los empleadores.
Ministerio de las TIC y Ministerio del Trabajo (2012)	Lanzamiento del libro blanco del teletrabajo. (Nacional).	Este Libro Blanco está estructurado en 4 capítulos que permiten a los tomadores de elecciones del sector público y privado conocer el entorno del teletrabajo en el territorio y cómo aplicarlo a su organización. La primera parte del contenido muestra las generalidades del teletrabajo, sus primordiales propiedades, ventajas, desafíos, recursos que lo unen, así como los diversos tipos de posibilidades existentes y los requerimientos en general para tele trabajar.
Contreras, O.(2015)	Teletrabajo y sostenibilidad	Las reflexiones de la gestión del talento humano en Colombia, anunciaron cómo el

	empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. (Nacional).	teletrabajo puede ayudar a la sostenibilidad de la organización, aclarando que no es una práctica sostenible. De igual manera señala que el teletrabajo no es para todas las organizaciones ni para todos los trabajadores
Jiménez y Berrios (2022)	Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile.	En este texto explica la relación que se presenta entre el teletrabajo y el conflicto trabajo – familia, esto lo calculan mediante un cuestionario de percepción y condiciones (Ossa, Jiménez y Gómez, 2020)
Cisneros (2022)	Impacto del teletrabajo bajo contexto de Covid-19 en la gestión del recurso humano. caso estudio: empresa subsidiaria del sector tecnológico peruano. (Perú)	Conociendo el impacto de la televisión en la gestión de los recursos humanos de la empresa, en el contexto de la crisis actual causada por Pandemia Covid-19, buscó teórica, la relación entre los beneficios y las dificultades de la modalidad televisiva.
Peralta (2021)	Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de Teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo. (Ecuador).	Se determino los mejores cargos que se adaptan al teletrabajo, de acuerdo con los pasos dados durante la crisis del coronavirus en 2020. El impacto de la fuerza laboral propiedad de la aplicación de teletrabajo, dado el rendimiento individual y colectivo, enfatizó que los servidores de la Dirección de Manpower y Servicios Públicos Regionales se han adaptado a esta nueva modalidad laboral, más que tener la motivación para

		trabajar e incluso Mayor capacidad para realizar diversas actividades, como la planificación, la organización y el control con el puesto que realizan.
Sabadell (2020)	El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo. El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital. (España)	Presentar el teletrabajo como una forma novedosa de comprender el trabajo, siendo el objetivo general que persigue, analizar en qué medida el marco jurídico actual actúa como factor determinante en su desarrollo.
Curbelo (2021)	Retos y novedades del teletrabajo en España.	El propósito de este trabajo es analizar el alcance de la teletrabajo, determinar las ventajas y desventajas desde las diferentes perspectivas (economía / persona trabajadora / sociedad), así como una pequeña imagen de la situación normativa de este fenómeno internacional europeos.
López (2021)	Desigualdades de género en la economía digital: análisis de los distintos tipos de teletrabajo en Europa	La tesis tiene como objetivo examinar los diversos tipos de trabajo remoto en Europa, incluyendo el trabajo remoto de alta movilidad, ocasionalmente y desde casa. Esto es un ejemplo de cómo la tecnología digital está alterando los espacios y los tiempos de trabajo, afectando las relaciones laborales y las condiciones de empleo, lo que puede contribuir a reducir o reproducir las desigualdades de género.

Nota: Elaboración propia.

Justificación

El teletrabajo constituye una alternativa en la que una empresa de cualquier sector productivo puede adoptarse a ella, comprobando que el teletrabajo brinda ventajas y beneficios en los cuales se pueden ver reflejados en el aumento de la productividad reduciendo los costos fijos; así mismo, la calidad de vida del trabajador mejora llevando consigo un incentivo al trabajo en equipo, aportando a su vez el mejoramiento en la movilidad y reduciendo por ende los índices de contaminación que se llevan debido al uso de los medios de transporte al realizar el traslado de los trabajadores a sus sitios de trabajo y viceversa.

Por esta razón es que se desarrolla la presente investigación con el fin de dar a conocer cuáles son las ganancias que tiene una empresa a la hora de implementar el teletrabajo analizando cuales son los comportamientos monetarios y evaluando a su vez cual es la productividad del trabajador desde la casa impulsando el uso y la apropiación de las nuevas tecnologías.

El teletrabajo como modalidad en las empresas podría ayudar a mejorar las ventajas económicas, como por ejemplo crecimiento de la productividad, reducción de precios, disminución de ausentismo y mejorar la calidad de vida de los empleados.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el comportamiento monetario y fiscal de una empresa al implementar el teletrabajo.

Objetivos específicos

- Identificar cuáles son los comportamientos beneficio/costo que tiene una empresa al incorporar el teletrabajo.
- Evaluar la productividad que tiene un empleado al incorporarse en el teletrabajo utilizando el uso de las nuevas tecnologías.
- Analizar las ventajas e inconvenientes con las que se encuentra una empresa que incorpore el teletrabajo en su compañía.
- Determinar si es buena la generación del teletrabajo.

Marco de referencia

Marco conceptual

Teletrabajo

Este término apareció por primera vez a comienzos de la década de 1970 y hace referencia al trabajo a distancia, electrónico, a domicilio o que se realiza desde el hogar. Es una forma de trabajo relativamente nueva, que durante años ha existido junto a las tradicionales, siendo propia de la sociedad que acoge las nuevas tecnologías de la comunicación y la información (TICs), permitiendo interconexión y digitalización. Dados los avances tecnológicos se pueden encontrar diversas definiciones de “Teletrabajo”, sin embargo, en todas se coincide con tres elementos clave: “Organización, localización y tecnología”. (Elosua et al., 2007)

Los primeros indicios del teletrabajo, se referencian en un estudio de cibernética publicado por el profesor Norbert Wiener, en 1965, donde el trabajo a distancia se apoya en las telecomunicaciones y la informática. (Afanador & Camargo, 2015, p. 20)

No obstante, fue hasta 1973 cuando Jack Nilles, considerado el padre del Teletrabajo y actualmente profesor de la University of Southern California, publica el libro “The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today” (El equilibrio entre telecomunicaciones y transporte. Opiniones para mañana y hoy), en donde se hace referencia por primera vez a la palabra “telecommuting” (teletrabajo) este escrito se basa en la crisis petrolera y el consecuente aumento del costo en el transporte que se presentaba en este momento. Esta situación deja abierta la posibilidad de “reducir los desplazamientos de las personas” con la implementación de esta forma de trabajo. (Afanador & Camargo, 2015, p. 21)

Jack Nilles define el teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o, de forma más

esquemática, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones”.

