



Importancia del control en el proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A

Julián Echeverri Medina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Contaduría Pública

octubre de 2022

Importancia del control en el proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A

Julián Echeverri Medina

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

Asesor(a)

Fabián Alejandro Sanabria Agudelo

Magister en Diseño, gestión y dirección de proyectos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Aburra Sur (Antioquia)

Programa Contaduría Pública

octubre de 2022

Contenido

Lista de tablas	5
Lista de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen y palabras clave	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
CAPÍTULO I. CONTEXTO PROBLÉMICO	11
1 Planteamiento del problema.....	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Formulación del problema.....	13
1.3 Justificación.....	13
1.4 Objetivos.....	14
1.4.1 General.....	14
1.4.2 Específicos.....	14
CAPÍTULO II SUSTENTO TEÓRICO	16
2 Marco Referencial.....	16
2.1 Antecedentes.....	16
2.2 Marco legal	19
2.3 Marco Teórico.....	20
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	25
3 Diseño Metodológico.....	25

3.1	Enfoque y tipo de investigación.....	25
3.2	Población y muestra	26
3.3	Técnicas e instrumentos	27
3.4	Procedimientos.....	28
	CAPÍTULO IV RESULTADOS	29
4	Análisis de resultados	29
4.1	Diagnóstico	29
4.2	Identificación del proceso de nómina	30
4.3	Proceso de control.....	31
	CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	34
5	Conclusiones	34
6	Recomendaciones.....	35
	Referencias	37

Lista de tablas

Tabla 1. Marco normativo de la empresa FILIAL COVICAS LTDA	18
Tabla 2. Matriz DOFA para la empresa FILIAL COVICAS LTDA.....	32

Lista de figuras

Ilustración 1. Distribución área contable FILIAL COVICAS L.T.D.A	12
Ilustración 2. Procedimiento de aplicación.....	30
Ilustración 3. Variables proceso de nómina FILIAL COVICAS LTDA.....	30
Ilustración 4. Fotografía del diseño de liquidación de nómina del proyecto de intervención de mejora. ...	32

Lista de anexos

1. Plantilla de Excel con Macros para liquidación de nómina.

Resumen y palabras clave

La presente investigación surge en respuesta al problema percibido en FILIAL COVICAS L.T.D.A, donde se ha observado dificultades relacionadas con la nómina; tales como, falta de coordinación para realizar las actividades, incumplimiento en la entrega de información contable, insatisfacción laboral, entre otros; por ello con la presente investigación se propone un sistema automatizado para el control del proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A.

En un primer momento, se determinarán las deficiencias y los riesgos en la realización y control del pago de nóminas, posteriormente se identificarán las actividades utilizadas en el proceso de pago de nómina y finalmente se realizará una guía de acción del sistema de control interno, incluyendo el desarrollo de una plantilla en Excel por medio de macros que permita el ingreso sistemático de la información en FILIAL COVICAS LTDA.

El marco teórico recoge información recopilada de selecta bibliografía, documentos, revistas científicas y páginas web; además libros de autores expertos en el tema. El diseño metodológico de carácter mixto cualitativo, estudio de campo, cuyos resultados fueron expuestos cuantitativamente con el método estadístico, descriptivo, representados en cuadros y gráficos; el instrumento de la investigación es la encuesta al personal que interviene en el proceso de nómina cuyos resultados sirvieron para proponer un sistema automatizado para el control del proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A

Palabras clave: Nómina, Control, Sistema, Proceso.

Abstract

The present investigation arises in response to the problem perceived in FILIAL COVICAS L.T.D.A, where difficulties related to payroll have been observed; such as, lack of coordination to carry out activities, failure to deliver accounting information, job dissatisfaction, among others; Therefore, with the present investigation, an automated system is proposed for the control of the payroll process in FILIAL COVICAS L.T.D.A.

At first, the deficiencies and risks in the execution and control of payroll payments will be determined, later the activities used in the payroll payment process will be identified and finally an internal control system action guide will be drawn up, including the development of an Excel template through macros that allows the systematic entry of information in FILIAL COVICAS LTDA.

