



Disección de los causantes del aumento en los costos por pago de horas extras en las  
empresas funerarias, caso de estudio periodo 2022

Ámbar Michelle Pinzón Rivera

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Regional Tolima y Magdalena Medio  
Sede Ibagué (Tolima)  
Programa Contaduría Pública  
Mayo de 2023

Disección de los causantes del aumento en los costos por pago de horas extras en las  
empresas funerarias, caso de estudio periodo 2022

Ámbar Michelle Pinzón Rivera

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

Asesor(a)

Pablo Andrés Mendoza Sánchez

Contador Público

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Rectoría Regional Tolima y Magdalena Medio  
Sede Ibagué (Tolima)  
Programa Contaduría Pública  
Mayo de 2023

## Dedicatoria

Dedico este logro principalmente a Dios creador del universo y de todo lo que en él se contiene por permitirme llegar hasta este punto de especial importancia para mi formación profesional, por darme la fortaleza para continuar y poder salir avante en los momentos que creía desfallecer; A mis padres que me apoyaron y contuvieron en los buenos y malos momentos, brindándome cariño, apoyo incondicional, enseñándome a afrontar todas las dificultades sin perder nunca el enfoque y el deseo de lograr mi sueño; A mi familia en general por haberme enseñado a ser la persona que soy hoy, basando mi actuar en principios, valores, perseverancia y empeño para lograr las metas que me propongo. Todo esto con una enorme dosis de amor de manera incondicional. También quiero dedicar este trabajo a mi esposo Gildardo, mi compañero de vida, por la paciencia, comprensión, empeño y darme todo el amor del mundo. Sin duda, he recibido el apoyo de todas estas personas en el momento indicado siempre animándome para llegar a este día, el día de mi grado.

## Agradecimientos

A Dios por guiarme todos los días y cada momento de mi vida mostrándome el camino correcto; A mi madre Andrea por cumplir con su papel de mamá y ser mi mejor amiga, mi cómplice, ella que me ha consentido y apoyado en todas las decisiones tomadas y sobre todo a que ha sabido corregir mis errores; A mi abuelita Teresa por ser la mujer más tierna de este mundo, por llenarme de amor eternamente, criarme toda la vida y por su apoyo incondicional.

De manera especial, agradezco a mi papá Carlos, por todo el apoyo que me brinda en mi carrera universitaria, por ser el mejor papá del mundo y darme todo su amor; También a mi hermano Dorlan quien ha sido mi gran amigo, haciéndome pasar siempre los mejores momentos y ser uno de los seres más importantes en mi vida; A mis amigas y compañeras de universidad, Jazmín y Aleja sin ustedes no hubiese podido, gracias por esta gran amistad, por ser mis hermanas, mis mejores amigas, por las risas, bromas y enojos que nos ayudaron a que hoy en día estemos culminando esta exitosamente esta meta.

Gracias y mil gracias a todos los directivos, docentes y demás personas que conforman la Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Regional Tolima y Magdalena Medio sede Ibagué, por compartir su tiempo, conocimientos, energía y amor para formar profesionales íntegros, personas de bien, acreditados y competentes para el día de mañana.

## Contenido

Lista de tablas .....	7
Lista de figuras.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	11
Introducción.....	13
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>14</b>
1 Planteamiento del Problema .....	14
1.1 Identificación del Problema.....	14
1.2 Descripción del Problema.....	14
1.3 Delimitación del problema .....	15
1.4 Pregunta de Investigación .....	15
1.5 Objetivos .....	15
1.5.1 Objetivo General.....	15
1.5.2 Objetivos Específicos.....	16
1.6 Justificación .....	16
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>18</b>
2 Marco Referencial .....	18
2.1 Marco Histórico.....	18
2.2 Marco Teórico .....	19
2.2.1 Trabajo Extra o Suplementario.....	19
2.2.2 Clasificación del Trabajo Suplementario .....	19
2.2.3 El Porqué del Trabajo Suplementario en las Empresas.....	20
2.2.4 Modalidades de la Jornada Laboral .....	21
2.2.5 Principales Cambios en el Régimen Laboral .....	22
2.3 Marco Conceptual .....	23
2.4 Marco Contextual .....	24
2.5 Marco Legal .....	24
2.6 Estado del arte .....	25
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>27</b>
3 Metodología.....	27
3.1 Tipo y Enfoque de la investigación .....	27

3.2	Planeación de la Investigación .....	27
3.2.1	Cronograma de Actividades .....	27
3.2.2	Procesos administrativos .....	28
3.3.1	Población objeto de estudio .....	28
3.4	Técnicas o Instrumentos de Recolección por utilizar .....	29
3.5	Cuadro resumen de Objetivos .....	30
CAPÍTULO IV .....		32
4	Resultados Obtenidos .....	32
CAPÍTULO V .....		37
5	Conclusiones .....	37
5.1	Recomendaciones .....	38
Referencias .....		39

**Lista de tablas**

Tabla 1 <i>Cronograma de Actividades</i> .....	27
Tabla 2 Distribución de recursos .....	28
Tabla 3 <i>Cuadro resumen de objetivos</i> .....	30

## Lista de figuras

Figura 1 <i>Funerales La Verde Esperanza S.A.S. en la ciudad de Ibagué</i> .....	15
Figura 2 <i>Progresividad de disminución de la jornada laboral en Colombia</i> .....	21
Figura 3 <i>Aplicación de la fórmula para poblaciones finitas</i> .....	29
Figura 4 <i>Porcentajes de horas extras y recargos por trabajo suplementario</i> .....	32
Figura 5 <i>Utilización de software de gestión empresarial</i> .....	34
Figura 6 <i>Presencia del Auditor interno en la identificación de riesgos</i> .....	34
Figura 7 <i>Motivos por el incremento de horas extras</i> .....	35
Figura 8 <i>Porcentajes de horas extras y recargos por trabajo suplementario</i> .....	35
Figura 9 <i>Modalidad de jornada ideal</i> .....	36

## Resumen

El desarrollo de este trabajo investigativo permitirá contar con una guía para que los contadores públicos de Colombia puedan aplicar en sus compañías, especialmente en aquellas cuya actividad social sea la de prestar servicios funerarios, las estrategias, prácticas y métodos que permitan hacer un estudio pormenorizado de las diferentes situaciones que ocasionan aumento en los costos de la compañía, específicamente en los relacionados con el pago de horas extras y recargos laborales. Para ello entraremos en detalle en el análisis del caso particular de la compañía Funerales La Verde Esperanza S.A.S, donde para el periodo 2022, vio reflejado en sus informes financieros un aumentos en este tipo de costos con relación a periodos anteriores.