(Afanador & Camargo, 2015, p. 21)

La definición de Teletrabajo, según la OIT, Organización Internacional del Trabajo, es: “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”. (Martino, 2004, p. 3)

Shomalí (2000) define el teletrabajo como “la coordinación de acciones laborales con relativa independencia en el espacio y en el tiempo, mediante el uso de las telecomunicaciones”. Este mismo autor menciona que el teletrabajo con el término telecommuting empleado por Nilles es equivalente al término teleworking, en donde las personas evitaban largos desplazamientos hasta su lugar de trabajo debido a que desarrollaban sus respectivas actividades laborales desde su casa. En la década de los setenta se facilitó esta modalidad con la aparición de los computadores y con ocasión de la crisis del petróleo que vivió EE.UU. (Romero & Ramos, 2015, p. 36)

Shomali (2000) destaca los beneficios, que a nivel de la sociedad laboral tiene ventajas y desventajas, estos aspectos pueden clasificarse en: de carácter individual (flexibilidad y autonomía, obviamente sin desviar el objeto para el cual se es contratado, ahorro de tiempo, mayor motivación, facilita la conciliación y permite la integración de personas con algún tipo de discapacidad); A nivel empresarial (Dinamiza los procesos, mejor control de horario, disminuye el stress conllevando a un aumento de la productividad, contribuye al control de gastos, optimiza la selección de personal calificado); por sectores como son: transporte, salud, vivienda, entre

otras. Cabe destacar que la flexibilidad que este modelo proporciona y teniendo en cuenta las dificultades que se presentan en las grandes urbes para los desplazamientos es un gran avance que favorece la economía y la sociedad trabajadora. En cuanto a las desventajas se puede analizar que la implementación del teletrabajo no aplica a todos los sectores económicos (Romero & Ramos, 2015, p. 38)

Tipos de Teletrabajo: Según Salazar referenciado por Romero & Ramos, los tipos de teletrabajo se ejecutan en la actualidad, son el teletrabajo desde su casa, siendo la primera forma que se realizó y la más conocida hoy en día. En segundo lugar se encuentran los telecentros, que son oficinas adaptadas previamente con equipamiento informático y de telecomunicaciones según la actividad económica o el fin para el cual son creados. Por último hace relación al trabajo itinerante, “este tipo de teletrabajo es el que se puede realizar mientras una persona se desplaza de un lugar a otro”, haciendo uso de herramientas como: notebook, telefonía móvil. (Romero & Ramos, 2015, p. 36)

Estos mismos autores relacionan otra clasificación tomada del “Libro Blanco, El ABC del Teletrabajo en Colombia, la cual se resume en la Tabla 2

Otros conceptos a tener en cuenta en este trabajo se relacionan a continuación:

Utilidad

Desde el punto de vista de la economía se puede considerar utilidad como ganancia para aquel que ofrece o vende un servicio y para el consumidor el uso cada uno de los servicios que buscan satisfacer una necesidad, por ejemplo, “permitir que los usuarios puedan acceder a una red de IRC -Internet Relay Chat- o él envió de una revista electrónica al público objetivo en las

condiciones que se determinen en este sentido, los portales son un acopio de utilidades”. (Elosua, 2007)

Tabla 2.

Tipos de teletrabajo

Tipo	Descripción
Teletrabajo Autónomo	Empleados independientes que hacen uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC's), para la ejecución de sus tareas, desde cualquier lugar elegidos por ellos.
Teletrabajo Suplementario	Empleados con contrato laboral que trabajan al menos un día a la semana en sus domicilios.
Teletrabajo Móvil	Empleados que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas desde cualquier lugar que se encuentren, con frecuencia se ausentan de su lugar fijo de trabajo

Nota: Elaboración propia a partir de El ABC del teletrabajo en Colombia (2012)

Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)

Según el Artículo 6 de la Ley 1978 de 2019 emitida por el Congreso de la Republica de Colombia se define TIC como “el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios; que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, video e imágenes”. (Ley 1978/19, Art. 6)

Las TIC son un gran apoyo para empresarios, gremios y pymes que quieren implementar la estrategia del teletrabajo porque favorecen el desarrollo económico permitiendo mayor productividad y sostenibilidad

Teletrabajador

Un teletrabajador es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial. El aspecto principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización del trabajo, sin embargo, debido a la evolución de la tecnología, el teletrabajar puede llegar a estar más fiscalizado que los trabajadores que prestan sus servicios dentro de la empresa. Traductores, programadores, diseñadores gráficos, desarrolladores de web, televendedores, son muchas de las profesiones que pueden teletrabajarse. (Educalingo, sf)

Es importante aclarar que en materia legal el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores presenciales, punto importante para tener en cuenta y así evitar costos adicionales que se puedan generar por incumplimiento de la normatividad legal vigente.

Calidad de vida: Conjunto de condiciones que contribuyen a hacer la vida agradable, digna y valiosa. (Calidad de vida, 2023)

El concepto de calidad de vida ha evolucionado históricamente con diferentes enfoques, por esta razón se encuentran múltiples definiciones. Bautista Rodríguez en la editorial de la Revista Ciencia y Cuidado de la Universidad Francisco de Paula Santander de Colombia, realiza una línea del tiempo de este concepto, el cual se resume a continuación:

6.000 a. C – 476 d. C: “La calidad de vida se relacionó con la gran tradición occidental de la preocupación por el cuidado de la salud del sujeto, sobre todo en los aspectos alimenticios y de higiene personal”.

Siglo XX: “Tras la segunda guerra mundial, el avance de la industrialización. Se relaciona la calidad de vida con la capacidad de acceso a bienes materiales, es decir, la idea del bienestar de la población se reflejaba en el concepto renta per cápita”.

Años 50 y 60: “Se comienza a cuestionar no sólo el bienestar material sino también si el bienestar social producía realmente bienestar personal, y es así como el concepto de calidad de vida amplió su composición, integrando aspectos de bienestar personal y social en todas sus dimensiones”

Años 60 y en la década de los 70: “El concepto de calidad de vida se vinculó a una noción que incorporaba medidas subjetivas, es decir, evaluaciones que incluían aspectos como los sentimientos personales de felicidad o satisfacción”. (Bautista, 2017)

Bautista Rodríguez menciona que “la calidad de vida es un concepto complejo que refleja aspectos sociales e individuales -objetivos y subjetivos- y múltiples ámbitos como son el físico, el emocional, el educativo y el laboral.

Esta última percepción establece una relación con el teletrabajo dado que esta modalidad ha traído muchos beneficios en la calidad de vida de la población laboralmente activa. (Bautista, 2017)

Marco teórico

La implementación del teletrabajo apoyada en el buen uso de las tecnologías de información y la comunicación (TIC), resulta muy efectiva para las empresas, mejorando la calidad de vida de los trabajadores y la productividad laboral, teniendo un gran impacto en la economía, mejorando las utilidades y ganancias de las empresas que desarrollen esta modalidad de trabajo.

