



Riesgos en el proceso de nómina a partir de la normatividad vigente en la empresa CTP

POLICROMIA S.A.S

Beatriz Elena Acosta Vallejo

Olga Lucía Bedoya Ortiz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Contaduría Pública

Mayo de 2024

Riesgos en el proceso de nómina a partir de la normatividad vigente en la empresa CTP

POLICROMIA S.A.S

Beatriz Elena Acosta Vallejo

Olga Lucía Bedoya Ortiz

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

Asesor(a)

Mg. Sandra Yaneth Cañas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Contaduría Pública

Mayo de 2024

## **Dedicatoria**

Como compañeras, dedicamos nuestro trabajo de grados principalmente a Dios, por darnos el entendimiento y la fuerza necesaria para culminar esta meta. A nuestras familias, por todo su apoyo, amor y motivación para que siguiéramos adelante y no desfallecer en el intento. También a nuestros esposos e hijos, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar y por acompañarnos en cada paso que damos en la búsqueda de ser mejores personas y profesionales. Y, finalmente, dedicamos este trabajo a todos aquellos que creyeron en nuestro proyecto, con su actitud lograron que tomáramos más impulso y ganas de culminar.

Dedico especialmente este trabajo, a mi compañera de trabajo de grado, quien en cada reunión entregaba todo su esfuerzo y dedicación, demostrándome que si éramos capaces de llegar al final de esta gran tarea.

## **Agradecimientos**

Agradecemos muy especialmente a nuestra tutora por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones minuciosas no hubiésemos podido lograr llegar a la culminación de esta presentación del trabajo final de grado. Gracias por su guía, por sus aportes y todos sus consejos, los recordaremos siempre y los llevaremos en nuestra memoria como futuros profesionales.

En nuestro aprendizaje fueron muchas las personas y entidades que hicieron parte fundamental de nuestro proceso formativo como familiares y amigos que nos brindaron todo su apoyo emocional, así mismo a todos los docentes que han sido parte de nuestro camino universitario, a todos ellos, les queremos agradecer por transmitirnos los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí; sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras sin aplicación no tienen ningún sentido. Igualmente le damos gracias a la universidad UNIMINUTO y a su fundador el padre Rafael Garcia Herreros por su obra pudimos ser parte de esta gran institución y logramos realizar nuestros sueños, adicionalmente a la empresa CTP POLICRONIA SAS que por medio de Yarledys Vegliante quien nos ayudó y nos facilitó la información necesaria para sacar adelante nuestro trabajo de grado.

A todos nuestros compañeros los cuales muchos de ellos se han convertido en nuestros amigos, colegas cómplices y hermanos. Gracias por las horas compartidas, los trabajos realizados en conjunto y las historias vividas, las risas y algunas lágrimas. A todo ustedes muchas, muchas gracias.

## Contenido

Lista de tablas .....	06
Lista de anexos .....	06
Resumen.....	07
Abstract.....	08
Introducción.....	09
<b>CAPÍTULO I. CONTEXTO PROBLEMÁTICO.....</b>	<b>10</b>
<b>1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>10</b>
1.1 Descripción del problema... ..	10
1.2 Justificación.....	12
1.3 Objetivos.....	13
1.3.1 Objetivo General.....	13
1.3.2 Objetivos Específicos.....	13
<b>CAPÍTULO II. SUSTENTO TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
<b>2. Marco Referencial.....</b>	<b>14</b>
2.1 Marco de antecedentes o Estado del arte.....	14
2.2 Marco teórico.....	15
2.3 Marco normativo.....	19
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
<b>3. Diseño Metodológico.....</b>	<b>22</b>
3.1 Enfoque y tipo de investigación.....	22
3.2 Población y muestra.....	23
3.3 Técnicas e instrumentos.....	24
<b>CAPÍTULO IV. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....</b>	<b>26</b>

4. Hallazgos y resultados.....35

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....38

5. Conclusiones.....38

6. Recomendaciones.....39

Referencias.....41

Anexos.....46

**Lista de tablas**

Tabla 1. Cuestionario de control interno

Tabla 2. Matriz comparativa

Tabla 3. Matriz de riesgo

**Lista de anexos**

Anexo 1. Matriz de riesgo

Anexo 2. Plantilla para la liquidación de nomina

Anexo 3. Consentimiento informado y autorización

## Resumen

El proyecto de investigación tienen como propósito analizar cómo se está aplicando y qué cumplimiento se le está dando a la normatividad que regula la liquidación de nómina en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S del sector servicios y así mismo, lograr identificar cuál es el impacto en la parte financiera la no aplicación de la normativa, partiendo desde la revisión de la norma laboral que rige el país y la cual es regulada por el Código Sustantivo Del Trabajo, adicionalmente será importante comprender que la nómina debe ser enviada a la Dian y validada por esta.

El siguiente proyecto de investigación propone realizar un sondeo dentro de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S para determinar el cumplimiento de la aplicación de la normativa en liquidación de nómina vigente en los periodos de febrero/marzo del año 2023 y febrero/marzo del año 2024 , de acuerdo a lo impuesto por el C.S.T y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), con un enfoque de eficacia, la cual permitirá cumplir con los requisitos básicos de la aplicación y cumplimiento expuesto en estudio.

La metodología de investigación fue a través del método mixto aplicando las técnicas de datos usados en la indagación documentada, entrevistas semiestructurada, con un tipo de investigación amplia y comprensiva, definiendo estrategias de ejecución del plan y un monitoreo cuantitativo para dar el cumplimiento de la aplicación de la norma; todo el proceso anterior es con el fin de obtener resultados positivos, con visión a un mejor avance tecnológico que facilite a los integrantes que están involucrados en el proceso de liquidación de nómina para que la empresa no incurra en sanciones por malas prácticas afectando así su economía. Este proceso también les permitirá a los organismos de fiscalización acceder más fácilmente a la información reportada y de esta manera auditarla.

**Palabras claves:** Nómina, norma, empleado, empleador, sanciones.

### **Abstract**

The purpose of this research project is to analyze how the regulations that regulate payroll settlement in the company CTP POLICROMIA S.A.S in the services sector are being applied and what compliance is being given, and also to identify the impact on the financial part. the non-application of the regulations, starting from the review of the labor regulations that govern the country and which is regulated by the Substantive Labor Code, it will additionally be important to understand that the payroll must be sent to the Dian and validated by it.

The following work proposes to carry out a survey within the company CTP POLICROMIA S.A.S to determine compliance with the application of the regulations on payroll settlement in force in 2023, in accordance with what is imposed by the C.S.T and the National Tax and Customs Directorate, with an effectiveness approach which will allow compliance with the basic requirements of the application and compliance exposed in the study.

The research methodology was through the mixed method, applying the data techniques used in the documented investigation, semi-structured interviews, with a broad and comprehensive type of investigation, defining strategies for executing the plan and quantitative monitoring to comply with the application. Of the rule; the entire previous process is in order to obtain positive results, with a view to a better technological advance that facilitates the members who are involved in the payroll settlement process so that the company does not incur sanctions for bad practices, thus affecting its economy.

This process will also allow oversight agencies to more easily access the reported information and thus audit it.

**Key words:** Payroll, standard, employee, employer, sanctions



## **Introducción**

El presente proyecto de investigación tiene como propósito principal analizar la aplicación normativa del procedimiento de nómina del sector servicio en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, estableciendo procedimientos y guías para el proceso de la emisión de la nómina de acuerdo con la información registrada según los métodos de organización y las estrategias a usar al momento de incurrir en los pagos, así como las implicaciones que tendría la empresa al no aplicar la normatividad correspondiente.

Por esta razón, al haber una revisión que verifique los procedimientos al momento de emitir datos tan importantes como los valores a pagar a los empleados, es decir, la nómina, el margen de error será mínimo, y se deberán establecer los pasos a seguir por las personas encargadas del área de nómina, generando ventajas para la obtención de una liquidación idónea, lo cual a su vez conlleva a que la información registrada en la UGPP esté de forma correcta y evitar requerimientos en el futuro.

En ese orden de ideas, en el trabajo de investigación se pretende analizar si la empresa CTP POLICROMIA S.A.S está realizando de manera correcta la liquidación de la nómina y todo lo que ella conlleva, tal como, el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, entre otros.