The theoretical framework collects information compiled from select bibliography, documents, scientific journals and web pages; also books by expert authors on the subject. The methodological design of qualitative mixed character, field study, whose results were exposed quantitatively with the statistical, descriptive method, represented in tables and graphs; The research instrument is the survey of the personnel involved in the payroll process, the results of which served to propose an automated system for the control of the payroll process in FILIAL COVICAS L.T.D.A.

Keywords: Payroll, Control, System, Process.

Introducción

La liquidación de nómina es un proceso fundamental que le permite a las empresas remunerar el trabajo de sus colaboradores de acuerdo con el servicio prestado y las condiciones contractuales pactados inicialmente. El proceso de remuneración por el trabajo desempeñado ha tenido grandes cambios con el pasar de los años, basada inicialmente en una mera transacción entre empleados y empleadores. De acuerdo con Ulrich (1997), los servicios basados en transacciones tienen que ver con gestiones administrativas, preguntas y actividades relacionadas con las respuestas a los requerimientos estandarizados de los empleados que son de rutina. Las actividades basadas en transacciones podrían incluir actividades relacionadas por prestaciones, compensación y pago entre otros.

Los procesos contables tradicionales para brindar información completa para la toma de decisiones eficaces en las organizaciones, por ello, las compañías deben apoyarse de sistemas integrados de información que optimicen los procesos y mejores su confiabilidad. La cantidad de información contable que se maneja en las empresas exige la implementación de controles que minimicen los errores que se cometen en los procesos.

La medición y el control representan una importancia significativa en nuestro medio, sin embargo, para realizar controles efectivos, estos últimos deben estar integrados con la planeación estratégica de la organización, ser precisos, oportunos y objetivos. Hoy la tecnología ha abierto puertas para mejorar la gestión de la información contable permitiendo la obtención de información útil y oportuna que se actualice al ritmo del cambio en las empresas.

CAPÍTULO I. CONTEXTO PROBLÉMICO

1 Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

En la contabilidad, la nómina indica la cantidad de dinero que gastará una empresa en pagar a sus empleados por el trabajo realizado durante un periodo de tiempo. El cálculo y el pago de la nómina es importante debido a las implicaciones que tiene sobre el ingreso neto de la compañía, los impuestos, leyes y obligaciones que se relacionan con ellas.

Una nómina bien realizada contribuye con el bienestar de los empleados, ya que los trabajadores en su mayoría, dependen de ella para suplir sus necesidades. Cualquier pago que se realice a los empleados debe estar reflejado en la nómina y afectar las respectivas cuentas contables de la empresa siguiendo un proceso que permita llevar el control adecuado del registro y el cálculo adecuado del mismo.

El entorno empresarial es cambiante, el talento humano de las organizaciones es uno de los recursos más costosos y escasos, por tanto, se requiere un proceso de compensación claro que contribuya con el fortalecimiento de la estrategia empresarial alineándose de igual manera con las nuevas necesidades y aspiraciones de los empleados.

Como se menciona en el texto Información de nómina y administración de personal:
Nuevas oportunidades estratégicas para recursos humanos editado por la Universidad de Navarra:

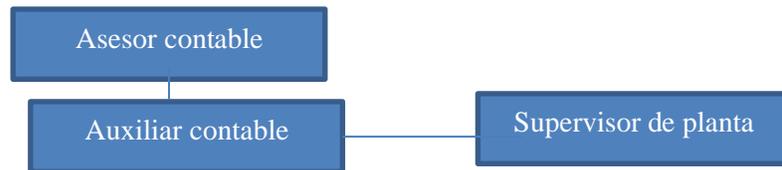
Dentro de la información suministrada por los sistemas de información de nómina y administración de personal, la que actualmente ven los directores de recursos humanos como de

mayor aporte estratégico es la salarial (la relación entre la aportación del colaborador frente a la retribución que percibe es vista como un elemento de enorme interés). (pág. 17).