A continuación se presentan algunas investigaciones que muestran aspectos positivos del Teletrabajo a nivel socioeconómico y los referentes legales que fundamentan la presente investigación.

En cuanto a los antecedentes investigativos se hace referencia a la tesis titulada «Percepción sobre la implementación del teletrabajo en Helados Gourmet Popsy» de Rodríguez et al. (2015), en donde el objetivo fue analizar la percepción sobre el teletrabajo del personal del grupo piloto con la implementación de esta modalidad en la empresa Comercial Allan SAS Helados Gourmet Popsy. Se realizó una investigación de tipo descriptivo, donde se aplicaron entrevistas a una muestra de doce (12) personas elegidas por conveniencia, cuyo criterio de inclusión fue realizar actividades remotas, la entrevista incluyó temas de percepción, calidad de vida y motivación. Según esta investigación, "los trabajadores son quienes deben gestionar sus tiempos y actividades para cumplir con las metas asignadas, el teletrabajo genera una reducción notable en los costos y en el tiempo de desplazamiento, lo que le permite al teletrabajador tener más tiempo para organizar su trabajo y disfrutar de su familia". Cabe resaltar que si bien con esta modalidad se aumenta la productividad del trabajador, hay una mejor capacidad para procesar la información y desarrollar diferentes opciones de comunicación, la limitación está en la disponibilidad de los canales de comunicación que no se asemeja a la presencial, por lo tanto los trabajadores perciben una menor efectividad de la comunicación. Finalmente esta investigación también muestra que hay una mayor pérdida de interacción social dependiendo de la condición socio-afectiva del trabajador, lo cual requiere un seguimiento desde punto de vista del riesgo psicosocial. Los autores añaden también que los colaboradores al encontrar equilibrio entre sus obligaciones laborales y personales, perciben una mejora en su calidad de vida.

Un segundo trabajo de Anaya y Valbuena (2017) titulado: «Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del Modelo de Teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad EAN», de tipo descriptivo tuvo como objetivo elaborar un diagnóstico de la situación del modelo de teletrabajo aplicado en la Universidad EAN que permita realizar una propuesta para el fortalecimiento de su implementación. Esta investigación utilizó como instrumento una encuesta, la cual fue validada por juicio de expertos, aplicada a una población de 360 personas, muestra que se tomó una por conveniencia, clasificada en cincuenta y cinco (55) docentes y trece (13) administrativos que cumplían con el perfil del teletrabajo. Los resultados de la encuestas mostraron que el perfil del teletrabajador debe contener en orden de importancia los siguientes criterios: “dominio de las tecnologías, responsabilidad y compromiso, gestión del tiempo y proactividad”. Con relación al perfil del personal directivo indicaron liderazgo, orientación y comunicación. En lo referente a la calidad de vida indicaron una mejora por el ahorro de tiempo en desplazamiento y mayor tiempo con la familia.

El Ministerio de las TIC (2012) presenta datos estadísticos sobre los beneficios que ofrece el teletrabajo a empresas, entidades, organizaciones colombianas que decidan adoptarlo como una modalidad de trabajo, que son indicadores costo beneficios que se pueden analizar minuciosamente a nivel económico, estas cifras son las siguientes: “72% preferencia de un trabajo móvil sobre otro fijo, 63% en reducción al ausentismo, 25% de reducción de retiros voluntarios por parte de los empleados, 23% en aumento de la productividad, y 18% en reducción de los costos en la planta fija. Adicionalmente, se evidencian diferentes ventajas o beneficios dependiendo el área o ámbito en la cual se implemente el Teletrabajo: “para el negocio indica ventajas como una mayor productividad que equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento, costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física,

tecnología y recursos humanos que responderán a la demanda. A medida que aumenta la demanda, se expande la organización mediante la contratación de teletrabajadores, mientras que a medida que disminuye la demanda, hay menos puestos fijos disponibles. Finalmente, se enfatiza la disminución de los gastos permanentes en la instalación física, el mantenimiento y los servicios públicos, entre otras áreas. (Arias, 2014, pp. 9-10).

Marco legal

Es importante tener en cuenta el sustento legal para la adecuada implementación del teletrabajo con el fin de garantizar la veracidad de la investigación realizada. La normatividad se presenta a continuación:

Constitución Política de Colombia (CPN)(1991).

“Artículo 25. El trabajo es un derecho y una responsabilidad social y, en todas sus formas, tiene la protección especial del Estado. Todos tienen derecho a un trabajo justo y digno.

Artículo 26. El derecho de cada individuo en elegir su propia profesión u oficio se establece en el artículo 26. Es posible que la ley requiera títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y supervisarán el desempeño profesional. Se permite el ejercicio libre de ocupaciones, artes y oficios que no requieran formación académica, excepto aquellos que presenten un riesgo social. Los colegios pueden organizar profesiones legalmente reconocidas. Es necesario que su estructura interna y su funcionamiento sean democráticos. La ley podría asignarles responsabilidades públicas y establecer los controles adecuados.

Artículo 53. El estatuto del trabajo será emitido por el Congreso. La ley aplicable tendrá en cuenta al menos los siguientes principios fundamentales básicos: Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad laboral; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos

en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable para los trabajadores en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre la formalidad;. El estado protege el derecho a recibir las pensiones legales de manera oportuna y regular. La legislación interna incluye convenios internacionales de trabajo que han sido debidamente ratificados. La libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores no pueden ser menoscabados por la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo.

Artículo 54. El Estado y los empleadores están obligados a brindar capacitación y habilitación profesional y técnica a las personas que lo requieran. El gobierno debe brindar oportunidades laborales a las personas en edad de trabajar y asegurar que las personas con discapacidad tengan derecho an un trabajo adecuado a sus condiciones de salud.”. (Constitución Política Nacional, 1991)

Ley 1562 de 2012

Se emitió por el Congreso de la República y establece cambios en el sistema de riesgos laborales y otras disposiciones sobre salud ocupacional.

Artículo 26, Parágrafo 2: Referente al teletrabajo, las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

Artículo 27, Parágrafo: Referente al teletrabajo, las obligaciones del tele trabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente”. (Ley 1562, 2012)

Ley 1429 de 2010.

Esta ley tiene por objeto garantizar la formalización y generación de empleo 2Artículo 3:
Focalización de los programas de desarrollo empresarial Literal C: Diseñar y promover programas de formación y capacitación, atención médica y asesoría especializada que conduzcan a la formalización y generación empresarial del empleo y el teletrabajo” (Ley 1429,2010)

Ley 1221 de 2008

Establece el reconocimiento del teletrabajo como una forma de trabajo en Colombia, así como las formas en que se puede utilizar, y establece las bases para la creación de una política pública que fomente el teletrabajo y una política pública destinada a la población vulnerable. Para fomentar y difundir el trabajo remoto en el país, se establece la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, que brinda protección laboral, sindical y de seguridad social para los trabajadores remotos. (Ley 1221,2008)

Decreto 1227 de 2022-

El Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, incorpora los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, así como los artículos 2.2.1.5.15 y 2.2.1.5.25, con respecto al teletrabajo. Se detallan las normas laborales que regulan el trabajo a distancia, las relaciones entre empleadores y trabajadores a distancia, las responsabilidades de las instituciones públicas y privadas, las ARLs y se establecen planes y medidas específicas para facilitar el teletrabajo en Colombia.