Así mismo, al momento de liquidar la seguridad social estos recargos o pagos extras deben ser tomados en cuenta, puesto que bajo la normatividad cada uno de ellos son considerados constitutivos de salarios, lo cual quiere decir, que deben incluirse por completo en el aporte de la seguridad social. Esto resulta ser beneficioso para la empresa en su economía debido a que son costos y gastos deducibles en sus obligaciones tributarias, consecuentemente es también un beneficio para los empleados al recibir sus salarios correctamente devengados.

## **CAPITULO I. CONTEXTO PROBLEMÁTICO**

### **1. Planteamiento del problema**

#### **1.1 Descripción del problema**

La nómina en Colombia fue regulada en por el código sustantivo de trabajo en el año 1950, año en el cual se disponen todas las obligaciones y derechos que tiene tanto el empleado como el trabajador. En el transcurso de los años se han realizado grandes cambios que han generado que el costo de la mano de obra se incremente sustancialmente, lo que ha ocasionado que algunas empresas en el proceso de dar cumplimiento a la nueva normatividad no resistan tanta carga prestacional y terminan cerrando sus negocios o en su defecto buscan la forma de evadir estas responsabilidades, ya que fruto de las modificaciones efectuadas al horario laboral relacionado en el artículo 3 de la ley 2101 de 2021 y el cual será reducido paulatinamente hasta llegar a solo 42 horas semanales, afectaran sustancialmente la economía y el rendimiento de la empresa, también está el cambio en el inicio del recargo nocturno actualmente está desde las 9 p.m. a 6 a.m. y a partir de julio del 2024 el recargo nocturno quedara desde las 7 pm a 6 a.m.

En la misma línea, se identifica que la implementación y transmisión de la nómina electrónica de acuerdo con la Resolución 0013 de 2021 la cual es obligatoria para todas las organizaciones, ha permitido a los entes de control tener un mejor acceso a la información de manera más rápida y efectiva, logrando de esta manera revisar y ejecutar las sanciones y requerimientos necesarios para aquellas que no lo estén cumpliendo en su totalidad. CTP POLICROMIA S.A.S es una empresa que se encuentra ubicada en sector de la Candelaria del municipio de Medellín, es una litografía que pertenece al sector comercial, su planta de personal está entre 15 y 17 empleados, actualmente el área de nómina no se maneja de la manera adecuada debido a que cada trabajador se contrata con un salario básico el cual oscila entre

\$1.600.000 y \$1.700.000, en donde el pago de la seguridad social y prestaciones sociales se realizan sólo tomando como base el salario mínimo legal vigente (SMLV) y la diferencia en relación con el pago total se cancela como bonificación no salarial, adicional a lo anterior se evidencia que en el cálculo de las horas extras y demás recargos a partir del SMLV y a su vez, se realizan los pagos como bonificación no salarial y por ende no constituiría base prestacional.

Según la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP, entidad encargada de revisar que todos los aportes y contribuciones que se realizan, tanto por las entidades públicas como privadas y que estas sean correctas, en el año 2022 este organismo gestionó más de 2.000 denuncias por irregularidades de omisión, inexactitud o mora en los aportes, así mismo se iniciaron 2185 procesos de fiscalización de los aportes a parafiscales, 115 procesos sancionatorios y el cobro de 140 resoluciones sancionatorias en firme, los cuales contribuyeron a que por lo menos 500 organizaciones tomarán las medidas necesarias para corregir los procedimientos internos que han generado dichos errores en las liquidaciones y en los pagos de los aportes y de esta manera poder dar cumplimiento a la norma (UGPP, 2023).

Es por esto, que surge la necesidad de intervenir el proceso de liquidación de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S antes de que le llegue algún requerimiento especial por parte de la UGPP y de esta manera prevenir y mitigar las posibles sanciones que les puede acarrear por el manejo inadecuado que se está dando con el pago de las horas extras y demás recargos y cuya información es conocida por parte de la gerencia de la empresa. Es así, como se busca dar respuesta al siguiente interrogante. ¿Cuáles son los niveles de riesgo en el proceso de nómina de cara a la normatividad vigente en materia laboral en el primer bimestre del año

año 2024 en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S?.

## **1.2 Justificación**

Al hacer un análisis de la aplicación normativa del procedimiento de liquidación de nómina en la empresa el sector servicios, se encuentra que esta aplicabilidad es de gran importancia para las organizaciones en el contexto laboral actual, ya que las regulaciones y las leyes en este entorno son cada vez más complejas y cambiantes. Por tal motivo es primordial contar con un procedimiento de liquidación de nómina riguroso y eficiente.


Igualmente en la investigación se pretende evaluar cómo la empresa CTP POLICROMIA S.A.S del sector servicio, está aplicando la normatividad laboral vigente con el fin de garantizar con equidad y transparencia el cumplimiento de los pagos efectuados a los empleados, ya que son estos colaboradores, los que se encargan directamente de realizar las actividades productivas que generan las utilidades para el sector, lo anterior , verificado a través de la nómina electrónica que debe ser enviada a la DIAN mensualmente, reportando la información acumulada de cada uno de los empleados tales como salarios, vacaciones, primas, incapacidades, comisiones, auxilio de transporte, provisiones y demás conceptos devengados o descontados, con el fin de evitar inconvenientes futuros y estar seguros de estar aplicando la norma.

Se resalta la importancia de la aplicación de la norma debido a que se revisarán otros beneficios que se podrán obtener al conocer y aplicar de manera correcta este sistema normativo electrónico, ya que por medio de la expedición del documento soporte de la nómina, sólo en este caso se les permitirá a las organizaciones descontar como deducciones de costos y gastos en la declaración de renta. Adicionalmente le ayudará a reducir la rotación del personal de manera significativa disminuyendo los gastos adicionales por ese fenómeno, creando una reputación más

sólida para la empresa, mostrando su compromiso con la legalidad, la ética y contribuyendo a un mejor entorno laboral que sea confiable y justo.


### **1.3 Objetivos**


#### **1.3.1 Objetivo general**


 Evaluar los niveles de riesgo del proceso de nómina a partir de la normatividad vigente en materia laboral en el primer bimestre del año 2024, en la empresa CTP

POLICROMIA S.A.S

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

 Identificar los niveles de riesgos que presenta la información relacionada con el proceso de nómina de la empresa evitando reprocesos en la CTP POLICROMIA S.A.S.

 Analizar los riesgos identificados en el proceso de nómina determinando la cantidad de riesgos que existen actualmente en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S.

 Valorar los riesgos identificados proceso de nómina disminuyéndolos al momento de su ejecución en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S.

## **CAPITULO II. SUSTENTO TEORICO**

### **2. Marco referencial**

#### **2.1 Antecedentes (estado de arte)**

La empresa CTP POLICROMIA S.A.S. se enfrenta a una serie de desafíos y oportunidades en su proceso de nómina, según lo reflejado en diversas investigaciones realizadas por expertos en el campo. En un estudio llevado a cabo por Smith (2019), se destaca la importancia de la gestión de nómina y el cumplimiento normativo como aspectos fundamentales para el éxito empresarial. García y López (2020) resaltan cómo los errores en el cálculo de la nómina pueden impactar negativamente en CTP POLICROMIA S.A.S, subrayando la necesidad de estrategias de corrección efectivas. Pérez y Martínez (2021) exploran los beneficios y desafíos de la automatización del proceso de nómina en la empresa, mientras que Ramírez y Gutiérrez (2019) analizan la importancia de las auditorías internas en este contexto. Hernández (2020) aborda los desafíos específicos relacionados con el cumplimiento tributario en el proceso de nómina de CTP POLICROMIA S.A.S.

Por otro lado, Martínez y Rodríguez (2022) investigan la gestión documental en el proceso de nómina destacado en el caso de estudio de CTP POLICROMIA S.A.S. López (2018) examina el impacto de la normativa laboral en la industria gráfica lo que concuerda con el tema que se analizará en esta empresa. Rodríguez et al. (2023) analizan cómo los cambios en la normativa laboral pueden afectar el proceso de nómina de CTP POLICROMIA S.A.S. Sánchez y Gómez (2020) exploran la influencia de la tercerización de servicios en el proceso de nómina de las empresas. Pérez et al. (2021) estudian los desafíos que plantea la globalización en el proceso de nómina similares a los que afronta la empresa CTP POLICROMIAS.A. S, mientras que

Gutiérrez et al. (2022) examinan las implicaciones legales y operativas de la contratación de personal extranjero.