En la actualidad, el mayor concepto en la cuenta de gastos en las empresas es la nómina, por ello resulta indispensable mantener el control del proceso mediante un sistema automatizado que garantice la calidad del mismo.

La empresa FILIAL COVICAS L.T.D.A en el área contable presenta la siguiente conformación:

Ilustración 1. Distribución área contable FILIAL COVICAS L.T.D.A



El proceso contable en la empresa FILIAL COVICAS L.T.D.A consiste en una serie de actividades manuales que se inician con el reporte de actividades por parte del supervisor de planta y finaliza con la consignación de las mismas en una plantilla de Excel y el registro del pago en el sistema contable. En la ejecución del proceso se generan errores humanos que conllevan a inconvenientes en la liquidación final de la nómina ocasionando problemas en la recolección de la información financiera de la organización.

La implementación de un sistema automatizado para el control de la nómina permitirá la disminución de los errores humanos ocasionados por la manipulación de la información, generando una reducción en los ajustes contables generados en el proceso de liquidar la nómina, mejorando la recolección de la información en concordancia con los parámetros exigidos por ente fiscal generando coherencia en los reportes.

1.2 Formulación del problema

La falta de un sistema automatizado para el control de la nómina genera reprocesos en la organización e incrementa los riesgos inherentes del área contable. La importancia del proceso de nómina radica no solo en el pago eficaz de los empleados sino en la recolección de los historiales en el Sistema General de Seguridad Social, la DIAN y otros.

En Colombia se encuentra fácilmente una gran oferta de servicios especializados de software para manejo y liquidación de Nómina, sin embargo, es necesario un sistema automatizado que permita el control del proceso de nómina al interior de la organización y facilite el reporte de información veraz a los entes de control nacionales.

El presente trabajo responde a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la importancia de implementar un sistema de control en el proceso de nómina en FILIAL COVICAS L.T.D.A?

Justificación

La realización de este trabajo permitirá resolver los ajustes que se presentan en el proceso

de remuneración de los empleados, la falta de confianza en el mismo, el desgaste operativo que tienen los usuarios y la falta de acceso a la información de las nóminas, ocasionando que el proceso de liquidación de nómina sea crítico para la empresa.

Llevar un control de nóminas es indispensable para el correcto funcionamiento de una empresa, el correcto funcionamiento del proceso trae grandes beneficios para las empresas evitando fraudes, protegiendo los activos de la empresa, incentivando el buen ambiente laboral e incrementando la confianza de los colaboradores en la empresa.

El control interno del proceso de nómina generará en el mediano plazo la consecución de información veraz que permita el reporte oportuno antes los entes fiscalizadores y la obtención de indicadores que permitan visualizar el futuro de la compañía.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

Sugerir un sistema de control interno del pago de nóminas en la empresa FILIAL COVICAS LTDA

1.3.2 Específicos

Identificar el estado actual del proceso de pago de nómina en la empresa FILIAL COVICAS LTDA.

Elaborar un modelo de control para el proceso de nómina de la empresa FILIAL COVICAS LTDA acorde con las actividades que se desarrollan actualmente.

Socializar el modelo de control propuesto en la empresa FILIAL COVICAS divulgando su importancia e impacto en la estandarización de los procesos para la coordinación, dirección,

evaluación y el control administrativo.

CAPÍTULO II SUSTENTO TEÓRICO

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

La FILIAL COVICAS LTDA se fundó en el año de 1990 por el señor Álvaro Vega Melgarejo y surgió por la necesidad latente en el gremio empresarial, bancario y residencial del departamento de Casanare. La empresa tiene como finalidad la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada a bienes, muebles e inmuebles de personas naturales o jurídicas, ya sea de carácter público o privado, dentro y fuera del Departamento de Casanare. Actualmente cuenta 180 empleados distribuidos en cuatro (4) líneas estratégicas a saber: Seguridad privada, vigilancia móvil y fija, medios tecnológicos y escoltas.