Ahora bien, por medio de una investigación de tipo correlacional con enfoque mixto, donde se aplicarán diversas técnicas de recolección de información y de análisis profundos, se logrará determinar, por una parte, cuáles son esos causantes de tal fenómeno contable y por la otra, se relacionarán una serie de propuestas para mitigar tal situación. Si bien es cierto, al ser una compañía que obligatoriamente debe incurrir en este tipo de modelo laboral por causa de su naturaleza de atención las 24 horas, debiendo pagar a algunos de sus empleados los recargos legales por el trabajo suplementario, debe también crear políticas y evaluación de las existentes para detectar posibles falencias que puedan estar ocasionando un sobre costo innecesario exponiendo de esta manera la liquidez de la compañía.

En conclusión, se podrá establecer un plan de mejora para optimizar los costos no solo de la empresa objeto de estudio y similares, sino que avizoramos pueda ser extensivo a cualquier tipo de organización sin importar cual sea su actividad económica y que deba laborar en horarios no habituales. Con esto se generará un impacto a nivel profesional donde los contadores encuentren los insumos necesarios para diseñar parecidas técnicas en los sitios

donde se desempeñen, así mismo a nivel empresarial servirá como herramienta para evitar la descapitalización innecesaria de recursos, quedándole más fácil la obtención del desarrollo empresarial integral.

*Palabras clave: Jornada nocturna, trabajo suplementario, recargo, remuneración, compensación.*

## Abstract

The development of this investigative work will allow having a guide so that Colombian public accountants can apply in their companies, especially those whose social activity is to provide funeral services, the strategies, practices and methods that allow a detailed study of the different situations that cause an increase in the company's costs, specifically those related to the payment of overtime and labor surcharges. For this, we will go into detail in the analysis of the particular case of the company Funerales La Verde Esperanza S.A.S, where for the period 2022, an increase in this type of costs was reflected in its financial reports in relation to previous periods.

However, by means of a correlational investigation with a mixed approach, where various information gathering techniques and deep analysis will be applied, it will be possible to determine, on the one hand, which are the causes of such an accounting phenomenon and on the other, A series of proposals will be related to mitigate this situation. Although it is true, being a company that must incur in this type of work model due to its nature of 24-hour service, having to pay some of its employees the legal surcharges for additional work, it must also create policies and evaluation of the existing ones to detect possible shortcomings that may be causing an unnecessary cost overrun, thus exposing the liquidity of the company.

In conclusion, it will be possible to establish an improvement plan to optimize the costs not only of the company under study and the like, but we envision it can be extended to any type of organization regardless of its economic activity and that must work at non-existent hours. usual. With this, an impact will be generated at a professional level where accountants find the necessary inputs to design similar techniques in the places where they work, likewise at a

business level it will serve as a tool to avoid the unnecessary decapitalization of resources, making it easier for them to obtain development. comprehensive business.

*Keywords: Night shift, supplementary work, surcharge, remuneration, compensation.*

## Introducción

La dinámica y necesidades de muchas empresas obliga a que tengan un funcionamiento de su actividad económica más allá de la jornada laboral ordinaria establecida en la ley. Empresas productoras, de servicios y demás clasificación, requieren mantener en funcionamiento algunas de sus áreas durante la noche, domingos y festivos, pudiendo concertar con su personal la prestación de turnos completos o trabajo adicional contado y liquidado por horas. Este pago de trabajo suplementario representa para las compañías un aumento natural de los costos motivo por el cual deben buscar manera de reducir al máximo la cantidad de personas que laboran en estos horarios extras o la cantidad de horas laboradas.

De ahí que en ocasiones se suscitan situaciones en las que salta a la vista incrementos injustificados de estos costos debiendo entrar a desarrollar análisis de la situación, implementación de sistemas de auditoria y/o de control interno. Generalmente los procedimientos de verificación para determinar las causas de estos incrementos recaen sobre el contador público o en su defecto auditor o revisor fiscal interno. Adicionalmente, debe encargarse del diseño y aplicación de las estrategias en pro a evitar la futura ocurrencia de estos sobre costos. Para justificación del presente trabajo se realizará un diagnóstico sobre los sucesos acontecidos para el periodo 2022 de la empresa Funerales La Verde Esperanza S.A.S. la cual, pese a tener un área contable, de administración de personal y de control interno se vio afectada por incrementos en los costos de horas extras y recargos pagados, viéndose reflejados en los resultados de liquidez del periodo.

Ahora resulta importante proponernos realizar una disección respecto a este acontecimiento, determinando sus verdadera causas, estrategias para mitigar su generación y diseñar un plan que sirva como referente para posteriores casos en compañías de la misma línea o de cualquier otra actividad empresarial. Esto sin incurrir en afectaciones de tipo operativo y/o económicas posteriores .

## **CAPÍTULO I**

### **1 Planteamiento del Problema**

#### **1.1 Identificación del Problema**

En su doble connotación las horas extras representan un incremento de la productividad ya que permite completar actividades que no son posibles culminar en el horario habitual, lo cual para la empresa representa evitar contratar a otra persona para hacer ese trabajo lo cual generaría mayor afectación económica debido a la carga prestacional. Por otro lado, el pago de horas extras beneficia al propio empleado ya que le permite aumentar los niveles de ingreso y de esta manera mejorar el nivel de vida.

Bajo este contexto, una adecuada gestión de los costos por horas extras y recargos generará un adecuado desarrollo tanto operativo como económico, sin embargo, existen factores que ocasionan un aumento de estos, muchas veces por necesidades para el cumplimiento de metas productivas y en otras por falta de control de las áreas administrativas, fallas en los sistemas o por novedades del personal como permisos, incapacidades, compensatorios, situaciones médicas, entre otros.

#### **1.2 Descripción del Problema**

Empresas cuyo objeto social requiere atención a clientes de manera continua, como es el caso de Funerales La Verde Esperanza S.A.S, deben contar con personal que labore durante horas extras o por turnos, lo cual genera erogaciones adicionales por parte de la compañía para pagar los porcentaje que por ley deben recibir estos trabajadores por el trabajo suplementario. Esto se hace previa planeación y prepuestos de recursos, logística y demás elementos necesarios, sin embargo, como sucedió en el año 2022 a esta compañía, se reflejan aumentos en los costos que deben pagarse afectando la situación financiera de la misma.

### 1.3 Delimitación del problema

Con el fin de determinar los verdaderos elementos causantes del incremento de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos de cualquier compañía, se aplicarán los métodos y técnicas de investigación sobre la información contable y personal de la compañía Funerales La Verde Esperanza S.A.S, ubicada en carrera 3 N° 44 - 43 barrio piedra pintada en la ciudad de Ibagué del departamento del Tolima.(Ver figura 1).

**Figura 1**  
*Funerales La Verde Esperanza S.A.S. en la ciudad de Ibagué*



Nota: Imagen obtenida mediante plataforma libre Google earth

### 1.4 Pregunta de Investigación

¿ cuáles son los causantes del aumento en los costos por pago de horas extras en las empresas, especialmente en las de prestación de servicios fúnebres?