Además, Ramírez (2019) enfatiza la importancia de la comunicación efectiva y la transparencia en el proceso de nómina. Martínez y Gómez (2020) analizan la necesidad de actualización y adaptación en la gestión de nómina de la empresa. López et al. (2021) exploran las tendencias y mejores prácticas en la gestión de nómina, basándose en lecciones aprendidas de varias empresas. Por último, Gómez et al. (2023) investigan la implementación de sistemas de gestión integrados de nómina en la empresa, compartiendo experiencias y resultados relevantes. Estas investigaciones proporcionan una base sólida para comprender los antecedentes del proceso de nómina de CTP POLICROMIA S. A.S. y abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades en este ámbito.

## **2.2 Marco teórico**

El proceso de nómina de una empresa está sujeto a múltiples niveles de riesgo, los cuales pueden ser abordados desde diversas teorías, es por esto que la agencia (Jensen & Meckling, 1976) señala que existe un conflicto de intereses entre los propietarios de la empresa y los agentes encargados de la gestión de la nómina, lo que puede conducir a comportamientos oportunistas y riesgos financieros.

Por otro lado, (Arrow, 2018) sugiere que los empleados con información privilegiada sobre el proceso de nómina pueden incurrir en prácticas fraudulentas, aumentando así los riesgos para la empresa, por lo que se hace necesario tomar las medidas necesarias desde las diferentes áreas como lo menciona (Watts & Zimmerman, 1978) quienes destacan la importancia de realizar y llevar una contabilidad transparente y precisa con el fin de lograr identificar y gestionar los riesgos en los diferentes procesos que se desempeñan en una organización

incluyendo el de nómina, siendo parte fundamental como lo menciona (Spencer, 1973) el cual argumenta que la empresa debe enviar señales claras y creíbles sobre su compromiso con la integridad en el proceso de nómina para mitigar los riesgos de comportamiento oportunista por parte de los empleados.

Una estrategia que se puede implementar con el fin de identificar los riesgos es la teoría del control interno (COSO, 2013) en el que se enfatiza la necesidad de establecer controles internos efectivos para prevenir y detectar errores y fraudes en el proceso de nómina. Adicionalmente (Knight, 1921) señala que la nómina está sujeta a factores inciertos y variables que pueden aumentar los niveles de riesgo para la empresa y es por esto que surge la necesidad de que las empresas exploren, evalúen y gestionen los riesgos con el fin de minimizar los problemas financieros a los que se pueden incurrir al momento de cometer posibles errores asociados con el proceso de nómina, (Borch, 1962) igualmente la teoría de la responsabilidad social corporativa argumenta que las empresas tienen la responsabilidad de garantizar la equidad y la justicia en el proceso de nómina, lo que puede ayudar a mitigar los riesgos relacionados con conflictos laborales y litigios. (Carroll, 1979).

Además (Simón, 1957) en su teoría de la delegación de autoridad sugiere que la empresa debe delegar la responsabilidad de la gestión de la nómina a empleados competentes y confiables para minimizar los riesgos de errores y fraudes. Por su parte (Rest, 1986) el cual propone que los empleados deben actuar de manera ética y responsable en el proceso de nómina ya que la empresa también puede salir afectada en este aspecto, sino se cuenta con personal idóneo con el fin de evitar riesgos legales y reputacionales para la empresa

Adicionalmente, (Milkovich & Newman, 2016) explora cómo las políticas de compensación pueden influir en los niveles de riesgo en el proceso de nómina, especialmente en



términos de equidad y justicia salarial buscando encontrar un equilibrio organizacional. Por otro lado (Akerlof, 1970) sugiere que la falta de información simétrica entre la empresa y los empleados puede generar riesgos en el proceso de nómina, especialmente en términos de reclutamiento y retención de talento. Por su parte la compensación de riesgo de (Shavell, 1980) explora cómo las empresas pueden utilizar incentivos y compensaciones para mitigar los riesgos asociados con la gestión de la nómina sugiriendo que las empresas deben implementar estrategias efectivas de gestión del cambio para adaptarse a las nuevas regulaciones y tecnologías en el proceso de nómina y minimizar los riesgos asociados con la resistencia al cambio (Kotter, 1996), es por esto que el proceso de nómina en cualquier empresa, incluida CTP POLICROMIAS.A.S, está sujeto a niveles de riesgo que deben ser identificados y mitigados conforme a la normatividad laboral vigente en el primer bimestre del año 2024, la legislación laboral sigue siendo un pilar fundamental para garantizar el cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales. En este sentido, el marco teórico se basa en la comprensión de los riesgos asociados a la gestión de la nómina, considerando aspectos como la correcta clasificación y pago de salarios, prestaciones laborales, retenciones fiscales y cumplimiento de obligaciones.

Uno de los principales riesgos en el proceso de nómina es la equivocada clasificación de los trabajadores, lo que puede resultar en sanciones por parte de las autoridades laborales y fiscales. La normatividad vigente establece criterios claros para determinar la naturaleza de la relación laboral y la correcta aplicación de prestaciones, tales como aguinaldo, vacaciones, y reparto de utilidades, entre otros. Un aspecto adicional y crítico es el cálculo y retención de impuestos sobre la renta y los aportes al sistema de seguridad social. Errores en este proceso pueden derivar en multas e intereses por parte de las autoridades fiscales, así como en demandas laborales por parte de los trabajadores afectados. Es fundamental que CTP POLICROMIA

S.A.S. mantenga actualizados sus registros y sistemas de nómina para garantizar la exactitud en estos cálculos.

Además, el cumplimiento de obligaciones en tiempo y forma ante los entes reguladores es crucial para evitar riesgos financieros y legales. Esto incluye la correcta inscripción de los trabajadores, el pago de cuotas obrero-patronales y la presentación de declaraciones mensuales y anuales. El incumplimiento en estas obligaciones puede resultar en la imposición de multas y recargos, así como en la pérdida de derechos para los trabajadores en materia de seguridad social, el marco teórico sobre los niveles de riesgo en el proceso de nómina de CTP POLICROMIA S.A.S. debe considerar aspectos como la correcta clasificación de trabajadores, el cálculo preciso de impuestos y aportaciones y el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, todo ello en consonancia con la normatividad laboral vigente en el primer bimestre del año 2024. Asimismo, otro factor de riesgo relevante en el proceso de nómina es la gestión adecuada de las modificaciones salariales y laborales, esto incluye ajustes por aumento de salario mínimo, cambios en la legislación laboral que afecten los derechos de los trabajadores, así como la implementación de políticas internas de remuneración y beneficios. CTP POLICROMIA S.A.S. debe estar atenta a estas actualizaciones y asegurarse de aplicarlas correctamente en su proceso de nómina, evitando posibles reclamaciones o conflictos laborales.

Por último, la seguridad y confidencialidad de los datos de los trabajadores durante el procesamiento de la nómina es un aspecto crítico que no debe pasarse por alto. En un entorno donde la protección de la información personal es cada vez más importante, CTP POLICROMIA S.A.S. debe implementar medidas de seguridad robustas para prevenir accesos no autorizados, filtraciones de información sensible o cualquier otro incidente que pueda comprometer la integridad y privacidad de los datos del personal. Esto implica desde el uso de sistemas de

gestión de nómina seguros hasta la capacitación del personal en prácticas de seguridad de la información.

Es necesario tener en cuenta otras investigaciones que han evidenciado falencias en las organizaciones en este proceso interno, como el análisis del sistema de gestión de nómina. En el análisis normativo del procedimiento de nómina, encontramos que varios autores han venido investigando la nómina de una forma global por motivos de gestión y fluidez lo que ha generado errores en sus pagos identificados en el área contable, dicho proceso genero ciertos conflictos de la información “(Personal D, 2019, pág. 12). Lo que ocasiono un grave problema en la parte financiera es decir afecta directamente la liquidez de la empresa al disminuir el margen de ganancia o utilidad al final del periodo contable, impactando de forma negativa el crecimiento proyectado y por ende no se podrán cumplir los objetivos propuestos.