Actualmente la empresa no cuenta con un proceso de nómina formalizado que permita el control y seguimiento de actividades que conlleven al mejoramiento del mismo, obstaculizando la obtención de información veraz y actualizada para realizar los reportes a los entes de control.

Como lo expresa Javier Celaya “La sociedad está cambiando y lo hace a una velocidad tan increíblemente vertiginosa y de una manera tan profunda, que no ha posibilitado siquiera detenerse a tomar consciencia de estas masivas transformaciones”. Es importante que las empresas comprendan que, aunque el cambio en las tecnologías y en la sociedad genera un escenario de incertidumbre e inestabilidad, también ofrece múltiples oportunidades para el desarrollo y crecimiento económico. Estos cambios deben incentivar propuestas innovadoras por parte de las empresas con el fin de adaptarse a su entorno fácilmente.

Casanueva y García, definen que la empresa como un ente que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio, en pro de unos objetivos determinados. (Casanueva y García ,2000, p.3). Es

importante entender que las empresas se desarrollan en un ecosistema altamente competitivo que requiere actualización permanente de sus procesos.

Como lo expresa Vallejo (2003): Las empresas están inmersas en un mercado global cambiante que exige la creación de nuevas estrategias de cara a su permanencia en el tiempo de manera competitiva. Vallejo, entiende la competitividad empresarial como el significado de lograr una rentabilidad igual o superior a los rivales en el mercado. Si la rentabilidad de una empresa, en una economía abierta, es inferior a la de sus rivales, aunque tenga con qué pagar a sus trabajadores, proveedores y accionistas, tarde o temprano será debilitada hasta llegar a cero y tornarse negativa. (pág. 148). Según esta definición es importante entender la competitividad como una oportunidad constante de mejora, la cual les permite estar vigentes en el mercado.

La competitividad de las empresas se alcanza, además, con la obtención de información eficaz que permitan la toma de decisiones oportunas en un entorno cambiante. De acuerdo con José Luis Calleja (1995), “La información es necesaria en las empresas y, específicamente, la información contable es imprescindible para conocer la situación y evolución de los negocios, permitiendo tomar decisiones adecuadas con base en información consistente, objetiva y relevante” (pág. 6). Todo esto se complementa, con el uso del análisis de la información y la contabilidad financiera para la toma de decisiones empresariales, con el fin de alcanzar el objetivo principal que es la rentabilidad.

La nómina hace parte de las herramientas de análisis y contabilidad financiera, para Díaz su importancia radica en permitir llevar un control en el proceso de nómina y el dinero destinado al recurso humano tanto para evaluación interna como externa en relación con la legislación local y nacional. Para los empleados en la percepción de la misma como factor de gran relevancia para su bienestar, influyendo así en su rendimiento, fidelidad y compromiso con la empresa.

Según Edwards (1998) La nómina es entonces un elemento clave en cualquier empresa y de la mano de un proceso claro que cuente con herramientas válidas para sistematizar la información recolectada, es muy útil en la generación de indicadores estratégicos para la toma de decisiones empresariales. (p. 36).

Laudon (1996) define los sistemas de información como un “conjunto de componentes interrelacionados que permiten capturar, procesar, almacenar y distribuir la información para apoyar la toma de decisiones y el control en una institución” (pág. 8). De igual forma Edwards (1998), nos indica que toda organización necesita conocer e interpretar los avances en la tecnología de la información y sus tendencias, tanto en el aspecto económico de su utilización, como en las posibilidades de aplicar las nuevas tecnologías a sus necesidades del negocio. (pág. 36).

De igual manera Roberts, Bettner, Haka & Williams (2000) afirman que “el propósito básico de un sistema contable tanto en organizaciones grandes como en organizaciones pequeñas se mantiene en: satisfacer las necesidades de la organización de información contable en la forma más eficiente posible (pág. 3). Podemos concluir que la actualización de los sistemas de información y de las tecnologías toma gran relevancia para las organizaciones, ya que nos permiten automatizar procesos contables y tener información válida y confiable para la toma de decisiones empresariales.