### 1.5 Objetivos

#### 1.5.1 Objetivo General

**Identificar** los elementos causantes que generan aumento en los costos por pago de horas extras en las empresas funerarias.

### 1.5.2 *Objetivos Específicos*

- **Relacionar** los conceptos que desarrollan la temática laboral sobre trabajo suplementario en Colombia.
- **Explicar** las causas generadoras del incremento injustificado de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos en las empresas.
- **Esbozar** una metodología de identificación, prevención y control de sobrecostos de personal haciendo énfasis en el pago de trabajo suplementario.

### 1.6 **Justificación**

Días tras días el sector empresarial se hace más dinámico y debe responder por satisfacer las necesidades de sus clientes en cuanto disponibilidad, cantidades de productos o servicios y nivel de calidad esperado, para tal fin deben diseñar un modelo de funcionamiento continuo de 24 horas al día 7 días a la semana, razón por la que requerirá, ya sea mayor número de personal o una correcta gestión de horarios entre la jornada ordinaria, turnos de trabajo especial y trabajo suplementario, este último incluye hacer que, de manera concertada, algunos de sus trabajadores continúen tiempo adicional haciendo sus labores a cambio de una compensación o pago de porcentaje adicional. Caso específico tenemos las empresas que ofrecen servicios funerarios y de previsión exequial, quienes se esfuerzan por mejorar en la prestación de servicios para con sus usuarios y afiliados, llevando consigo el cumplimiento de su misión y su visión de la manera más eficiente y eficaz posible.

Por lo anterior, las empresas de este tipo deben realizar un trabajo de análisis detallado para determinar las causas generadoras del incremento injustificado de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos en las empresas. Para así finalmente, lograr la optimización de sus recursos financieros diseñando políticas de control para las cuentas adicionales generadas y así regular el comportamiento de estas. Se sabe de antemano que

este proceso no es fácil, especialmente para pequeñas compañías que no tienen definido un correcto sistema contable alineado a las áreas de personal, producción, ventas y demás dependencias que la conforman, permitiendo que la información fluya de manera constante y que esta sea lo más fidedigna posible.

Ahora volvemos nuestra mirada al tema de la liquidación del trabajo suplementario desarrollado por los empleados de las compañías, esto debe ceñirse a la ley y cumplir los parámetros que se estipulan respecto a la cantidad de horas máximas de trabajo en la jornada ordinaria, la cantidad máxima de horas adicionales que un trabajador puede desarrollar, la remuneración y los porcentajes establecidos como recargos. Esto debe ir alineado al tema de permisos, licencias, enfermedad, y otra serie de circunstancias que ocasionan un incremento del trabajo ordinario liquidado en las empresas, siendo esto lo que motiva el desarrollo de la presente investigación.

## CAPÍTULO II

### 2 Marco Referencial

#### 2.1 Marco Histórico

El concepto de horas extras y de trabajo suplementario aparece junto con la revolución industrial a comienzos del siglo XIX, cuando debido al desplazamiento de mano de obra que generó el cambio de lo agrícola a lo industrial se dio una sobre oferta de trabajadores, lo cual fue aprovechado por los burgueses y disminuyeron los salarios pese a que las jornadas iban hasta las 14 o más horas diarias sin importar condiciones de género o de edad. De allí los estados comenzaron a promulgar legislaciones y a hacer pactos internacionales para tratar de regular estos abusos con la clase obrera, entre ellas fue la fijación de una jornada máxima. Esto llevó a la burguesía a tener que contratar a un nuevo empleado para suplir el tiempo improductivo lo que equivalía aumento de sus gastos.

Posteriormente hacia el año 1886, en el estado de Chicago de EEUU, pese a que la oferta laboral era prominente y cualquiera que llegara allí era contratado, las jornadas eran demasiado extensas, lo que llevó a alrededor de 8.000 trabajadores revolucionarse en contra de este modelo y exigían la aplicación de la ya existente ley de Ingersoll promulgada en New York, así que el primero de mayo de mencionado año salieron a las calles a exigir sus derechos, esta manifestación se prolongó hasta el 4 de mayo en el que ya el grupo había crecido a unos 20.000 trabajadores, allí hubo enfrentamientos contra la policía por lo que resultaron muertos y heridos decenas de estos. Este fue el referente para que las naciones de todo el mundo gradualmente fueran implementando en sus constituciones regulaciones sobre las jornadas laborales y las remuneraciones justas dependiendo el tipo de labor que se tuviera que realizar.

## **2.2 Marco Teórico**

Con el fin de profundizar en el análisis de determinar las causas que producen incrementos en la liquidación de trabajo suplementario, vamos a analizar algunos de los conceptos y situaciones reguladas en la normatividad laboral de Colombia, alineándolo a nuestro caso de estudio.

### **2.2.1 Trabajo Extra o Suplementario**

Se refiere al trabajo que realiza un empleado más allá de las horas diarias que fueron fijadas en su contrato laboral, en términos más sencillos todo tiempo que sobre pase la jornada ordinaria (Fortun, 2020), que, para la fecha de elaboración de la presente disertación, en Colombia la jornada ordinaria es de máximo 8 horas diarias permitidas<sup>1</sup>. El trabajo extra o suplementario se encuentra consagrado en el código sustantivo del trabajo, en adelante CST, en su artículo 159.

### **2.2.2 Clasificación del Trabajo Suplementario**

**2.2.2.1 Trabajo Nocturno.** Según el numeral 1 del artículo 168 del CST se pagará un incremento del 35% del valor de la hora diurna ordinaria al empleado que labore entre las 21:00 y las 06:00 horas. (Encolombia, 2019)

**2.2.2.2 Hora Extra Diurna.** Según el numeral 2 del artículo 168 del CST se pagará un incremento del 25% del valor de la hora ordinaria al empleado que labore entre las 06:00 y las 21:00 horas por fuera de la jornada ordinaria pactada en el contrato (Rankia, 2022).

---

<sup>1</sup> Conforme a la ley 2101 de 2021 se modificó el artículo 161 del código sustantivo del trabajo disminuyendo la jornada laboral semanal de 48 a 42 horas de manera gradual durante los próximos 4 años.

**2.2.2.3 Hora Extra Nocturna.** Según el numeral 3 del artículo 168 del CST se pagará un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria al empleado que labore entre las 21:00 y las 06:00 horas por fuera de la jornada ordinaria pactada en el contrato. (Infobae, 2022).

**2.2.2.4 Trabajo Dominical o Festivo.** Según el artículo 179 del CST se pagará un incremento del 75% del valor de la hora ordinaria al empleado que labore habitualmente entre las 06:00 y las 21:00 horas en días domingo o festivo. (Leyes, 2019).

**2.2.2.5 Hora Extra Diurna Dominical o Festiva.** se pagará un incremento del 75 % por ser dominical más otro del 25 % por ser extra, sobre el valor de la hora ordinaria al empleado que labore entre las 06:00 y las 21:00 horas en días domingo o festivo fuera de la jornada pactada en el contrato. (Raga, 2021).