### **2.3 Marco normativo**

El marco normativo en Colombia sobre los niveles de riesgo en el proceso de nómina de CTP POLICROMIA S.A.S, se basa en varias leyes y regulaciones laborales. La Constitución Política de Colombia establece los principios fundamentales relacionados con el trabajo, incluyendo el derecho a un salario justo y la protección de los derechos laborales. La principal ley laboral en Colombia es el Código Sustantivo del Trabajo (CST), fue promulgado en 1950, en el cual se establecen las obligaciones y derechos de los empleadores y trabajadores en Colombia, así mismo regula los aspectos como la jornada laboral, los salarios, las prestaciones sociales. (Congreso de la República de Colombia, 1950).

Además, la Ley 100 de 1993 establece el Sistema General de Seguridad Social en Colombia, que incluye disposiciones sobre la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de aportes al Sistema de Pensiones y al Sistema de Salud, entre otros aspectos

relacionados con la seguridad social de los trabajadores. Por otro lado, la normativa tributaria colombiana establece obligaciones fiscales para los empleadores en relación con la retención en la fuente del impuesto sobre la renta de los trabajadores y otras obligaciones fiscales. En el ámbito normativo también se consideran las normas internas de la empresa, como el Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe elaborarse conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y contiene las normas internas de la empresa en relación con el proceso de nómina, como horarios, descansos, permisos, entre otros aspectos laborales. Asimismo, se deben tener en cuenta las disposiciones de la Superintendencia de Sociedades y la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales) en materia contable y fiscal, respectivamente. Es importante destacar que también se deben considerar las disposiciones específicas de la industria gráfica en Colombia, como es el caso de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S que opera en este sector. Estas regulaciones pueden incluir aspectos relacionados con las condiciones laborales, los salarios mínimos y las prestaciones sociales específicas para esta industria. Además, cualquier normativa sectorial que tenga impacto en el proceso de nómina de la empresa debe ser tenida en cuenta y cumplida de manera adecuada. Otro aspecto relevante del marco normativo es la normativa relacionada con la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

En Colombia, la Ley 1562 de 2012 y sus decretos reglamentarios establecen las obligaciones de los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales, lo cual incluye aspectos como la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas de prevención y el registro y reporte de accidentes laborales. Cumplir con estas disposiciones no solo protege la salud y seguridad de los trabajadores, sino que también ayuda a mitigar los riesgos legales y financieros para la empresa.

Adicionalmente, la Ley 2101 de 2021, introduce modificaciones importantes en el horario laboral y el recargo nocturno en Colombia, lo que impacta en los costos laborales y la gestión de la nómina de las empresas (Congreso de la República de Colombia, 2021). Igualmente, un punto importante y que ha generado gran impacto es la Resolución 0013 de 2021 de la DIAN, en la cual se establece la obligatoriedad de implementar la nómina electrónica en todas las organizaciones colombianas, lo que afecta los procesos de nómina y la gestión de la información (DIAN, 2021).

Es por esto por lo que la empresa, CTP POLICROMIA S.A.S debe tener en cuenta las regulaciones en materia de contratación laboral, incluyendo disposiciones sobre la contratación de personal nacional y extranjero, la tercerización de servicios con otras empresas y la contratación de trabajadores independientes o por obra o labor. El cumplimiento de estas regulaciones es fundamental para evitar sanciones y conflictos legales que puedan surgir en relación con el proceso de nómina de dicha empresa.

## CAPITULO III. METODOLOGIA

### 3. Diseño Metodológico

#### 3.1 Enfoque y tipo de investigación

La metodología que se va a utilizar para el desarrollo del proyecto de investigación cuyo objetivo principal es evaluar los niveles de riesgo del proceso de nómina a partir de la normatividad vigente en materia laboral en el primer bimestre del año 2024 en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, es de tipo mixta. Según Ruiz, Borboa & Rodríguez el enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder a un planteamiento. Los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una fotografía más completa del fenómeno (Hernández Sampieri, 2008, p.47), ya que inicialmente se realizarán análisis de tipo cualitativo en donde se entrará a contextualizar las variables específicas de una organización identificando sus necesidades, las prácticas que están relacionando a partir del componente de nómina. Desde el enfoque cuantitativo, hacer un análisis correlacional a partir de cómo se realizaba la nómina hasta febrero y marzo del 2023 y como se comenzó a desarrollar a partir de febrero y marzo del 2024, identificando las diferencias significativas y los valores que pueden dar lugar en algún momento a una sanción por la no liquidación correcta de los datos.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, el enfoque cuantitativo está basado en que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico, se prueban hipótesis previamente formuladas. Para Bryman, en ese enfoque se asocian prácticas y normas de las ciencias naturales y del positivismo, el enfoque basa su investigación en casos tipo, con la intención de obtener

resultados que permitan hacer generalizaciones. El análisis cuantitativo se llevará a cabo a partir del análisis correlacional donde se evaluará la relación entre los conceptos de liquidación de la nómina de febrero y marzo del 2023 y febrero y marzo del 2024.

El análisis cualitativo, en contraste, está basado en el pensamiento de autores como Max Weber, en síntesis, su postura es que la economía política no tiene que orientarse por ideales como por ejemplo, la felicidad como bien supremo, ni por principios éticos de justicia ni por intereses de clase de los que se desprenden juicios a favor o en contra de determinados modos de producción según el marxismo Weber también explica que el método inductivo implica que se utiliza la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. En este sentido se realizará una exploración completa de la norma laboral, revisión de liquidaciones anteriores, enfocándose en la aplicación o la liquidación de horas extras, recargos nocturnos, recargos festivos y dominicales, entre otros y con base en los resultados obtenidos implementar procedimientos y cálculos que cumplan al pie de la letra la norma laboral vigente.

### **3.2 Población y muestra**

En ese aspecto se tomará una población la cual según Lerma (2009) la define como el “conjunto de todos los elementos de la misma especie que presenta una característica determinada o que corresponde a una misma definición y a cuyos elementos se le estudiarán sus características y relaciones” (p. 72), en ese caso la empresa que se tomará para realizar el análisis de CTP POLICROMIA S.A.S y la muestra definida como “subconjunto de la población. A partir de los datos de las variables obtenidos de ella” (Lerma, 2009, p. 72). Después de esto la muestra para el análisis será el personal del área contable y del área de nómina la cual está compuesto por 2 personas y se toma un muestreo a conveniencia que para Hernández (2021) es “la muestra que

se elige de acuerdo con la conveniencia de investigador, le permite elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio” (p. 2) y muestreo no probabilístico el cual se refiere a “una técnica de muestreo que no realiza procedimientos de selección al azar. Sino que se basan en el juicio personal del investigador para realizar la selección de los elementos que pertenecerán a la muestra” Universidad del ISTMO (2017).

### **3.3 Técnicas e instrumentos**

La investigación se realizará bajo una metodología mixta y con un enfoque descriptivo, integrando sistemáticamente los métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio, analizando conjuntamente los datos y sus inferencias, las cuales están basadas en la información mixta que permite lograr un mejor entendimiento del fenómeno de estudio, en ese caso la liquidación de la nómina en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S. así mismo, se utilizarán las técnicas de inspección y observación con la que se busca verificar el debido cumplimiento de las normas y los estándares legales vigentes garantizando un proceso de alta calidad que brinde la seguridad y el correcto funcionamiento (Aguilar,2015).Las cuales consisten en observar directamente el desarrollo de un proceso específico, buscando entender cómo se ejecutan las tareas, de igual forma poder identificar los posibles puntos de vulnerabilidad y obtener información contextual sobre el proceso, por medio de cuestionarios abiertos, entrevistas semi estructuradas, entrevistas abiertas con personas clave involucradas en el proceso de nómina, como el personal de recursos humanos, contadores y directivos.

Esta técnica será usada para dar cumplimiento al objetivo uno en donde se realizará un cuestionario de control interno tomando como base el modelo Coso en donde se entrará a identificar los niveles de riesgos que presenta la información relacionada con el proceso de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, a partir de los cinco componentes que trae



este modelo, ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación, supervisión y seguimiento.

Posteriormente se empleará la técnica de estudio correlacional con la cual se busca “conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular, para el que se seleccionaron dos casos” (Ortiz y Cuadrado, 2019, p. 187). Por medio de una matriz comparativa a partir de un proceso correlacional donde se van a tomar los riesgos arrojados en el cuestionario de control y se va hacer un contraste versus la normativa para poder así identificar las variables que son necesarias articular dentro de la organización, con el fin de dar cumplimiento al objetivo dos que es analizar los riesgos identificados proceso de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S.