Como lo expresa Gaynor (1996) cuando se habla de tecnología e implementación de algún aplicativo existe la creencia general de que el desarrollo tecnológico requiere de grandes equipos, laboratorios y científicos (p 7). Lo cual puede tener un grado de verdad si se mira desde las grandes empresas, pero cuando se realiza un enfoque a las pymes, pequeñas y medianas empresas los costos en los que se incurren en las actualizaciones de sistemas de información y de

las tecnologías bajan considerablemente ya que no requieren un sistema robusto ni complejo y las soluciones se enfocan más a las necesidades de cada empresa.

2.2 Marco legal

El conocimiento del marco normativo es muy importante para la realización de cualquier intervención, ya que nos permite realizar la liquidación de la nómina de acuerdo a las normas y leyes vigentes establecidas en Colombia. A continuación, se eligen las normas y leyes más representativas para la liquidación de la nómina en la FILIAL COVICAS LTDA.

- Código Sustantivo del Trabajo, 2011 (art. 127): Generalidades sobre el salario y los conceptos asociados a la nómina.
- Estatuto Tributario Nacional, 1992, (art. 87-1, 108, 109, 110, 111, 112, 114): Deducción de aportes o pagos originados en la relación laboral.
- Ley 797 de 2003 por el cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes. (Artículos 4 y 5).
- Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Art. 3).
- Ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Art. 18).
- Decreto 1774 de 1991 por el cual se reglamenta el numeral 2° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y el Estatuto Tributario (Art. 1).
- Acuerdo 1035 de 2015 por el cual se define, formula, y adopta, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la

Protección Social — UGPP, la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección Social.

- Decreto 2943 de 2013 (Art. 1) Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.
- Sentencia SL 34844 de 2014 de la Corte Suprema de Justicia.
- Decreto 780 de 2016.
- Decreto 1625 de 2016 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario en materia tributaria.

Es importante conocer las normas que están vigentes en la liquidación de nómina en Colombia con el fin de reconocer cuales aplican a la empresa y como evitar posibles demandas originadas por la omisión o desconocimiento de tales normativas.

2.3 Marco Teórico

Según la Revista Contaduría UdeA en su entrega N° 42 (2003): la importancia de lograr la información con valores agregados (pasar del dato a la información) radica en la posibilidad de satisfacer las necesidades de información y permitir la transición de informaciones requisito, a informes oportunos, objetivos, consistentes, relevantes, verificables y comprensibles, que satisfagan necesidades globales y específicas de los usuarios entre estas, las de evaluación, seguimiento y control. (pág. 162).

De igual manera, la Revista Contaduría UdeA en su entrega N° 42 (2003) manifiesta que los elementos de la medición y la información son elementos fundamentales dentro de la planeación institucional. Existe una estrecha relación entre la información y el control, dado que el control surge como una alternativa de solución a escenarios no muy claros y la información como la propuesta a esos tipos de escenario. La información tiene una razón de ser, es decir; se

produce y se transmite con un propósito; tiene o debe tener valor, cuando es útil; la información tiene además un costo, puesto que la producción y su análisis, supone un consumo de recursos físicos y humanos; y también supone un límite de derecho a ella (pág. 163).

El artículo 2 del Decreto 2649 de 1993 y particularmente en el numeral 6, determina que uno de los diversos objetivos de la información contable es “ejercer el control sobre las operaciones económicas”, sin embargo, en la actualidad la información contable de las empresas continúa siendo incomprensible y en algunos casos, no es útil. Lo anterior debido a que en muchas ocasiones no posee el valor de la realimentación, no es predictiva ni oportuna o no es digna de confianza, porque no es verificable. Por lo tanto, sabiendo de la importancia de hacer que la información contable llegue, de la forma precisa a la gerencia y se integre en sus procesos decisorios.