Decreto 1072 de 2015.

“Artículo 2.2.1.5.2. Teletrabajo y teletrabajador. Para este capítulo, el teletrabajo es una forma de contratación laboral en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, en la que los trabajadores realizan tareas remuneradas utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) sin tener que estar presentes físicamente en el lugar de trabajo. En el contexto de una relación laboral dependiente, el teletrabajador es la persona que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación para realizar su actividad laboral fuera del lugar de trabajo del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.”.

(Decreto 1072,2015)

Decreto 884 de 2012.

A través de la cual se establece la reglamentación de la Ley 1221 de 2008 y se establecen otras disposiciones. Aspectos del teletrabajo en el trabajo

Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán entre empleadores y empleados del sector público y privado en relación de dependencia. Así mismo define el concepto de teletrabajo como una forma de organización laboral efectuada y llevada a cabo dentro de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente. La cual se considera una actividad remunerada tomando en cuenta que se realiza uso de las TICS para llevar a cabo la labor a fin de facilitar el contacto entre el empleado y el empleador”. (Decreto 884, 2012)

Sentencia C-337 de 2011.

“M.P. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador - Debe incluir el sistema del subsidio familiar. La Corte Constitucional estableció el teletrabajo en la primera sentencia y ratificó la

necesidad de brindar a los teletrabajadores el subsidio familiar y todas las seguridades necesarias para un empleado que trabaja en las instalaciones de la empresa. (Sentencia C-337,2011)

Esta sentencia se fundamentó en el marco legal del Artículo 39 del código sustantivo de del trabajo y en las garantías establecidas para Teletrabajadores contempladas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008. Sin embargo esta última tuvo modificaciones por las Sentencias C-337 de fecha mayo 11 de 2011 y C-351 de 2013

Código Sustantivo del trabajo- 2011 “Artículo 39. CONTRATO ESCRITO. .El contrato de trabajo debe ser escrito en tantos ejemplares como los interesados tengan, siendo uno para cada uno de ellos. Está libre de impuestos de papel sellado y timbre nacional y debe contener, además de las cláusulas que las partes acuerden libremente, los siguientes elementos: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar de contratación del trabajador y la ubicación del lugar de prestación del servicio. (Código Sustantivo del Trabajo, Art 39)

Artículo 6°. Ley 1221 de 2008 “Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

1. Los teletrabajadores no serán sujetos a las regulaciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno debido a la naturaleza única de sus funciones. Sin embargo, es necesario que el Ministerio de la Protección Social lleve a cabo una supervisión específica para asegurarse de que los empleados que trabajan en remoto no sufran una sobrecarga de trabajo.

NOTA: La Sentencia de la Corte Constitucional C-351 de 2013 declaró la inhibición de la demanda debido a la ineptitud sustantiva de la demanda.

2. El salario de un teletrabajador no puede ser inferior al que se paga a un trabajador que trabaja en el mismo lugar y con el mismo desempeño que un trabajador que trabaja en el mismo lugar del empleador.

3. En el caso de que el empleador emplee solo a trabajadores en línea, es importante considerar la naturaleza del trabajo y el salario que se paga por trabajos similares en la zona para determinar el pago.

4. El mero hecho de que una persona tenga la condición de asalariado pueda realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su hogar o en otro lugar distinto de los locales de trabajo del empleador no lo convierte en un teletrabajador.

5. Asignar tareas a los teletrabajadores debe hacerse de manera que puedan disfrutar de un descanso creativo, recreativo y cultural.

6. Se aplicarán las disposiciones de este artículo para promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, considerando las características específicas del teletrabajo y, cuando sea necesario, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar que se realiza en una empresa.

7. Los empleadores deben proporcionar y garantizar el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor energético y desplazamientos ordenados por los teletrabajadores necesarios para desempeñar sus funciones.

Los materiales y herramientas proporcionados no podrán ser utilizados por personas distintas al teletrabajador, quien al final del contrato deberá devolver los artículos entregados para su uso en buen estado, excepto por deterioro natural.

8. El teletrabajador no podrá recibir el salario que tiene derecho si no recibe los paquetes de información para que cumpla con sus responsabilidades, los programas para cumplir con sus responsabilidades o no se solucionan a pesar de haberlo advertido.

9. Los empleadores deben incluir el trabajo del teletrabajador en sus planes y programas de salud ocupacional, y también deben tener una red de atención de urgencias en caso de accidente o enfermedad durante el trabajo.

10. Tanto el empleador como el trabajador tienen la libertad de vincularse a través del teletrabajo. Los empleados que actualmente trabajan en las instalaciones del empleador y pasen a ser teletrabajadores tienen el derecho de solicitar volver a la actividad laboral normal en cualquier momento.

11. Las empresas con sede en Colombia que deseen contratar teletrabajadores deberán contratar a personas con residencia en Colombia que ejerzan en el país.

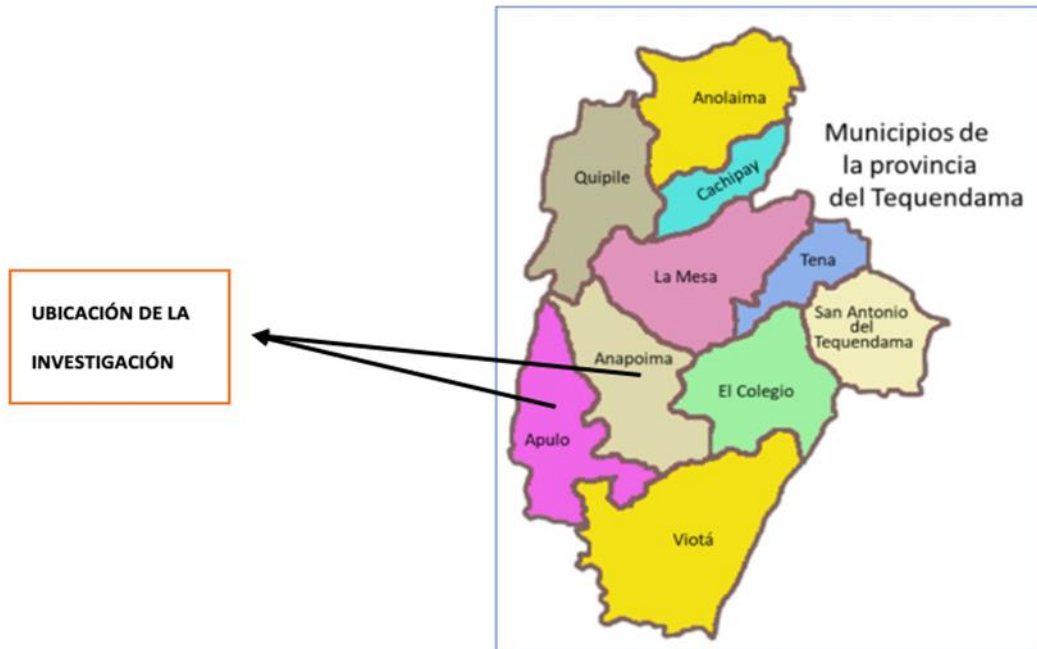
12. La legislación laboral colombiana será aplicable a todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el país, según sea más beneficiosa para el teletrabajador. (Ley 1221, 2008)