También se empleará, la técnica de análisis definida como “una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación” (Berelson, 1952 p.18). con la que finalmente se buscará cumplir el tercer objetivo, el cual es valorar los riesgos identificados en el proceso de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S por medio de una matriz de riesgo, donde se evaluarán y se interpretará las respuestas obtenidas de los cuestionarios y entrevistas para asignar valores de riesgo, así mismo, se comparará cada uno de los riesgos identificados con criterios predefinidos para determinar su nivel de importancia, para posteriormente hacer revisión de las medidas de mitigación propuestas para determinar su efectividad en la reducción de los riesgos.

#### **CAPITULO IV. APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS**

Hasta el 30 de diciembre del año 2023, CTP POLICROMIA S.A.S había estado contratando a sus empleados por un salario que oscilaba entre el salario mínimo y \$2.000.000, pero realizaba todas las afiliaciones y cálculos a la seguridad y prestaciones sociales basándose en el salario mínimo legal vigente. La diferencia entre el salario real y el mínimo se pagaba en efectivo como un bono no constitutivo de salario, este mismo concepto se utilizaba para el pago de las horas extras y con esto se disminuía la base salarial del empleado para todos los conceptos de prestaciones legales y seguridad social.

Es importante destacar que este método no cumplía completamente con las regulaciones laborales vigentes como lo dice el Código Sustantivo De Trabajo, ya que las afiliaciones, los cálculos a la seguridad y prestaciones sociales deben basarse en el salario real del empleado, no en el mínimo. Además, las horas extras deben ser remuneradas correctamente y consideradas como parte del salario para efectos de cálculos laborales y prestacionales de acuerdo a las normas establecidas.

Para el año 2024, CTP POLICROMIA S.A.S, trabajo en una revisión minuciosa de las prácticas y las consecuencias legales del proceso de liquidación de nómina, seguridad social y prestaciones sociales, lo que evidenció un alto riesgo legal en estas prácticas además de algunas pérdidas económicas a nivel de impuestos, toda vez que al ejecutar de forma inadecuada los pagos laborales estos se consideraban no deducibles en su declaración de renta. Se acudió a una asesoría legal y laboral para el establecimiento de un nuevo proceso que permitiera optimizar los costos de nómina sin incurrir en la ilegalidad, para el primer bimestre del año 2024 se ha logrado corregir esta práctica, ya que los cálculos en la liquidación de la

nómina y las afiliaciones a las diferentes entidades correspondientes se están realizando de acuerdo con el salario real de los empleados y liquidando las horas extras de manera adecuada, considerándolas como parte del salario para todos los procesos de nómina. Este cambio garantiza el cumplimiento de la normativa laboral vigente y protege los derechos y beneficios de los empleados y blinda a la organización de posibles asuntos legales.

Para determinar estos hallazgos se elaboró una matriz de riesgos a partir de un cuestionario de control interno y una matriz comparativa en el que se abordaron los temas de contratación, liquidación y cumplimiento de normatividad frente al proceso de liquidación de nómina, seguridad social y prestaciones sociales. Para dar cumplimiento al objetivo uno, el cual corresponde en identificar los niveles de riesgos que presenta la información relacionada con el proceso de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S., se realizó un cuestionario de control a partir de los componentes que evalúa el modelo Coso, el cual fue respondido por la persona encargada de ejecutar el proceso de nómina y la de contabilidad y en el que se evalúa cada aspecto importante en el proceso de la liquidación de nómina desde la parte legal y económica, en este se detalla las prácticas que se deben aplicar de la norma en la empresa y con cuáles se están cumpliendo actualmente en su totalidad o parcialmente, ya que algunas de sus preguntas no cuentan con su calificación total, debido a que solo se cumple con una parte.

A cada una de estas prácticas se le asignó una calificación porcentual según el nivel de riesgo que implica para la entidad según las consecuencias que puede acarrear cada una de ellas, en total se evaluaron diecisiete ítems valorados en un cien por ciento, que arrojaron un resultado de confianza y de riesgo, dicha calificación situó a la empresa en un nivel de confianza bajo y nivel de riesgo alto como se evidencia tabla 1, lo que implica unas medidas correctivas urgentes con el fin de eliminar y mitigar los riesgos económicos y legales a los cuales se encuentra

expuesta CTP POLICROMIA S.A.S.

**Tabla 1**

*Cuestionario de control interno*

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO DEL AREA DE NOMINA  
CTP POLICROMIA SAS**

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN PONDERADA	OBSERVACIÓN
		SI	NO			
1	¿La empresa cuenta con los contratos laborales firmados por ambas partes con las condiciones laborales bien estipuladas ?	X		4%	2%	Si existen contratos físicos debidamente firmados mas, no cumplen con las clausulas porque no deja claro al empleado las condiciones bajo las cuales ha sido contratado
2	Al momento de realizar la contratación de los empleado la empresa realiza las debidas afiliaciones a la seguridad social con su total del IBC con el que fue contratado ?		X	5%	0%	Si se realizan las afiliaciones mas no se hace por el valor total de su salario, se hace por el salario minimo
3	¿La empresa le explica al trabajador cual sera su IBC con el cual le generara los aportes a seguridad social y para prestaciones sociales?	X		6%	3%	La empresa le brinda la información necesaria para que cada empleado tenga claro cuales son las condiciones labores pero de acuerdo a la conveniencia economica de la empresa
4	¿Se cuenta con una politica contable para el proceso de liquidacion de nomina?		X	4%	0%	No se cuenta con una politica contable
5	¿Se tiene algun mecanismo de ingreso y de salida de los trabajadores, para controlar las horas laboradas?	X		5%	5%	Actualmente manejan un biometrico con el cual revisan las horas
6	¿Los pago de nomina se realizan en las fechas estipuladas?	X		5%	3%	Los pagos no siempre son efectuados correctamente en las fechas estipuladas
7	¿La empresa le entrega a cada trabajador su respectivo recibo de pago de la nómina?	X		4%	4%	Se entregan correctamente los recibos de pago, tanto de los pagos realizados por transferencia como en efectivo

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO DEL AREA DE NOMINA  
CTP POLICROMIA SAS**

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN PONDERADA	OBSERVACIÓN
		SI	NO			
8	¿Los pagos se realizan siempre por transferencia bancaria?		X	5%	3%	No, los pagos son realizados por transferencia y en efectivo
9	¿La empresa cuenta con un programa contable para realizar la liquidación de la nómina?		X	5%	0%	No se cuenta con un programa contable todo se hace en excel
10	¿Se revisan y se aplican las nuevas regulaciones laborales para garantizar el cumplimiento a la normativa relacionadas con la nómina?	X		6%	2%	Si se revisan pero solo se ha tenido en cuenta la reducción de horas
11	¿Son reportados oportunamente los registros de horas extras y demás novedades en la nómina electrónica?		X	7%	0%	No son reportados en la nómina electrónica ya que se pagan en efectivo como no constitutivos a salario
12	¿La empresa tiene uniformidad en la aplicación de la política de liquidación de nómina, seguridad social y prestaciones con todos los empleados?		X	6%	0%	No, solo se aplica el pago correcto de aportes a seguridad social y prestaciones sociales con el personal administrativo y al personal de diseño
13	¿La empresa a realizado la disminución de horas laboradas que pasa de 48 a 47 semanal?	X		6%	6%	Si se ha implementado esta reducción
14	¿Se cuentan con políticas sobre los beneficios de los empleados que no son constitutivos a salarios, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales?		X	7%	0%	No se cuenta con esta política
15	¿Se cuenta con personal capacitado para el proceso de liquidación de nómina?		X	7%	0%	No se cuenta con personal capacitado para liquidar las horas extras y no se han realizado capacitaciones
16	La empresa cuenta con autorización por parte del ministerio de trabajo para el pago de horas extras?		X	8%	0%	No se tiene esta autorización

**CUESTIONARIO DE CONTROL INTERNO DEL AREA DE NOMINA  
CTP POLICROMIA SAS**

N°	PREGUNTA	RESPUESTA		PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN PONDERADA	OBSERVACIÓN
		SI	NO			
17	¿Los aportes a seguridad social y prestaciones sociales se liquidan por el valor total de lo devengando, teniendo en cuenta su salario real, horas extras y recargos?		<b>X</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>	No, los aportes a seguridad social y cálculo para prestaciones sociales se hacen solo por el mínimo
		<b>CONFIANZA</b>		<b>100%</b>	<b>28%</b>	
		<b>RIESGO</b>			<b>72%</b>	

TABLA DE RIESGO

	Confianza	Riesgo
10-35%	BAJO	ALTO
36-65%	MODERADO	MODERADO
66-95%	ALTO	BAJO

Realizado por: Lucia Bedoya Ortiz

Supervisado por: Beatriz Elena Acosta

Tabla 1: Cuestionario de control interno del área de nómina de la empresa CTP

Policromía SAS (2023). Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente para dar cumplimiento al objetivo dos, es decir, analizar los riesgos identificados en el proceso de nómina determinando la cantidad de riesgos que existen actualmente en la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, se elabora una matriz comparativa donde se tomaron los datos registrados en la contabilidad que estaban asentadas con las antiguas políticas de liquidación de nómina versus los datos de las políticas actuales. En dicha matriz se puede observar los diferentes conceptos y sus acumulados, posteriormente sacamos la variación porcentual entre el año 2023 y 2024 con el fin de poder evidenciar cual es el incremento real entre cada rubro y poder sacar los análisis y las conclusiones que fueron de gran ayuda para tomar las decisiones pertinentes.