**2.2.2.6 Hora Extra Nocturna Dominical o Festiva.** se pagará un incremento del 75 % por ser dominical más otro del 75 % por ser extra, sobre el valor de la hora ordinaria al empleado que labore entre las 21:00 y las 06:00 horas en días domingo o festivo fuera de la jornada pactada en el contrato. (Delgado, 2021)

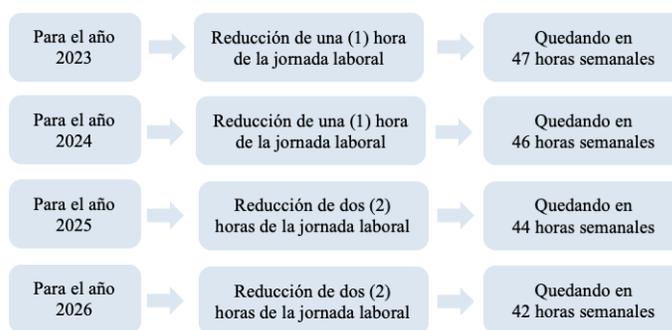
### **2.2.3 El Porqué del Trabajo Suplementario en las Empresas**

- Dinámica empresarial
- Novedades del personal
- Deficiente administración del factor tiempo
- Falta de conocimientos y competencias
- Sobre cargo de funciones

## 2.2.4 Modalidades de la Jornada Laboral

**2.2.4.1 Jornada Ordinaria.** Conforme lo contiene el artículo 161 del CST se refiere a la jornada de trabajo convenida por el empleador y el empleado, que no podrá superar las 8 horas durante un día ni 48 horas en la semana. No obstante, **Gamboa, García & Cardona (2021)** indica que esto fue modificado y pasará a un máximo 42 horas semanales de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, distribuidas entre 5 a 6 días y un día de descanso en la semana. Claro esta que esta jornada solo empezara a aplicarse a partir del mes de junio de 2023 tal como lo evidencia la figura 2.

**Figura 2**  
*Progresividad de disminución de la jornada laboral en Colombia*



Nota: figura obtenida en: Gamboa, García y Cardona Abogados

**2.2.4.2 Trabajo por Turnos.** Conforme al CST existen tres submodalidades que pueden ser acordadas entre empleador y trabajador así:

- **Trabajo sucesivo:** la cual puede darse por turnos de máximo 6 horas no más de 36 a la semana, un solo turno por día no ocasiona recargo por trabajo suplementario, el día de descanso puede ser cualquier día de la semana y no podrá devengar menos del smlv. (art. 161 CST literal C)

- **Trabajo No Sucesivo.** Puede darse por turnos superiores a las 8 horas diarias y 48 a la semana, si la labor no requiere atención continua. no representa recargo suplementario siempre y cuando no exceda de 144 horas en 21 días. (art. 165 CST).
- **Sin Solución de Continuidad.** No puede superar las 8 horas diarias ni las 56 horas semanales, las labores no pueden ser interrumpidas por lo que puede darse durante cualquier día de la semana incluyendo el domingo. No implica pago de horas extras, pero sí de recargos por domingo, festivo o nocturno. Para esta modalidad se requiere aprobación del Ministerio del Trabajo.

**2.2.4.3 Jornada Flexible.** Contenida en el literal D del artículo 161 CST otorgando máximo 48 horas diarias que pueden organizarse a lo largo de 6 días de la semana más un día de descanso remunerado, de mínimo 4 horas hasta un máximo de 10 por día sin que incurra en pago de horas extras, mientras se realice entre las 06:00 y 21:00 horas, ni aun cuando el trabajador lo autorice (Gerencie, 2022).

### **2.2.5 Principales Cambios en el Régimen Laboral**

A través de la Ley 2101 expedida 15 de julio de 2021 trae una serie de modificaciones para el CST y la forma en que se liquidan los periodos laborales, las que deben irse aplicando de manera gradual conforme los estipula la misma ley, así:

- La jornada ordinaria pasa de 48 a 42 horas diarias.
- Se elimina el límite obligatorio de 8 horas máximo diario de trabajo pasando a un máximo de 9. Pudiendo hacerlo 6 días de 7 horas o 5 días de 8,4 horas.

- Los turnos de trabajo sucesivos sin solución de continuidad podrán darse cualquier día de la semana sin que excedan 36 horas a la semana y 6 diario, sin recargo nocturno, dominical o festivo.
- Se podrán distribuir las 42 horas en turnos flexibles.
- Las horas extras continua conforme al artículo 159 que determina máximo 2 horas diarias y 12 semanales, teniendo en cuenta que si se labora en la distribución de 5 días solo podrá sumar un total de 10 horas entre ordinarias y extra.
- Sea cual fuere la modalidad de la jornada el salario mínimo seguirá siendo el estipulado por la Ley en ningún caso podrá desmejorarse las condiciones de pago.

### 2.3 Marco Conceptual

- **Compensación:** Tiene doble connotación y se refiere a un reconocimiento adicional a su salario que hace el empleador a sus empleados ya sea de índole monetario o en especie como bonos, pagos extraordinarios, acceso a diferentes servicios de bienestar, etc. (Quiroa, 2022).
- **Jornada de trabajo:** Chávez (2022) determina como el número de horas que una persona destina para desarrollar actividades laborales de tipo profesional, pactadas y registradas mediante un documento con su empleador.
- **Optimización Financiera.** Son los procedimientos realizados al interior de las empresas en aras de gestionar de manera eficiente los recursos de tal manera que se logren los objetivos y metas corporativas (Captterra, 2023).
- **Remuneración:** Pedrosa (2020) lo define como todas las erogaciones que realiza una empresa como contraprestación de la labor realizada por cada empleado, generalmente esto es conocido como salario.

- **Trabajo suplementario:** se precisa como la labor desarrollada por una persona que sobre pasa los límites permitidos por la ley para una jornada ordinaria (Jaramillo, 2021).

## 2.4 Marco Contextual

Para el óptimo desglose del presente trabajo de investigación se analizará el contexto empresarial de la ciudad de Ibagué del departamento del Tolima específicamente en los sistemas de costos derivados del pago de trabajo suplementario de parte de los empleados de las organizaciones. Específicamente de las dedicadas a la prestación de servicios de tipo funerario y previsión exequial. Dentro de este análisis se aplicarán diferentes técnicas de obtención de información como son encuestas, entrevistas y estudio de casos, dentro de este último se estudiará diferente documentación procedente de la empresa Funerales La Verde Esperanza S.A.S, identificada con el NIT 809.001.726-8, afiliada a la federación nacional de comerciantes de Colombia FENALCO y vigilada por la Superintendencia de sociedades.