Marco demográfico

El área geográfica en la cual se realizará la investigación es en los municipios de Apulo y Anapoima, ubicados en el departamento de Cundinamarca, como se evidencia en la Figura 1.

Figura 1.

Mapa de ubicación



Nota: Elaboración propia.

Población y muestra

La población con la que se trabajara en esta investigación hace parte de los municipios de Apulo y Anapoima de Cundinamarca, la muestra es un hotel y dos restaurantes ubicados en los municipios anteriormente.

Diseño metodológico

Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, ya que se aplicarán instrumentos para la recolección de datos de la muestra.

Tipo de estudio

En esta investigación se propone un tipo de estudio analítico, donde se analizarán los datos a partir de la información recolectada con el fin de determinar las ventajas y las utilidades que tiene una empresa al incorporar el teletrabajo.

Instrumentos

Con el fin de conocer las utilidades que se tiene al incorporar el teletrabajo, por medio de métodos cuantitativos se realiza una encuesta y se aplica a tres empresas que hacen parte del sector económico terciario o de servicios.

A continuación, en la figura 2 se presenta el modelo de la encuesta realizada:

Figura 2.

Formato encuesta



**ENCUESTA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO
REALIZADO POR: Nicolás Zapata T.**

Este cuestionario servirá como instrumento de recolección de datos para poder dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo?, realizada en el marco de la tesis de investigación como opción de grado para el título de Contador Público.

Fecha de realización: _____

Nombre de la empresa : _____

Sector Económico: _____

1. ¿Durante la época de la postpandemia año 2021-2022, su empresa se vio beneficiada al saber que la gente tenía teletrabajo?

Rta:

2. ¿Su empresa se vio beneficiada al no tener que pagar el Hipo consumo durante la época de la postpandemia?

Rta:

3. En su empresa ¿Se puede implementar el teletrabajo?

A) SI
B) NO

4. ¿En su empresa implemento el Teletrabajo en alguno de los cargos?

A) SI
B) NO

5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿se disminuyeron los costos fijos de su empresa?

Rta:

Nota: Elaboración propia.

Resultados y análisis

Para la presente investigación se encuestaron tres empresas que pertenecen al sector terciario o de servicios que están ubicadas en los municipios de Anapoima y Apulo en el departamento de Cundinamarca.

La primera empresa encuestada fue El restaurante el mar pacifico (Secretos del pacifico), ubicado en la Kra 1 # 4 - 02 en el municipio de Anapoima, Cundinamarca.

Figura 3.

Restaurante El Mar Pacifico



Nota: Elaboración propia

La segunda empresa encuestada fue El restaurante Parilla Santafé Gourmet, ubicado en la Calle 11 # 4 - 92 en el municipio de Apulo, Cundinamarca.

Figura 4.

Restaurante Parrilla Santafé Gourmet



Nota: Elaboración propia.

La tercera empresa encuestada fue El Hotel y Piscina HR, ubicado en la Calle 11 # 4 - 92 en el municipio de Apulo, Cundinamarca.

Figura 5.

Hotel y Piscina HR



Nota: Elaboración propia.

Pregunta 1: ¿Durante la época de postpandemia año 2021-2022, su empresa se vio beneficiada al saber que la gente tenía teletrabajo? En la tabla 3, se observa los datos recolectados.

Tabla 3.

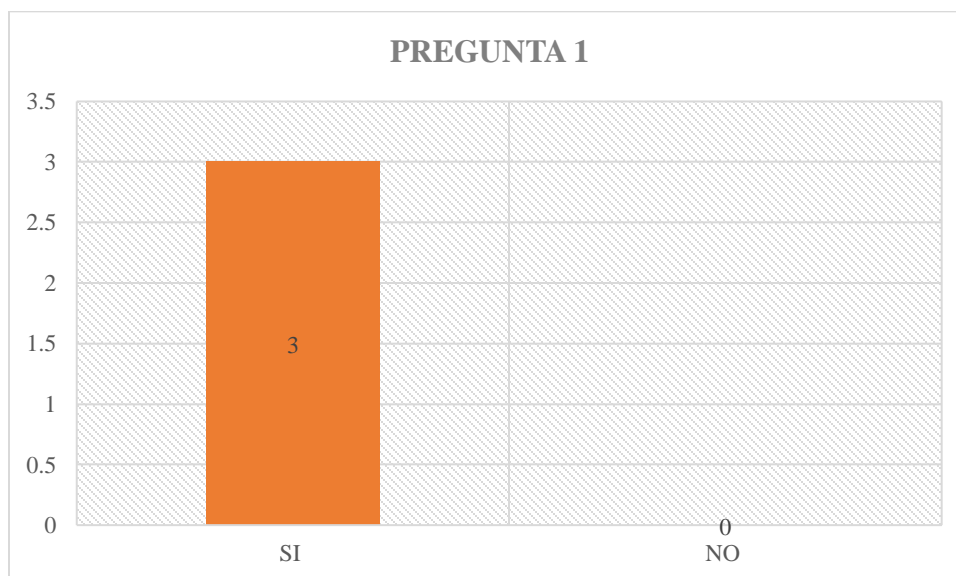
Recolección de datos pregunta 1

EMPRESA	SI	NO
Restaurante El Mar Pacifico.	X	
Restaurante Parrilla Santafé Gourmet.	X	
Hotel y Piscina HR	X	

Nota: Elaboración propia.

Figura 6.

Gráfica primera pregunta



Nota: Elaboración propia.

Análisis: El 100% de los encuestados contestaron que si se vieron beneficiadas al saber que la gente tenía teletrabajo.

Pregunta 2: ¿Su empresa se vio beneficiada al no tener que pagar el impuesto de consumo durante la época de la postpandemia? En la tabla 4, se observa los datos recolectados.

Tabla 4.