En Colombia, el gobierno nacional en los últimos 30 años ha venido perfeccionando su vigilancia en el proceso de nómina, para este, resulta imperativo llevar la informalidad a niveles mínimos, y esto solo se logra con la aplicación estricta de las normas establecidas. El proceso de nómina se encuentra estrechamente ligado al sistema de seguridad social, creado a través de la Ley 100 de 1993, en la cual se establece como objetivo “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten” (LEY 100, 1993).

Así mismo el Gobierno Colombiano, a través del artículo 156 de la ley 1151 de 2007, crea la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, adscrita al ministerio de hacienda y crédito público, cuyas funciones principales son efectuar seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la protección social. por tal motivo, esta unidad exige

una serie de reportes e informes que facilitan la gestión de fiscalización que realizan. (Funcion Publica, 2007)

De acuerdo con Vázquez Garatachea & Maldonado Ibarra (2013), las nóminas son registros históricos de los pagos realizados al personal de una empresa, y guardan en ella información vital que puede ser utilizada en el futuro en diferentes escenarios, por lo cual se debe contar con personal idóneo y capacitado para su elaboración.

Las empresas actualmente hacen uso de las tecnologías de información con el fin de respaldar las operaciones empresariales, la toma de decisiones gerenciales y la ventaja competitiva estratégica (O'brien, 2003). Es por esto por lo que los sistemas de información han pasado de ser simples herramientas de tratamiento de datos dentro de las organizaciones y se han convertido en parte vital de la misma con la facultad de afectar a todas las actividades de la organización, contribuyendo al mismo tiempo a la mejora de la gestión empresarial.

O'Brien (2003) afirma que los sistemas y las tecnologías de información se han convertido en un componente fundamental de las empresas y organizaciones exitosas. De esta forma, constituyen un campo esencial de estudio en la administración y en gerencia de empresas. (pág. 6). En la actualidad las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a los cambios que se puedan presentar en el mercado en el que se desarrollan, esto con el fin de lograr ser competitivamente atractivas. Dentro de estos cambios se encuentra la constante evolución de procesos informáticos y tecnológicos que les brinden la posibilidad de optimizar su información y así mismo lograr tomar mejores decisiones. Es ahí cuando los Sistemas de Información Contable (SIC) toman un papel importante, pues tal como lo afirma Michael Porter (1999), estos tienen la capacidad de modificar la estructura del sector, crear ventajas competitivas y originar negocios totalmente nuevos y diferentes.

Los Sistemas de Información Contable son definidos como “un conjunto de recursos

técnicos, humanos, y económicos, interrelacionados dinámicamente y organizados en torno al objetivo de satisfacer las necesidades de información de una organización empresarial para la gestión y correcta adopción de decisiones” (De Pablos Heredero, 2004, pág. 34). Por otro lado, Stair y Reynolds (2010) los definen como “Un conjunto de elementos o componentes interrelacionados que reúnen, procesan, almacenan, y distribuyen datos e información y proporcionan un mecanismo de retroalimentación con el fin de cumplir un objetivo” (pág. 10).

Habitualmente, se tiende a confundir el concepto de sistema información con la automatización de los procesos (García, Arias, & Machado, 1999) que se basan en información, como se pensaba en la década de los cincuenta, donde el miedo latente era el de sustituir la mano de obra por máquinas. Sin embargo, ya en la década de los setenta, en paralelo al desarrollo del concepto amplio de control y gestión empresarial, se comienza a desarrollar la idea de un sistema de información como aquél que apoya las tareas directivas, los procesos de planificación y control; sin necesariamente incluir el proceso de toma de decisiones. Desde una perspectiva que abarca el proceso decisional, ya en los años ochenta, comienzan a relucir los primeros indicios de los DSS o sistemas de apoyo a las decisiones, permitiendo a los usuarios reaccionar a procesos complejos de decisión con mayor flexibilidad y rapidez (García, Arias, & Machado, 1999). Sin embargo, ese fue el inicio de una etapa de constante perfeccionamiento técnico, donde las tecnologías de la información jugarían un rol protagonista; no obstante, al interior de las Pymes el panorama no ha sido convincente, pues los sistemas de información se han quedado en su etapa inicial, presentando la información contable para análisis externo y no para lo que han sido implementados.