## 2.5 Marco Legal

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Se reconoce el derecho al trabajo como fuente de bienestar y la dignidad, mediante el cual se materializan otra serie de derechos propios del ser humano. Por ende, los trabajadores tienen derecho a una retribución por la labor adelantada. (DHpedia, s.f.).
- **Artículo 25 Constitución Nacional.** Según el Centro Jurídico Internacional. (2020).este artículo describe los derechos de los colombianos a poder recibir la protección del estado a través de las garantías laborales mediante los principios de dignidad y justicia.

- **Código Sustantivo del trabajo.** Desde el año 1950 el legislador quiso proteger y regular la relación que se suscita entre empleadores y trabajadores a fin de lograr justicia y equidad, a que no fuera explotado y que recibiera la justa remuneración. (Raga, 2021b).
- **Ley 789 de 2002.** A través de esta ley se crea el sistema de protección social en Colombia, se formaliza el subsidio familiar y se crean políticas de fomento al empleo. Adicionalmente incluye el contrato de aprendizaje como parte de la ley laboral (Supersubsidio, 2022).
- **Ley 2101 de 2021.** Modifica el código sustantivo del trabajo respecto a la jornada laboral ordinaria pasando de 48 a 42 horas semanales sin afectar la remuneración del salario mínimo. Esto fue propuesto para cumplirse de manera gradual cumpliéndose en su totalidad en el año 2024.

## 2.6 Estado del arte

Con el fin de encontrar patrones que generalicen los incrementos injustificados de los costos en el sector empresarial, específicamente aquellos relacionados con el pago de horas extras y recargos, el suscrito investigador realiza una revisión de literatura originada de diferentes autores, entre los que puede destacar los siguientes:

### **A Planificación agregada de producción: La planeación hecha a mediano plazo. Betancourt, D. F. (2019).**

En este trabajo, el autor muestra la importancia de planear las metas de producción en el corto, mediano y largo plazo. En esta planeación se debe prever las cantidades de productos o servicios que exigirán en el futuro los clientes para satisfacer sus necesidades; las condiciones con que se deben hacer, y especialmente cuanto le va a costar a la organización su fabricación, comercialización o prestación del servicio. Todo esto debe quedar registrado y

ser socializado al interior de la compañía a fin de comprometer a todos los componentes tanto operativos como administrativos. Tener en cuenta que dependiendo la actividad económica que se realiza así mismo surgen diferentes tipos de costos, algunos específicos y otros generales, entre estos últimos tenemos la fuerza de trabajo ordinaria y la fuerza de trabajo de horas extras. Hablamos de planear cuanto personal y de tiempo dispondrá la producción o prestación del servicio debiendo plantearse estrategias para reducir los costos por horas extras y por inventarios se vean reducidos en lo más posible.

El autor en su documento propone que para saber el número de trabajadores requeridos cuando la demanda es superior a lo producido por lo que requerirá trabajo en horas extras para suplir las unidades restantes. Para ello divide el total de la demanda entre las unidades totales producidas por empleado, esto nos arroja un resultado en días, por lo que, para determinar el valor pagado por horas extras, se divide por 8 que son las horas de la jornada ordinaria.

## CAPÍTULO III

### 3 Metodología

#### 3.1 Tipo y Enfoque de la investigación

Conforme lo define Rus (2020) “La investigación correlacional consiste en evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas” (párr. 1). Razón por la cual se ha seleccionado para el desarrollo de los objetivos del presente trabajo investigativo, integrando el pago de horas extras en las empresas funerarias con las causantes del aumento en los costos por esos pagos. Esto se logrará mediante la aplicación de técnicas investigativas bajo un enfoque mixto, que según lo puntualizado por Herrera (2019) este enfoque “Integra sistemáticamente los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio... lo cual permite un mejor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (pág. 4).

#### 3.2 Planeación de la Investigación

##### 3.2.1 Cronograma de Actividades

**Tabla 1**

*Cronograma de Actividades*

Actividades semanales conforme al mes	SEMANAS															
	Feb				Mar				Abr				May			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Definición alcance y enfoque de la investigación	X															
Determinación de objetivo General y Específicos		X	X													
Estudio de la problemática				X	X	X										
Elaboración de Marcos referenciales							X	X	X	X						
Diseño de las Técnicas o instrumentos de recolección de información										X	X					
Aplicación de las Técnicas o instrumentos de recolección de información													X	X		

Análisis y tabulación de la información obtenida	X	X
Resultados, Conclusiones y Recomendaciones	X	X
Sustentación de la Investigación		X
Ajustes y Publicación		X
Nota: Elaboración por parte del autor del trabajo.		

### 3.2.2 *Procesos administrativos*

**Tabla 2**  
**Distribución de recursos**

<b>Concepto</b>	<b>Valor</b>
Gastos de personal	\$450.000
Tecnología y elementos de papelería	\$250.000
Transporte y logística	\$200.000
Otros Gastos	\$200.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$1.100.000</b>

### 3.3 Muestreo

#### 3.3.1 *Población objeto de estudio*

Tal como se ha mencionado a lo largo de la presente disertación de carácter investigativo, se aplicarán métodos y técnicas investigativas sobre el personal que labora en la compañía Funerales La Verde Esperanza S.A.S, estos conformarán el universo que, según los expuesto por **Hernández (2021)** en ocasiones la población se elige de acuerdo a las necesidades del investigador permitiéndole elegir arbitrariamente los participantes objeto del estudio, para nuestro caso **62** funcionarios distribuidos en las diferentes áreas de la empresa y quienes comparten características similares, especialmente, que pueden ser elegidos para prestar horas extras.

### 3.3.2 Subpoblación o Muestra

ahora conviene desagregar de la población objeto de estudio a una cantidad de individuos que representaran a la totalidad de la muestra, para ello utilizaremos la formula definida por Otzen y Materola (2019) quien además refiere a que una muestra se considera representativa de la población, cuando la distribución y valor de las diversas variables se pueden reproducir con márgenes de error calculables.

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

#### Figura 3

Aplicación de la fórmula para poblaciones finitas.

TAMAÑO DE POBLACIÓN	N=	62	Solo cambiar el valor de N		
ERROR DE ESTIMACIÓN	$\sigma$	0,05	Cambiar si se conoce el Error de Estimación		
PROPORCIÓN ESTIMADO	e	50%	Cambiar si se conoce la proporción		
NIVEL DE CONFIANZA	90%	1,645	TAMAÑO DE MUESTRA	n=	51
NIVEL DE CONFIANZA Z	95%	1,96	TAMAÑO DE MUESTRA	n=	54
NIVEL DE CONFIANZA	99%	2,575	TAMAÑO DE MUESTRA	n=	57

Nota: matriz elaborada por parte del autor del trabajo

### 3.4 Técnicas o Instrumentos de Recolección por utilizar

Identificadas por Rubio (2020) como los instrumentos con los cuales se aborda el objeto de estudio mediante la obtención de información sobre sus características que permitan un nuevo conocimiento. Para efectos de Identificar los elementos causantes que generan aumento en los costos por pago de horas extras en las empresas funerarias. Se emplearán los siguientes:

- **Revisión Bibliográfica:** mediante el análisis de diferentes documentos relacionados en el apartado referencial del presente trabajo y en nuestro estado del arte, se desarrollará el tema específico sobre el trabajo suplementario en Colombia, su definición, características, clasificación y otra serie de aspectos que nos lleven a

relacionar los conceptos que desarrollan la temática laboral sobre trabajo suplementario en Colombia.