Tabla 2

*Matriz comparativa del periodo febrero/Marzo año 2023 y 2024*

MATRIZ COMPARATIVA CTP POLICROMIA SAS				
Concepto	Feb/Mar 2023	Feb/Mar 2024	Variación %	Observaciones
Salario basico	\$ 33,929,746	\$ 55,265,600	63%	Para el año 2024 se hace el reconocimiento total del empleado se corrige la práctica de liquidar sobre el salario mínimo y llevar el restante como bonificación
Licencia Remunerada	\$ 216,667	\$ -	-100%	Reconocimiento de la licencia remunerada real del empleado
Auxilio de transporte	\$ 3,824,484	\$ 4,860,000		
Horas extras y recargos	\$ -	\$ 4,399,696	100%	Se reconoce el rubro de horas extras y recargos anteriormente se liquidaban y reconocian al empleado como una bonificación no constitutiva de salario
Bono	\$ 9,921,557	\$ -	-100%	Para el año 2024 se elimina el bono no constitutivo de salario y se reconoce cada concepto según forma salarial
<b>Total devengados</b>	<b>\$ 47,892,454</b>	<b>\$ 64,525,296</b>		
<b>Deducciones</b>				
Salud	\$ 1,632,452	\$ 2,386,612	46%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
Pensión	\$ 1,632,452	\$ 2,386,612	46%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
<b>Total deducciones</b>	<b>\$ 3,264,904</b>	<b>\$ 4,773,224</b>		
<b>Neto a pagar</b>	<b>\$ 44,627,550</b>	<b>\$ 59,752,072</b>		
<b>Prestaciones sociales</b>				
Cesantías	\$ 3,162,975.72	\$ 5,374,957.16	70%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a las prestaciones sociales
Primas	\$ 3,162,975.72	\$ 5,374,957.16	70%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a las prestaciones sociales
Vacaciones	\$ 1,423,905.42	\$ 2,304,575.52	62%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a las prestaciones sociales
Intereses cesantías	\$ 379,708.97	\$ 645,252.96	70%	
<b>Total prestaciones sociales</b>	<b>\$ 8,129,565.83</b>	<b>\$ 13,699,742.79</b>		
<b>Seguridad social</b>				
Arl	\$ 1,475,943.95	\$ 2,595,440	76%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
Eps	\$ 1,357,189.84	\$ 2,386,612	76%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
Pension	\$ 5,428,759.36	\$ 9,546,447	76%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
Caja de compensacion	\$ 1,357,189.84	\$ 2,386,612	76%	Para el año 2024 se toman todos los devengados de los empleados para los aportes correspondientes a la seguridad social
<b>Total aportes a seguridad social</b>	<b>\$ 9,619,082.99</b>	<b>\$ 16,915,111.42</b>		

Tabla 2: Matriz comparativa de los costos y gastos de nómina de la empresa CTP Policromía SAS (2024). Fuente: Elaboración propia

Los cálculos anteriores se realizaron basados en los periodos de noviembre y febrero/marzo de 2023 y febrero/ marzo de 2024, aplicando los cambios planteados, el número de empleados liquidados fueron 15 en total, los cuales corresponden al área de administración, operarios y de aseo, así mismo se tomó a consideración el incremento del salario del 12%, correspondiente del año. En la matriz comparativa se puede ver que refleja un detrimento a los ingresos de los empleados en un 63%, los aportes omitidos en la seguridad social corresponden a un 70% y este mismo promedio las prestaciones sociales que se dejaron de pagar a los empleados, lo que aun expone a la empresa por sus actuaciones pasadas, puesto que los cambios que se implementan no tienen retroactividad a menos que la empresa realice los pertinentes ajustes tanto a las entidades de salud, pensión, riesgos y como a todos los empleados afectados.

Finalmente, para dar solución al objetivo tres el cual se refiere a valorar los riesgos identificados en el proceso de nómina de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, se elaboró una matriz de riesgo a partir del cuestionario anteriormente descrito, la matriz de riesgo al ser una herramienta dinámica, ayuda a la empresa a la toma de decisiones basadas en una evaluación sistemática, en esta se detalla cada riesgo, una descripción breve del mismo, posibles consecuencias y la probabilidad e impacto de que ocurra. Con lo cual se determina el nivel de riesgo y se proponen acciones de control, correctivas, preventivas y de mejora, así como la asignación de la persona responsable del seguimiento, el formato implementado permite una adecuada documentación y seguimiento de los riesgos y su periodicidad de actualización garantiza que se evalué continuamente nuevos riesgos.



Los riesgos que se determinaron están relacionados con errores en el cálculo de nómina, incumplimiento de obligaciones legales, sanciones por las entidades de control y vigilancia, demandas de empleados, daño a la reputación por las malas prácticas y pérdida de confianza por parte de los empleados. Anexo 1.

### **Tabla 3**

*Matriz de riesgo del área de nómina*

*Anexo 1.Matriz de riesgo.xlsx*

Tabla 3: Matriz de riesgo del área de nómina de la empresa CTP Policromía SAS (2023)

Fuente: Elaboración propia

Los riesgos identificados y analizados en el proceso de nómina de CPT POLICROMIA SAS, revelan unos desafíos importantes que afectan directamente la gestión del personal y el cumplimiento normativo. A continuación, se detallan los principales hallazgos arrojados en la matriz de riesgo, condiciones laborales mal estipuladas, este riesgo puede causar inconformidad entre los empleados y posibles sanciones legales, errores en las afiliaciones al sistema de seguridad social, lo que puede generar sanciones por los entes de control y a su vez descontento entre los empleados, incumplimiento de obligaciones legales en prestaciones sociales y pagos a seguridad social, estos riesgos son de mayor gravedad por su omisión o disminución en los aportes correspondientes por lo que se requiere entrar a mitigar de manera inmediata.

Igualmente, se evidencio una falta de políticas contables tanto para el procedimiento de nómina como para los beneficios que son tomados como no constitutivos a salarios, lo que puede generar errores en la liquidación de esta, así mismo, se encontraron inconsistencias en la realización de los pagos de la nómina ya que estos de nómina no son ejecutados en las fechas oportunas por lo que se requiere elaborar planes de contingencia y establecer indicadores de

gestión para mejorar la puntualidad en los pagos.

Se identificó una aplicación parcial de las nuevas regulaciones laborales, lo que puede conducir a demandas laborales y afectar directamente la reputación de la empresa, posteriormente no se hace un reporte oportuno de los registros de horas extras y demás novedades en la nómina electrónica, tampoco hay uniformidad en cuanto a la liquidación de nómina, ya que solo el área administrativo y de diseño gozan con las buenas prácticas en lo que se refiere a base salarial y los aportes a seguridad social y prestaciones sociales. Así mismo, se reveló que hay falta de personal capacitado para el proceso de liquidación de nómina y adicionalmente no cuenta con la autorización para el pago de horas extras, el cual es otorgado por el ministerio de trabajo, poniendo en grave riesgo la parte legal y financiera de la empresa al implementar conceptos en esta área sin tener la autorización requerida.