El sistema de control interno contable busca establecer el proceso de recolección, clasificación y registro de las operaciones de la organización para emitir información para evaluar los resultados, planear y tomar decisiones que contribuyan al logro de los objetivos de la

organización. Rodríguez (2010), menciona en su libro Administración de Pequeñas y Mediana empresas, que, de acuerdo a estudios de Nacional Financiera, una de las causas de fracaso en las Pequeñas y Medianas empresas es la falta de controles adecuados, en las que el propietario, por lo general ignora la necesidad de mantener controles (financieros y administrativos) que le permitan verificar que los resultados son acordes con lo planeado. También ratifica que la falta de conocimientos técnicos en administración da lugar a consecuencias más graves en las PyMEs que en las grandes empresas. Esto supone que estas empresas dependen, en esencia, de la calidad de su directivo y de fuentes de información veraz y oportuna. (pág. 3)

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3 Diseño Metodológico

3.1 Enfoque y tipo de investigación

El tipo de estudio será descriptivo dado que se realizará la caracterización y se generalizan varios fenómenos similares, mediante la exploración y descripción de situaciones de la empresa. De acuerdo con los objetivos específicos se desarrollará el proyecto mediante entrevistas a las personas que intervienen en el proceso contable de la compañía, llevando a cabo la observación e indagación sobre las políticas, procesos y objetivos que comprende la compañía, de tal forma obtener como resultado una base que permita desarrollar el sistema de control de nómina requerido por la compañía.

Según Jiménez-Domínguez (2000) los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales. La realidad social así vista está hecha de significados compartidos de manera intersubjetiva. Salgado (2007) manifiesta que el objetivo y lo objetivo es el sentido intersubjetivo que se atribuye a una acción. La investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de la situación tal como nos la presentan las personas, más que la producción de una medida cuantitativa de sus características o conducta. (pág. 13)

Al respecto Cuenya y Ruetti (2010) afirman que: “el análisis cualitativo busca comprender los fenómenos dentro de su contexto usual, se basa en las descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, comportamientos observados., documentos y

demás fuentes que persigan el fin de pretender no generaliza resultados”. Esto nos indica que es fundamental que el conocimiento del problema que estamos planteando, nos conduzca a profundizar en sus respuestas y en el futuro se sigan construyendo más preguntas, para llegar al resultado que se busca con los objetivos planteados en la investigación.

Según Gutiérrez (2013) el empleo de métodos y técnicas cualitativos permiten la inducción a partir de la comprensión de las descripciones realizadas por los sujetos con base al contexto de pertenencia, favoreciendo su análisis y generación de teoría”. (P.4).

El método seleccionado implica la utilización de diferentes técnicas para la recolección de datos tales como la entrevista y la revisión documental; permitiendo así, la descentralización del enfoque de la información cuantitativa del proceso de nómina, mediante la comprensión de los procedimientos ejecutados.

3.2 Población y muestra

La empresa FILIAL COVICAS LTDA La empresa NUBIA AURORA en la FILIAL COVICAS LTDA, la filial se fundó en el año de 1990 por el señor Álvaro Vega Melgarejo, que surgió por la necesidad latente en el gremio empresarial, bancario y residencial del departamento de Casanare. Tiene como finalidad la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada a bienes, muebles e inmuebles de personas naturales o jurídicas, ya sea de carácter público o privado, dentro y fuera del Departamento de Casanare, la empresa cuenta con 4 líneas estratégicas las cuales son: Seguridad privada, vigilancia móvil y fija, medios tecnológicos y escoltas. Actualmente la empresa cuenta con 180 empleados.

La población objeto de esta investigación está compuesta por el personal del área de registro contable conformada por, auxiliar contable, supervisor de planta, asesor contable y consistirá en el proceso de liquidar la nómina.

3.3 Técnicas e instrumentos

La revisión bibliográfica, permitirá conocer el estado del arte; qué se conoce y que se desconoce hasta el momento, establecer definiciones conceptuales y numéricas de las variables estudiadas, análisis de documentos históricos y análisis de archivo.