- **Entrevista:** esta técnica aplicada a los señores Ruth campos posada, Representante legal y Juan Carlos nieto, Director operativo de Funerales La Verde Esperanza S.A.S. quienes por los cargos que ostentan conocen de primera mano la problemática que se presentó durante el periodo 2022 referente a los sobre costos por pago de horas extras en la compañía. La información suministrada permitirá explicar las causas generadoras y tomar insumos para esbozar una metodología de identificación, prevención y control de sobrecostos de este tipo.
- **Encuesta:** mediante esta técnica se obtendrá información de tipo cualitativo y cuantitativo a fin de determinar factores de descuido o de aplicación respecto a los procesos de gestión del talento humano y/o planeación empresarial. Se realizará encuesta a los 62 empleados que conforman la empresa a través del siguiente cuestionario.

### 3.5 Cuadro resumen de Objetivos

**Tabla 3**

*Cuadro resumen de objetivos*

<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Población o Muestra</b>
Identificar los elementos causantes que generan aumento en los costos por pago de horas extras en las	Relacionar los conceptos que desarrollan la temática laboral sobre trabajo suplementario en Colombia	Actividad 1	Revisión Bibliográfica	N/A
		Actividad 1	Entrevista	2 Directivos

empresas funerarias.	Explicar las causas generadoras del incremento injustificado de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos en las empresas	Actividad 2	Encuesta	62 Empleados
	Esbozar una metodología de identificación, prevención y control de sobrecostos de personal haciendo énfasis en el pago de trabajo suplementario	Actividad 1	Entrevista	2 Directivos
		Actividad 2	Encuesta	62 Empleados

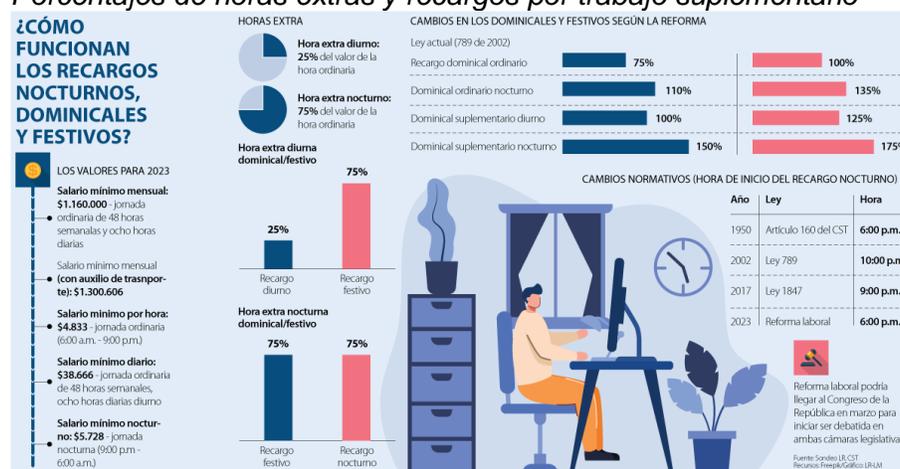
Nota: Elaboración por parte del autor del trabajo

## CAPÍTULO IV

### 4 Resultados Obtenidos

En el despliegue del presente trabajo pudimos profundizar respecto a las condiciones de tipo normativo que nos presenta el legislador en materia de la relación entre los derechos individuales de trabajo particulares y las del colectivo laboral tanto a nivel oficial como particular en Colombia, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo suplementario. En esta revisión bibliografía juega un papel preponderante el el Decreto Ley 2663 de 1950, mediante el cual se promulga el Código Sustantivo del Trabajo, definiendo los conceptos concernientes horas extras diurnas, nocturnas y dominicales, así como los recargos por trabajo nocturno como en días o noches dominicales y festivas tal como se ilustra en la figura 4.

**Figura 4**  
*Porcentajes de horas extras y recargos por trabajo suplementario*



Nota: figura obtenida en:

<https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/asi-funcionan-hoy-en-dia-los-recargos-y-las-horas-extra-antes-de-la-reforma-laboral-3527792>

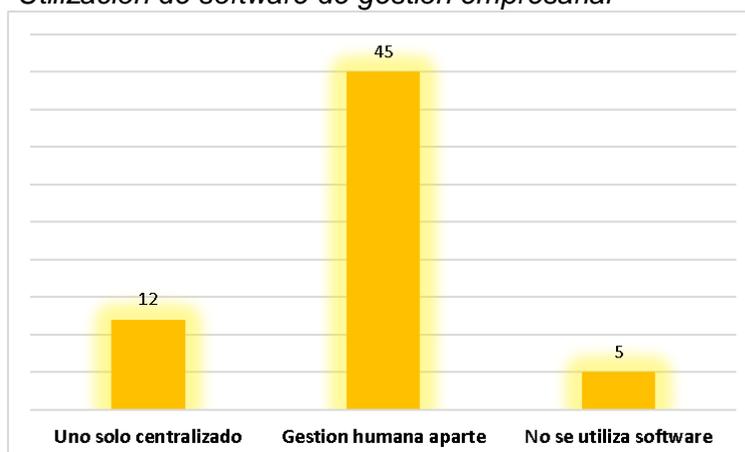
Por su parte, la técnica de entrevista realizada a los principales exponentes de Funerales La Verde Esperanza S.A.S. nos permite hacer un acercamiento a la problemática suscitada para el 2022 referente a incrementos de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos. Ellos reconocen que la compañía presenta falencias en cuanto la

implementación de un sistema integral de gestión del talento humano en la cual se registren novedades con el personal como licencias, permisos, personal en comisión, y demás que puedan ser armonizados con la cantidad de personal disponible. Es decir, aunque en la compañía se trabaja bajo la modalidad de jornada ordinaria unos en horario diurno y otros nocturno con su respectivo recargo por ser nocturno, muchas veces se ve descapitalizado el personal que pertenece al segundo grupo teniendo que recurrir a concertar el trabajo extra por parte de los del día.

Respecto al diseño de una metodología de identificación, prevención y control de sobre costos de personal haciendo énfasis en el pago de trabajo suplementario los dos entrevistados concuerdan que de la mano de adquirir e implementar un sistema tecnológico para el registro y control del personal, engranado con las demás áreas de la compañía, es necesario crear la figura de las auditorías internas como medio de control.