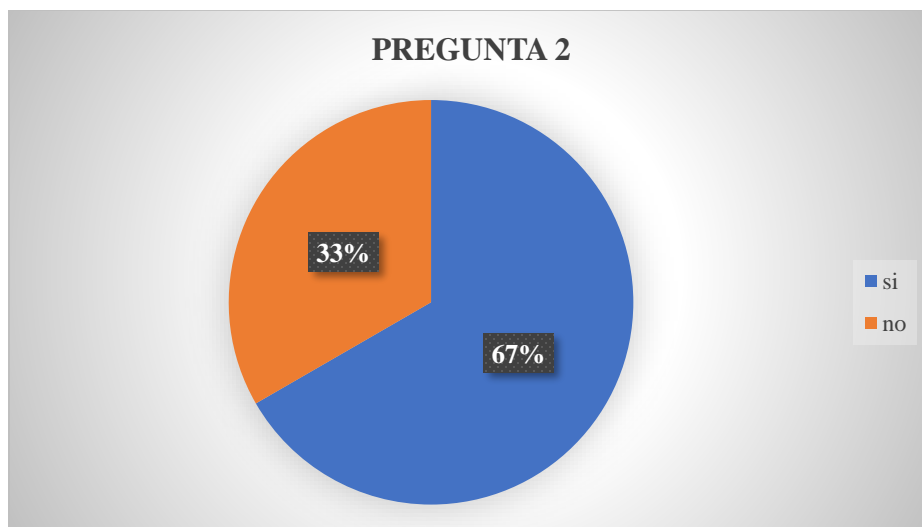
Recolección de datos pregunta 2

EMPRESA	SI	NO
Restaurante El Mar Pacifico.	X	
Restaurante Parrilla Santafé Gourmet.		X
Hotel y Piscina HR	X	

Nota: Elaboración propia.

Figura 7.

Gráfica segunda pregunta



Nota: Elaboración propia.

Análisis: Según lo observado en la anterior pregunta, el 67% de los encuestados contestaron que, si se vieron beneficiadas al no tener que pagar el impuesto de consumo durante la época de postpandemia, en cambio el 33% no se vio beneficiado.

Pregunta 3: En su empresa ¿Se puede implementar el teletrabajo? En la tabla 5, se observa los datos recolectados.

Tabla 5.

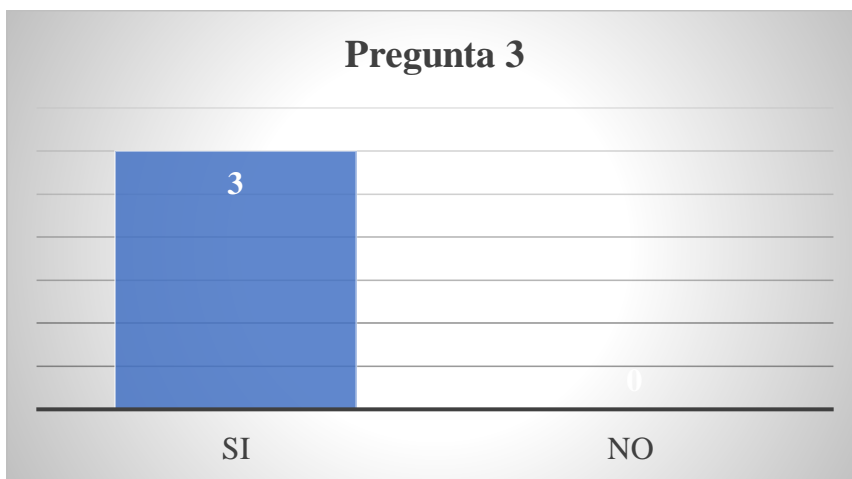
Recolección de datos pregunta 3

EMPRESA	SI	NO
Restaurante El Mar Pacifico.	X	
Restaurante Parrilla Santafé Gourmet.	X	
Hotel y Piscina HR	X	

Nota: Elaboración propia.

Figura 8.

Gráfica tercera pregunta



Nota: Elaboración propia.

Análisis: Las tres empresas de las encuestadas si pueden implementar el teletrabajo.

Pregunta 4: ¿En su empresa implemento el teletrabajo en alguno de los cargos? En la tabla 6, se observa los datos recolectados.

Tabla 6.

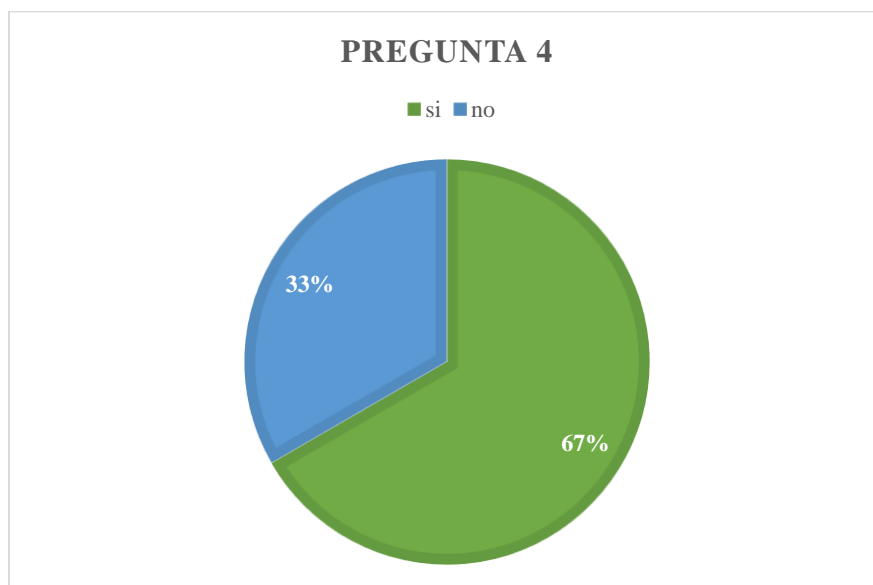
Recolección de datos pregunta 4

EMPRESA	SI	NO
Restaurante El Mar Pacifico.	X	
Restaurante Parrilla Santafé Gourmet.		X
Hotel y Piscina HR	X	

Nota: Elaboración propia.

Figura 9.

Gráfica Cuarta pregunta



Nota: Elaboración propia.

Análisis: De acuerdo con la pregunta, el 67% de los encuestados contestaron que, si implementaron el teletrabajo en algunos cargos, en cambio el 33% no lo implemento.

Pregunta 5: Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿Se disminuyeron los costos fijos de su empresa? En la tabla 7, se observa los datos recolectados.