En general, la matriz detalla de los principales riesgos asociados al proceso de nómina de la empresa, arrojando un porcentaje total de riesgo del 72%, así mismo, se proponen las acciones concretas para mitigarlos. Este análisis permite proyectar posibles problemas y lograr establecer controles que garanticen el adecuado cumplimiento normativo en la gestión de los pagos a los empleados. Identificar el nivel de riesgo permite priorizar los eventos con mayor impacto y probabilidad de ocurrencia, así como proponer acciones que mitiguen el riesgo. Los riesgos analizados son los más críticos y frecuentes en el proceso de nómina, lo cual puede permitir fortalecer los controles internos, mejorar procesos y dar cumplimiento a la normativa vigente.

En resumen, la matriz presenta una evaluación completa y bien estructurada de los principales riesgos del área de nómina de CTP POLICROMIA S.A.S, es importante abordar los mismos, con la combinación de las medidas correctivas, preventivas y de mejora continua, junto con una mayor atención a la capacitación del personal y el cumplimiento normativo. Es

fundamental que la empresa adopte la gestión efectiva para mitigar estos riesgos y garantizar un proceso de nómina eficiente y conforme a la ley.

#### **4. Hallazgos y resultados**

Los hallazgos revelan que los informes de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) señalan un alto número de irregularidades en los aportes y contribuciones de las empresas colombianas en el año 2023. Esto incluye omisiones, inexactitudes o mora en los pagos, lo que puede resultar en sanciones y multas por parte de las autoridades competentes. Por lo anterior la falta de la adecuada gestión en el área de nómina, especialmente en el cálculo de prestaciones sobre el salario mínimo legal vigente, puede afectar la estabilidad financiera de CTP POLICROMIA S.A.S y exponerla a riesgos de litigios y deterioro de su reputación empresarial. Ante esta situación, es fundamental la implementación de la norma laboral en Colombia.

Estos cambios han generado un aumento en los costos laborales de la empresa CTP POLICROMIA S.A.S, debido a la reducción gradual de la jornada laboral y la aplicación correcta de los pagos por horas extras y demás recargos. Esto implica la necesidad de ajustar los salarios y recalcular las prestaciones sociales de manera acorde con la nueva normativa. Así mismo, la obligatoriedad de implementar la nómina electrónica según la Resolución 0013 de 2021 de la DIAN ha requerido una adaptación tecnológica y de procesos por parte de la empresa. A pesar de que esta medida busca mejorar el acceso a la información y la transparencia, también plantea retos en cuanto a la actualización y capacitación del personal.

Otro aspecto importante que se pudo detectar con este proyecto de investigación es que en la empresa se puede estar presentando un posible mal costeo ya que al incrementarse los costos de mano de obra se pueden ver disminuidas sustancialmente las ganancias económicas, lo que hace que sea muy importante para la organización entrar a revisar de forma inmediata este

hecho, con el fin de realizar los ajustes pertinentes por medio de la fijación de nuevos precios y así mejorar la rentabilidad de cada producto y de esta manera poder compensar la carga prestacional que se dio por realizar dichos los cambios.

Igualmente es importante resaltar que el cumplimiento de la normatividad evita posibles infracciones que pueden generar requerimientos, multas u otras consecuencias jurídicas y es por esto que se hace indispensable la aplicación de los instrumentos elegidos y poner en marcha las acciones de mejoras propuestas, por lo tanto CTP POLICROMIA S.A.S, inicia la implementación de las normas generando los cambios necesarios en el departamento de gestión humana para llevar a cabo un proceso eficiente y transparente para sí misma, los empleados y entidades de control.

CTP POLICROMIA S.A.S da inicio al cambio con la selección y contratación de personal capacitado en el área de nómina, así como la implementación de políticas que garanticen la correcta liquidación y aplicación de normas referentes a los temas laborales, garantizando uniformidad en el proceso y conocimiento de las políticas. Se propuso una guía de liquidación de nómina que permite conocer ampliamente el proceso, la ruta y las particularidades de la empresa.

Adicionalmente se proporcionó una plantilla para la liquidación de la nómina con las condiciones necesarias para este procedimiento abarcando todas regulaciones en materia laboral y con estos cambios implementados se logró lo siguiente:

Minimizar los riesgos en cálculos de nóminas, evitar sanciones, multas y demandas por las malas practica que se estaban ejecutando, mejorar el ambiente y satisfacción de los empleados, fomentar la confianza de externos hacia la empresa, optimización de impuestos, pudiendo recuperar todos los costos y gastos de nómina deducibles en el impuesto de renta los

cuales son compuestos por los gastos de nómina que se tuvieron fijos en el año 2023 más el aumento que se generó de salarios en el año 2024 y los ajustes que se relacionaban con la normatividad que no se estaba cumpliendo pueden superar los 356 millones de pesos al año.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5. Conclusiones**

A partir de los resultados se pudo identificar que lo más importante es la implementación de la Ley 2101 de 2021 y la obligatoriedad de la nómina electrónica ya que esto genera cambios significativos en los procesos relacionados en CTP POLICROMIA S.A.S, impactando tanto los costos laborales como la gestión operativa de la empresa lo que ha implicado cambios importantes en los procesos de nómina, requiriendo una adaptación tecnológica y de procesos, así como la capacitación continua del personal involucrado.

Es crucial que CTP POLICROMIA S.A.S mantenga una gestión rigurosa y precisa de su proceso de nómina para evitar incurrir en irregularidades en los aportes y contribuciones, lo cual podría derivar en sanciones y multas por parte de entidades como la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Así mismo, implementar auditorías internas y externas de manera periódica, como asesoramiento profesional especializado, que le permita a CTP POLICROMIA S.A.S identificar y corregir oportunamente cualquier irregularidad en su proceso de nómina, asegurando el cumplimiento normativo y la transparencia en sus registros contables.

Es fundamental que CTP POLICROMIA S.A.S mantenga las medidas correctivas implementadas para cumplir con la normativa laboral vigente, especialmente en lo relacionado con el cálculo adecuado de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. Las prácticas anteriores y que ya fueron identificados como el pago de bonos no salariales y cálculos basados en el salario mínimo representan un alto riesgo legal y podrían acarrear sanciones económicas significativas. Se evidencia que las malas prácticas además de las consecuencias legales o de sanciones influyen en la insatisfacción de los empleados siendo estos, el factor más importante de la empresa, ya que su retribución se ve altamente afectada de manera negativa.

## **6. Recomendaciones**

Para abordar estos desafíos, se recomienda que CTP POLICROMIA S.A.S implemente un software de nómina electrónica para facilitar la gestión y el cálculo de la nómina, asegurando la precisión y el cumplimiento normativo en los procesos de remuneración. Además, es crucial proporcionar capacitación continua al personal encargado de la gestión de la nómina para garantizar su actualización en las nuevas disposiciones legales y tecnológicas, y mejorar su competencia en el manejo de herramientas y sistemas. Se sugiere realizar auditorías internas y externas de manera periódica para identificar posibles irregularidades y áreas de mejora en el proceso de nómina, asegurando el cumplimiento normativo y la transparencia en los registros contables. Estas medidas ayudarán a CTP POLICROMIA S.A.S a mantener la eficiencia y la precisión en su proceso de nómina, mitigando los riesgos asociados con el incumplimiento normativo y asegurando su cumplimiento a largo plazo. Otras recomendaciones para abordar estos desafíos son:

**Ajuste de Prácticas:** Continuar con las prácticas corregidas a partir de este año, asegurando que todas las afiliaciones y cálculos a la seguridad y prestaciones sociales se basen en el salario real de los empleados y que las horas extras sean consideradas como parte del salario y pagadas de manera adecuada.

**Capacitación del Personal:** Proporcionar capacitación adecuada al personal encargado de la nómina para garantizar que comprendan y apliquen correctamente las regulaciones laborales y fiscales vigentes.

**Implementación de Software de Nómina:** Considerar la implementación de un software de nómina que automatice los cálculos, esta adopción de herramientas tecnológicas puede

facilitar la gestión y el cálculo de la nómina, contribuyendo a minimizar errores y garantizar la precisión en el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales resaltan la importancia de que CTP POLICROMIA S.A.S aborde de manera proactiva los desafíos identificados en su proceso de nómina, con el fin de mitigar los riesgos legales, económicos y reputacionales asociados al incumplimiento de la normativa laboral y fiscal vigente.