Confrontemos lo anterior con lo obtenido de la encuesta aplicada a los 62 empleados de la compañía, centrándonos especialmente en analizar las causas que generan los sobre costos por horas extras y la mejor manera de aplicar una metodología de identificación, prevención y control de estos. Ante la pregunta si tiene conocimiento del uso de un software que centralice y armonice los procesos, especialmente de novedades del personal con el de nómina, se obtiene que el 73% coincide en afirmar que la empresa utiliza softwares independientes para estos procesos, de ahí que las conciliaciones se hagan de manera manual causando deficiencia en la información. (ver figura 5).

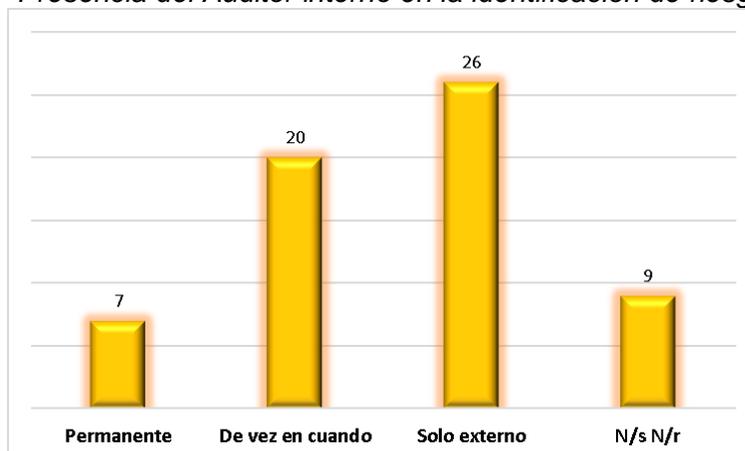
**Figura 5**  
*Utilización de software de gestión empresarial*



Nota: figura elaborada por parte del autor del trabajo

La figura 6 ilustra la ausencia de un auditor permanente que permita la gestión de los riesgos no solo en los costos sino de los demás procesos de la empresa de lo cual ellos tienen conocimiento de las visitas esporádicas de la auditoría externa (42%) y en concordancia solo 32% informa sobre auditorías periódicas.

**Figura 6**  
*Presencia del Auditor interno en la identificación de riesgos.*

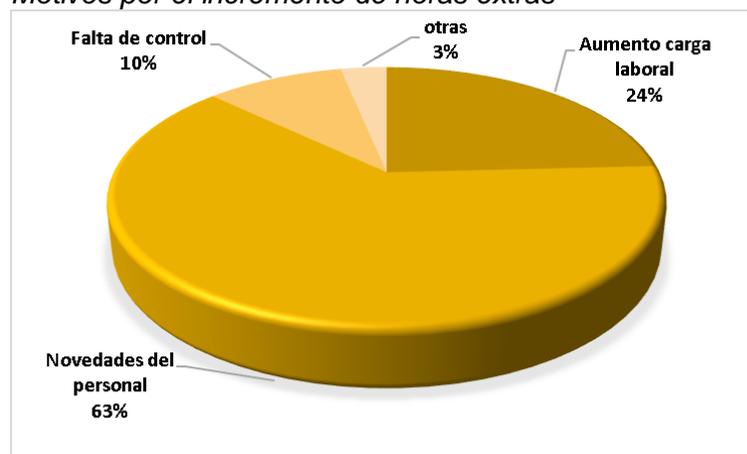


Nota: figura elaborada por parte del autor del trabajo

Al indagar a los individuos que conforman la muestra se obtiene que el 63% relaciona el motivo del aumento de trabajo en horas extras a las múltiples novedades que se presentan con el personal más que por el incremento de la carga laboral que solo obtuvo 24%. (ver figura 7).

**Figura 7**

*Motivos por el incremento de horas extras*

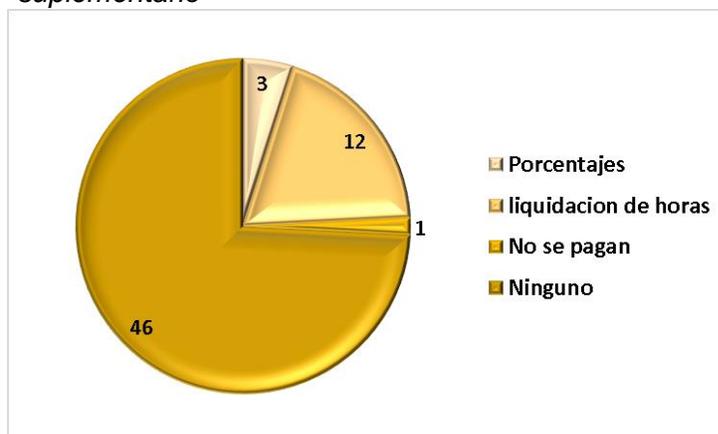


Nota: figura elaborada por parte del autor del trabajo

Respecto a la manera en que se incumple la normatividad relacionada con las horas extras se obtiene que el 74% indica que la empresa cumple cabalmente con lo consignado en la ley en cuanto porcentajes, liquidación de horas laboradas, tiempo de pago y demás. (ver figura 8).

**Figura 8**

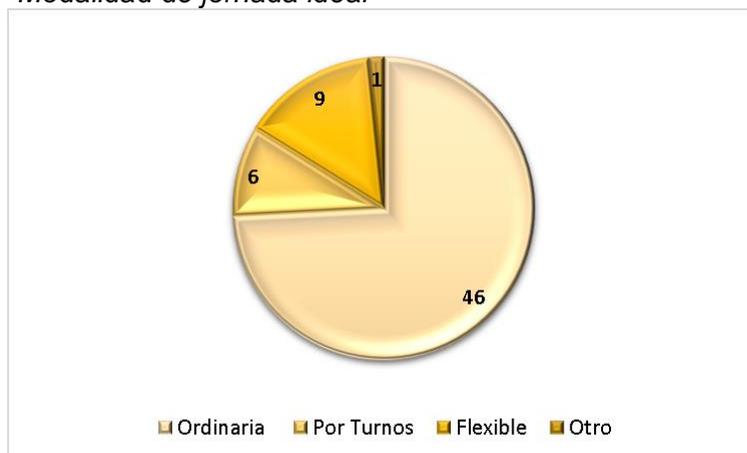
*Porcentajes de horas extras y recargos por trabajo suplementario*



Nota: figura elaborada por parte del autor del trabajo

Finalmente, para establecer cuál sería el modelo de jornada ideal tanto para la compañía como para el personal el 74% elige seguir con el método actual de la jornada ordinaria separada por unos de día y otros en la noche, seguido de 15% que preferiría la jornada flexible trabajando un poco más en el día, pero teniendo menos días laborales. (ver figura 9).

**Figura 9**  
*Modalidad de jornada ideal*



Nota: figura elaborada por parte del autor del trabajo

## **CAPÍTULO V**

### **5 Conclusiones**

Una vez descritos los elementos legales y conceptuales relacionados con la liquidación y pago por el trabajo suplementario desarrollado por los trabajadores en Colombia es posible reconocer un sistema pensado en proteger los derechos de estos, evitando que sean explotados ya sea por sobre carga de trabajo, remuneración menor a la legalmente estipulada, además de brindarle las herramientas e instancias jurídicas tanto a empleadores como a trabajadores para dirimir sobre inconformidades en lo laboral.