Tabla 7

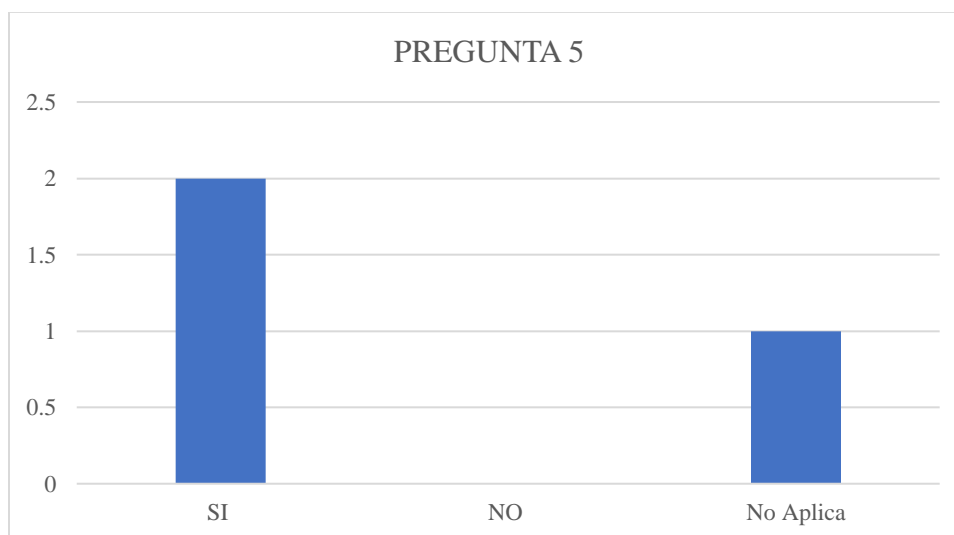
Recolección de datos pregunta 4

EMPRESA	SI	NO	NO APLICA
Restaurante El Mar Pacifico.	X		
Restaurante Parrilla Santafé Gourmet.			X
Hotel y Piscina HR	X		

Nota: Elaboración propia.

Figura 10

Gráfica Quinta pregunta



Nota: Elaboración propia.

Análisis: Dos de las empresas respondieron esta pregunta ya que implementaron el teletrabajo y evidenciaron que los costos fijos disminuyeron al incorporar esta modalidad.

Conclusiones

Según lo investigado los comportamientos beneficio/costo que tienen las empresas al incorporar el teletrabajo son los siguientes:

- Reducir los costos fijos y aumentar la productividad.
- Mejora de la calidad de vida de los empleados.
- Mejora en la movilidad de la ciudad contribuyendo con el medio ambiente.
- Impulsa el uso y apropiación de las TIC.
- Se eliminaría el subsidio de transporte.

La productividad que tiene un empleo al incorporarse al teletrabajo es eficiente ya que hay mayor concentración y asertividad lo que garantiza una motivación laboral, familiarizando a los empleados con las tecnologías y su propia autonomía organizando sus tiempos tanto laboral como hogar.

De acuerdo a la investigación realizada se puede concluir que el teletrabajo puede no ser adecuado para todos los empleados o empresas, en este caso ya que son empresas que prestan servicios a terceros algunas tareas requieren una presencia física en el lugar de trabajo.

Por otra parte, el teletrabajo es beneficioso para la empresa ya que el Ministerio de Trabajo anuncio que podrán tomar los aportes que realizan en parafiscales como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta, es decir, si implementa el desempeño de actividades sin necesidad de presencia física, entonces, pagará menos impuestos.

Para concluir el teletrabajo ha demostrado ser una opción valiosa que brinda flexibilidad, aumenta la productividad y permite un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. A medida que la tecnología continúa avanzando, es probable que el teletrabajo siga ganando importancia en el futuro.

Recomendaciones

- El teletrabajo ha permitido a las empresas ahorrar en costos fijos y otros gastos relacionados, lo que puede ser beneficioso a largo plazo.
- Es importante establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal al teletrabajar para evitar el agotamiento y el estrés.
- Contar con una herramienta adecuada para evaluar la productividad del empleado donde demuestre que es posible mantener altos los niveles de productividad y eficiencia.
- Antes de implementar el teletrabajo en una empresa se debe evaluar la viabilidad , estableciendo las metas y objetivos para los empleados, asegurándose que sus empleados tengan acceso a las TIC, para poder trabajar de forma remota.
-

Referencias

- Afanador, S. & Camargo, B. (2015). *Análisis jurídico del teletrabajo como alternativa laboral para empleados y empleadores en el municipio de San José de Cúcuta*. [Trabajo de grado, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/10901/10052>
- Anaya, L. & Valbuena, S. (2017). *Análisis situacional y propuesta para el fortalecimiento del modelo de teletrabajo orientado a la mejora continua en la Universidad EAN*. [Trabajo de grado, Universidad EAN]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10882/8941>
- Arias, L. (2014). *El teletrabajo, como modalidad formal de trabajo, mejora la productividad laboral y calidad de vida para los trabajadores en Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional.
<http://hdl.handle.net/10654/11772>
- Bautista Rodriguez L.M. (2017). La calidad de vida como concepto. *Revista Ciencia y Cuidado Universidad Francisco de Paula Santander* 14(1), 5-8
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/508/5082219008/5082219008.pdf>
- Calidad de vida. (2023). En *Real Academia Española - RAE*-. <https://dle.rae.es/calidad>
- Cisneros, H. (2022). *Impacto del teletrabajo bajo contexto de Covid-19 en la gestión del recurso humano. Caso estudio: empresa subsidiaria del sector tecnológico peruano*. [Trabajo de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/791d356b-a540-43c8-86ca-eaf20a353cc4/content>

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T]. (2011) Colombia. Obtenido de

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Constitución política de Colombia [Const. P.]. (1991). Colombia. Obtenido de

<https://editorial.urosario.edu.co/pageflip/acceso-abierto/constitucion-politica-de-colombia-25-anios-uros.pdf>

Contreras, O. & Rozo, I. (2015). Teletrabajo y sostenibilidad empresarial. Una reflexión desde la gerencia del talento humano en Colombia. *Suma de Negocios*. 6 (23), 74-83.

<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.006>

Curbelo, E. (2021). *Retos y novedades del teletrabajo en España*. [Trabajo de grado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/22635/Retos%20y%20novedades%20del%20teletrabajo%20en%20Espana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Decreto 884/12, abril 30 de 2012. Presidencia de la República. (Colombia). Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=47216

Decreto 1072/15, mayo 26 de 2015. Presidencia de la República. (Colombia). Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173

Decreto 1227/22, julio 19 de 2022. Presidencia de la República. (Colombia). Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=190935

Educalingo. Teletrabajador Disponible en el diccionario Educalingo. Recuperado Octubre 11 de

2023 en <https://educalingo.com/es/dic-es/teletrabajador>.

Elosua, M. et al. (2007). *Diccionario LID Empresa y Economía*. Editorial LID. ISBN

9788483560006.