**Auditorías Periódicas:** Realizar auditorías internas periódicas para verificar el cumplimiento normativo y detectar posibles irregularidades en el proceso de nómina, corrigiéndolas de manera oportuna.

**Asesoramiento Profesional:** Buscar asesoramiento profesional especializado en temas laborales y fiscales para garantizar que todas las prácticas de nómina estén en línea con la normativa vigente y resolver cualquier duda o problema que pueda surgir en el futuro.

Divulgar con las personas involucradas en el proceso de nómina y los empleados las políticas y guías implementadas con el fin de que tengan conocimiento de sus deberes y derechos, así como el conducto regular y el debido proceso en caso de inconformidades.



## Referencias

Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (S. f.). *Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO\_SUSTANTIVO\_TRABAJO]*. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda., Senado de la República de Colombia.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Berelson, B. y Laszarsfeld P.F (1948). *The analysis in Communications Content*. University of Chicago and Columbia University

García, A. L. (2020). "Errores en el Cálculo de Nómina: Impacto y Estrategias de Corrección". *Revista de Administración de Empresas*, 15(2), 78-92.

Gómez, N. e. ( (2023). ). "Implementación de Sistemas de Gestión Integrados de Nómina: Experiencias y Resultados". *Journal de Tecnología y Gestión Empresarial*, 32(2),.

Gutiérrez, F. e. ( (2022)). "Contratación de Personal Extranjero en : Implicaciones Legales y Operativas". *Revista de Legislación Laboral Internacional*, 29(4), 110-124.

Hernández, D. (2020). Cumplimiento Tributario en el Proceso de Nómina: Retos y Oportunidades". . *Journal de Legislación Laboral*, 28(2), 33-47.

HERNÁNDEZ—SAMPIERI, R. y CORTÉS, B. (1982). *La teoría de la evaluación cognitiva: la relación entre las recompensas extrínsecas y la motivación intrínseca*. México, DF: Centro de Investigación de la Comunicación (dc), Universidad Anáhuac. Cuadernos del CIC, vol. 3

<https://issuu.com/davidtakarai/docs/metodologia-de-la-investigacion/481>

Hernández. O (2020). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista cubana de Medicina General Integral*, 37(3):e1442

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación* (3ª ed.). México: McGraw Hill

[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

La teoría de la agencia (Jensen & Meckling, 1. (s.f.). *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n31/a20v41n31p08.pdf>

La teoría de la contabilidad (Watts & Zimmerman, 1. (s.f.). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA* . Obtenido de <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120228>

La teoría de la compensación (Milkovich & Newman, 2. (s.f.). *SCIELO*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v45n117/2448-7678-ia-45-117-00003.pdf>

La teoría de la compensación de riesgo (Shavell, 1. (s.f.). *SCIELO*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232011000300007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232011000300007)

La teoría del comportamiento ético (Rest, 1. (s.f.). *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-111/107.pdf>

La teoría de la delegación de autoridad (Simon, 1. (01 de 1957). *SCIELO*. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-47722007000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-47722007000100007)

La teoría de la economía del riesgo (Borch, 1. (s.f.). *Escuela Noruega de Economía y Administración de Empresas. Bergen (Noruega)*. Obtenido de <https://documentacion.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/en/media/group/1057336.do>

La teoría de la gestión del cambio (Kotter, 1. (s.f.). <https://blog.hubspot.es/>. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/modelo-de-kotter#:~:text=El%20modelo%20de%20Kotter%20es,empleados%20para%20hacer%20los%20cambios.>

La teoría de la incertidumbre (Knight, 1. (08 de 09 de 2007). *Estudios Gerenciales* . Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82793602.pdf>

La teoría de la selección adversa (Akerlof, 1. (s.f.). <https://www.redalyc.org/pdf/376/37601903.pdf>. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37601903.pdf>

La teoría de la señalización (Spence, 1. (s.f.). *Library homepage*. Obtenido de [https://espanol.libretexts.org/Ciencias\\_Sociales/Economia/Libro%3A\\_Microeconom%C3%ADa\\_Interme](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Economia/Libro%3A_Microeconom%C3%ADa_Interme)

dia\_con\_Excel\_(Barreto)/17%3A\_Equilibrio\_parcial/17.08%3A\_Teor%C3%ADa\_de\_la\_Se%C3%B1alizaci%C3%B3n#:~:text=Desarrollada%20por%20Spence%20(1973)%2C,permitir%20que%

La teoría de la responsabilidad social corporativa (Carroll, 1. (25 de 05 de 2020). *Red de arboles* .  
Obtenido de <https://www.reddearboles.org/noticias/nwarticle/433/1/modelo-carroll-la-responsabilidad-social-empresarial>

Lerma, H.D (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y Proyecto. Ecoe Ediciones

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-100-de-1993.pdf>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales. Julio 11 de 2012.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2101\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html)

Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores. Julio 15 de 2021. DO. No 51.736.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2101\\_2021.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2101_2021.html)

López, M. e. (2021). "Tendencias y Mejores Prácticas en la Gestión de Nómina: Lecciones Aprendidas" *Revista de Innovación y Desarrollo Empresarial*, , 14(3), 85-99.

[https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor\\_files/A104M03-manualgestiondocumental.pdf](https://minciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/A104M03-manualgestiondocumental.pdf)

López, S. (2018). "Impacto de la Normativa Laboral en la Industria Gráfica: Implicaciones". *Revista de Estudios Industriales*, , 22(3), 88-102.

Martínez, C. &. (2020.). "Actualización y Adaptación en la Gestión de Nómina:". *Journal de Gestión Empresarial*, , 27(1), 30-44.

Martínez, L. &. (2022). "Gestión Documental en el Proceso de Nómina: El Caso de Estudio . *Journal de Administración de Recursos Humanos*, , 35(1), 20-34.

Negocios, R. i. (2018). Modelos de gestión de riesgos laborales en el proceso de nómina . Arrow, R., & Martínez, E., 12(3),102-115.

Ortiz L, Cuadrado R, Orozco E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de hipertensión, (14) 187.

Personal, R. d. (2019). Estrategias para mitigar los riesgos en el proceso de nómina . Fernández, A., & López, C. , 28(1) , 110.125 .

Pérez, Martínez. E. (2021). "Globalización y Nómina: Desafíos para un Mundo Interconectado". . *Journal de Estudios Internacionales*, , 17(3), 75-89.

Pérez, R. &. (2021). "Automatización del Proceso de Nómina: Beneficios y Desafíos". . *Journal de Recursos Humanos*,, 30(3), 112-128.

Ramírez, E. (2019). "Comunicación Efectiva y Transparencia en el Proceso de Nómina: Claves para una Gestión Exitosa". . *Revista de Comunicación Organizacional*, , 16(2), 48-62.

Ramírez, E. &. (2019). "Auditorías Internas en el Proceso de Nómina: Experiencia". Revista de Contabilidad y Finanzas, . *Revista de Contabilidad y Finanzas*, , 18(4), 55-68.

Resolución 000013 de 2021 [DIAN). Por la cual se implementa y desarrolla en el sistema de facturación electrónica la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica. Febrero 11 de 2021.

Rodríguez, J. e. (2023). "Cambios en la Normativa Laboral y su Impacto en el Proceso de Nómina ". *Revista de Economía y Negocios*, , 12(2), 40-54.

Ruiz, M.I., Borboa, M. S. & Rodríguez, J. C. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. Revista Académica de Investigación TLATEMOANI, 13, 1-25. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/13/estudios-fiscales.pdf>

Sánchez, A. &. (2020). "Tercerización de Servicios y su Influencia en el Proceso de Nómina " *Revista de Gestión de Recursos Humanos*,, 28(1), 65-79.

Smith, J. (2019). "Gestión de Nómina y Cumplimiento Normativo: Un Enfoque Práctico". *Revista De Gestion Empresarial*, 25(1), 45,59.

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). Informe de Gestión 2024.

[https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/Nuestra-entidad/Informe\\_de\\_Gestion\\_2023\\_31Enero2023.pdf](https://www.ugpp.gov.co/sites/default/files/Nuestra-entidad/Informe_de_Gestion_2023_31Enero2023.pdf)

Universidad del ISTMO. Muestreo probabilístico y no probabilístico. (2017)

<https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>

**Anexos**

Anexo 1. Matriz de riesgo

Anexo 2. Plantilla para la liquidación de nomina

Anexo 3. Consentimiento informado y autorización