Considerando así el asunto se logra identificar, describir y explicar las causas generadoras del incremento injustificado de los costos relacionados con el pago de horas extras y recargos en las empresas, especialmente analizando el caso generado para el 2022 en Funerales La Verde Esperanza S.A.S, estableciendo que esto se debe principalmente por la falta de adopción de los avances tecnológicos mediante la implementación de un software de gestión integral que armonice los diferentes procesos de nivel operativo y administrativo de la empresa. Especialmente que permita el control en tiempo real de las novedades ocurridas con el personal, esto sin tener que afectar las personas que desarrollan sus jornada ordinaria.

Dentro de este contexto concluimos que la mejor estrategia que para el caso de la compañía La Verde Esperanza S.A.S, para identificar, prevenir y controlar la generación de sobrecostos por el pago de trabajo suplementario es precisamente mejorar los canales de información empresarial de tal suerte que todo el componente humano se alinee con las necesidades y metas de la organización; además, la implementación de un sistema tecnificado de registro requiere la aplicación de más y mejores controles lo cual debe ser asumido por todos como parte del desarrollo integral.

## **5.1 Recomendaciones**

Tal como lo hemos señalado, en base a la evidencia obtenida, se hace necesario implementar mejores sistemas de información y de control para que exista sinergia en el logro de los objetivos institucionales, comprometiendo por una parte al personal para que realice sus tareas dentro de los tiempos establecidos y con la calidad esperada. Estos sistemas deben ir de la mano con la contratación de un auditor interno o quien haga sus veces a fin de realizar las verificaciones pertinentes, logrando la detección de posibles amenazas y/o inconsistencias respecto a las actividades desarrolladas, mientras que elabora sus estrategias de mejora continua.

## Referencias

Betancourt, D. (2019). Plan agregado de producción: Planeación hecha paso a paso. *Ingenio*

*Empresa*. <https://www.ingenioempresa.com/planificacion-agregada-produccion-planeacion-hecha-mediano-plazo/>

Capterra. (2023). Optimización financiera. Capterra.Co.

<https://www.capterra.co/glossary/1345/financial-optimization>

Centro Jurídico Internacional. (2020). *Los derechos laborales en la constitución política de colombia*. Accolombianlawyers.com.

<https://acolombianlawyers.com/noticias/2020/08/24/los-derechos-laborales-en-la-constitucion-politica-de-colombia/>

Chávez, J. (2022). *Jornada de trabajo: Qué es, tipos y características*. Ceupe.

<https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-trabajo.html>

Delgado, F. [@FelipeDelgado]. (2020). *Cálculo del valor de horas dominicales extras nocturnas*

*con ejercicio resuelto*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=ThO68aDA5vY>

DHpedia. (s.f.). *Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos*. Wikis.cc.

[https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Art%C3%ADculo\\_23\\_de\\_la\\_Declaraci%C3%B3n\\_Universal\\_de\\_Derechos\\_Humanos](https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Art%C3%ADculo_23_de_la_Declaraci%C3%B3n_Universal_de_Derechos_Humanos)

Encolombia. (2019). *Jornada de trabajo, Administración de personal y liquidación de nómina*.

Editorial Universidad del Norte, 4a. Ed (46–59).

<https://encolombia.com/derecho/codigos/codigo-sustantivo-trabajo/jornada-trabajo/>

Fortún, M. (2020). *Horas extraordinarias*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/horas-extraordinarias.html>

Gamboa, García & Cardona. (2021). *Disminución de la Jornada Laboral en Colombia*. Gamboa,

García & Cardona. <https://gclegal.co/disminucion-de-la-jornada-laboral-en-colombia/>

Gerencie. (2020). *Jornada laboral flexible*. Gerencie.com. [https://www.gerencie.com/jornadas-](https://www.gerencie.com/jornadas-de-trabajo-flexibles.html)

[de-trabajo-flexibles.html](https://www.gerencie.com/jornadas-de-trabajo-flexibles.html)

Hernández González, O. (2021). *Aproximación a los distintos tipos de muestreo no*

*probabilístico que existen*. Revista Cubana de Medicina General Integral, 37(3).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)

Herrera, S. (2019). *El diseño de la investigación cualitativa*. Universidad de San Carlos de

Guatemala.

[PDF]<https://digi.usac.edu.gt/sitios/capacitaciones2017/xela2017/presentaciones/MetodosPlanRegionalSandra.pdf>

Infobae. (2022). *Horas extra, nocturnas y festivos: esto es lo que se le debe pagar a los*

*trabajadores*. Infobae. [https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/20/horas-](https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/20/horas-extra-nocturnas-y-festivos-esto-es-lo-que-se-le-debe-pagar-a-los-trabajadores/)

[extra-nocturnas-y-festivos-esto-es-lo-que-se-le-debe-pagar-a-los-trabajadores/](https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/20/horas-extra-nocturnas-y-festivos-esto-es-lo-que-se-le-debe-pagar-a-los-trabajadores/)

- Jaramillo, A. (2021). *Trabajo suplementario o de horas extras no cambia la modalidad de salario fijo*. Accolombianlawyers.com.  
<https://acolombianlawyers.com/noticias/2021/09/25/trabajo-suplementario-o-de-horas-extras-no-cambia-la-modalidad-de-salario-fijo/>
- Leyes. (2019). *Código Sustantivo del Trabajo Artículo 179. Trabajo dominical y festivo*. Leyes.co. [https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo/179.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/179.htm)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2019). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology], 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pedrosa, S. J. (2020). *Remuneración - Definición, qué es y concepto*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>
- Quiroa, M. (2022). *Compensación laboral*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/compensacion-laboral.html>
- Raga, C. (2021). *Hora extra en Colombia: ¿Cuánto equivale y cómo calcularla?*. Sesame HR.  
<https://www.sesamehr.co/blog/cuanto-equivale-una-hora-extra-en-colombia/>
- Raga, C. (2021b). *¿Qué es el Código Sustantivo del Trabajo y cómo afecta a las empresas?* Sesame HR. <https://www.sesamehr.co/blog/que-es-el-codigo-sustantivo-del-trabajo-y-como-afecta-a-las-empresas/>

Rankia. (2022). *Valor hora extra diurna y nocturna Colombia 2022*. Rankia.

<https://www.rankia.co/blog/mejores-opiniones-colombia/4660442-valor-hora-extra-diurna-nocturna-colombia>

Rus, E. (2020). Investigación mixta. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-mixta.html>

Supersubsidio. (2022). *Ley 789 de 2002. SuperSubsidio*. from <https://ssf.gov.co/ley-789-de-2002>