- González, T. (2007). *El teletrabajo como nueva modalidad laboral* [Trabajo de grado, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/23284/u295581.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, A. & Berrios, A. (2022). Condiciones de Teletrabajo, Conflicto Trabajo-Familia y Carga Mental en Trabajadores/as del sector privado en Chile. *Revista de Psicología*. (27). 95-108. <https://doi.org/10.53287/oipi3168sv46c>
- Ley 1221/08, julio 16 de 2008. Diario Oficial. [D.O.]: 47052. (Colombia). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=31431
- Ley 1429/10, diciembre 19 de 2010. Diario Oficial. [D.O.]: 47937. (Colombia). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=39430
- Ley 1562/12, julio 11 de 2012. Diario Oficial [D.O.]: 48488. (Colombia). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=48365
- Ley 1978/19, julio 25 de 2019. Diario Oficial [D.O.]: 51025. (Colombia). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98210>
- López, P. (2021). *Desigualdades de género en la economía digital: análisis de los distintos tipos de teletrabajo en Europa*. [Trabajo de grado, Universidad Pablo de Olavide]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10433/12080>
- Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto N° 102374 “Puesta en Marcha del Teletrabajo”*. <https://es.scribd.com/document/330746271/EL-TELETRABAJO-EN-AMERICA-LATINA-Y-EL-CARIBE-pdf#>


- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones & Ministerio del Trabajo. (2012). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia*. Colombia Digital. https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Peralta, J. (2021). *Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional 6 del Ministerio del Trabajo*. [Trabajo de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10548/1/16137.pdf>
- Rodríguez, D. et al. (2015). *Percepción sobre la implementación del teletrabajo en Helados Gourmet Popsy*. [Trabajo de grado, Universidad Piloto de Colombia]. Repositorio institucional. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3026>
- Romero, N. & Ramos, Y. (2015). *Valoración económica por la implementación de la modalidad de teletrabajo y su contribución al medio ambiente por la disminución en el uso de vehículos, en la empresa ARL Colpatria sede administrativa, Bogotá*. [Trabajo de grado, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10901/10673>
- Sabadell, M. (2020). *El teletrabajo, una nueva comprensión del trabajo. El encaje de la deuda de seguridad y salud en una Sociedad digital*. [Trabajo de grado, Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio Institucional. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672953/PHD_msabadell_2020.pdf?sequence=1
- Sentencia C-337 de 2011, mayo 4 de 2011. La Sala Plena de la Corte Constitucional. (Colombia). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Teletrabajador. (2022, 13 de enero). En *Wikipedia*. <https://es.wikipedia.org/wiki/Teletrabajador>

Anexos

Figura 11.

Encuesta diligenciada por Hotel y Piscina HR

**ENCUESTA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO
REALIZADO POR: Nicolás Zapata T.**

Este cuestionario servirá como instrumento de recolección de datos para poder dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo?, realizada en el marco de la tesis de investigación como opción de grado para el título de Contador Público.

Fecha de realización: 1 de Julio-2023

Nombre de la empresa : Hotel y Piscina HR

Sector Económico: Sector Tejano o de Servicios.

1. ¿Durante la época de la postpandemia año 2021-2022, su empresa se vio beneficiada al saber que la gente tenía teletrabajo?

Rta: Si

2. ¿Su empresa se vio beneficiada al no tener que pagar el impuesto de consumo durante la época de la postpandemia?

Rta: Si

3. En su empresa ¿Se puede implementar el teletrabajo?

- A) SI
 B) NO

4. ¿En su empresa implemento el Teletrabajo en alguno de los cargos?

- A) SI
 B) NO

5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿se disminuyeron los costos fijos de su empresa?

Rta: Si, ya que los servicios publicos disminuyeron y en la afiliación de riesgos laborales se cambio la categoría.


Administrador: Hernán Romero
Tel : 3228545951.

Dirección: Hotel y piscina HR

Municipio: Apulo - Cundinamarca

Figura 12.

Encuesta diligenciada por Restaurante Parrilla Santa Fe Gourmet

 UNIVERSIDAD
La Gran Colombia

**ENCUESTA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO
REALIZADO POR: Nicolás Zapata T.**

Este cuestionario servirá como instrumento de recolección de datos para poder dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo?, realizada en el marco de la tesis de investigación como opción de grado para el título de Contador Público.

Fecha de realización: 2 de Julio / 2023

Nombre de la empresa: Parrilla Santa Fe GOURMET

Sector Económico: Terciario o de Servicios

1. ¿Durante la época de la postpandemia año 2021-2022, su empresa se vio beneficiada al saber que la gente tenía teletrabajo?

Rta: Si

2. ¿Su empresa se vio beneficiada al no tener que pagar el impuesto de consumodurante la época de la postpandemia?

Rta: NO

3. En su empresa ¿Se puede implementar el teletrabajo?

- A) SI
- B) NO

4. ¿En su empresa implemento el Teletrabajo en alguno de los cargos?

- A) SI
- B) NO

5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿se disminuyeron los costos fijos de su empresa?

Rta: *No aplica*

Dirección calle 11 # 4-92

Municipio, Apulo Cundinamarca

Telefono: 323 237 77 83

Figura 13.

Encuesta diligenciada por Restaurante el Mar Pacífico

The image shows a survey form titled "ENCUESTA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO REALIZADO POR: Nicolás Zapata T." The form is associated with the Universidad Libre Colombia, as indicated by the logo in the top left corner. The text of the survey explains that it is a data collection instrument for a thesis on public accountant. The survey includes handwritten responses to two questions regarding the benefits of telework during the post-pandemic period (2021-2022).

**ENCUESTA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO
REALIZADO POR: Nicolás Zapata T.**

UNIVERSIDAD
LIBRE
COLOMBIA
Le Libre Colombia

Este cuestionario servirá como instrumento de recolección de datos para poder dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Cómo mejorar las ganancias o utilidades de una empresa al incorporar el teletrabajo?, realizada en el marco de la tesis de investigación como opción de grado para el título de Contador Público.

Fecha de realización: 2 de Julio del 2023

Nombre de la empresa : Restaurante el Mar Pacífico

Sector Económico: Terciarío o de servicios

1. ¿Durante la época de la postpandemia año 2021-2022, su empresa se vio beneficiada al saber que la gente tenía teletrabajo?

Rta: Si,

2. ¿Su empresa se vio beneficiada al no tener que pagar el impuesto de consumo durante la época de la postpandemia?

Rta: Si .

3. En su empresa ¿Se puede implementar el teletrabajo?

- A) SI
- B) NO

4. ¿En su empresa implemento el Teletrabajo en alguno de los cargos?

- A) SI
- B) NO

5. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿se disminuyeron los costos fijos de su empresa?

Rta: Si, pues se aumentaron las ventas a domicilio y los servicios como agua, luz, etc disminuyeron.

Dirección : Kra 19 # 402

Municipio de Anapoima, Cundinamarca

Teléfono : 313 863 5319 .