Janesick, (1998) define la entrevista como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 403).

Según la Revista en Investigación en Educación Médica Vol. 2 N° 7 (2013) en la Entrevistas estructuradas o enfocadas, las preguntas se fijan de antemano con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis. (Diaz Bravo, Torruco Garcia, Martinez Hernandez, & Varela Ruiz, 2013)

Las herramientas ofimáticas son una recopilación de programas, los cuales sirven para diferentes funciones como crear, modificar, organizar, escanear, imprimir etc. archivos y

documentos. Son ampliamente usados en varios lugares, ya que al ser eso (una recopilación), hace que sea asequible adquirir toda la suite, que programa por programa, lo cual es más complejo, al tener que conseguir programa por programa, y en caso del software pagado, más caro. En la actualidad las suites ofimáticas dominantes en el mercado son, por parte del software pagado, Microsoft Office, la cual posee sus propios formatos cerrados de documentos para cada uno de sus programas (Word, Excel, Acces, Power Point, Outlook).

Con el uso de Excel, una persona puede crear facturas, hojas de balance, control de gastos, llevar estados de cuenta, incluso puede manejar toda la economía de su hogar y empresa, incluyendo el manejo de sueldos, y el control de su tarjeta de crédito. Podemos confiarle estadísticas y complicados cálculos, compartir los datos de manera sencilla e incluso ponerlos en la web. Además, podemos insertarle todo tipo de objetos al igual que en Word, sonidos, imágenes, etc... y los tan bienvenidos comentarios, que pueden ser introducidos en cada celda. Como beneficio adicional, maneja en forma muy útil los datos, filtrando los contenidos para darnos solo la información que nos interesa” (Herramientas ofimáticas, consultado Mayo de 2018)

3.4 Procedimientos

Para lograr credibilidad en los resultados obtenidos en este proyecto de investigación se recogió información mediante aplicación de entrevista a las cuatro (4) personas que intervienen en el proceso de nómina de la empresa FILIAL COVICAS LTDA, después de analizar la información se detectaron coincidencias que sirvieron como base para determinar las variables críticas del proceso de nómina y posteriormente proponer la creación de un instrumento en Excel como parte fundamental del control del proceso.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4 Análisis de resultados

4.1 Diagnóstico

La empresa FILIAL COVICAS LTDA presenta falta de control en el proceso de liquidación de nómina debido a la falta de formalización del proceso que se lleva a cabo para la realización de la nómina. Es necesario contar con personal capacitado que reconozca la responsabilidad de sus acciones en el proceso de nómina y ejerza control durante la ejecución del mismo.

La construcción del presente proyecto se hace viable a partir de la necesidad existente en FILIAL COVICAS LTDA, de desarrollar un proceso que controle el proceso de elaboración y cálculo de nómina, así como la entrega oportuna de informes a entes de control tales como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la Unidad de Gestión Personal y Parafiscal (UGPP). Se ha evidenciado que los colaboradores en FILIAL COVICAS LTDA no están conformes con el proceso de liquidación en su nómina, ya que ellos mismos han detectado errores en el pago de la misma, lo que, a su vez, está generando alteraciones en el flujo de efectivo en el rol normal del ejercicio de FILIAL COVICAS LTDA, exponiendo a auditorías, requerimientos y posibles sanciones de entes de control que regulan el tema laboral en Colombia. Por ello, el grupo de trabajo, evidenció todas aquellas falencias que llevan a una errónea liquidación de la nómina.

La realización deficiente e inoportuna de las novedades de nómina puede traer efectos económicos tales como demandas por parte de los empleados, posteriores sanciones y multas de los distintos entes de control al no sentirse satisfechos con las fechas ni los montos de pago y al no entregar oportunamente la información o entregarla en calidades no esperadas.

Actualmente FILIAL COVICAS LTDA presenta las siguientes debilidades en su proceso de pago de nómina:

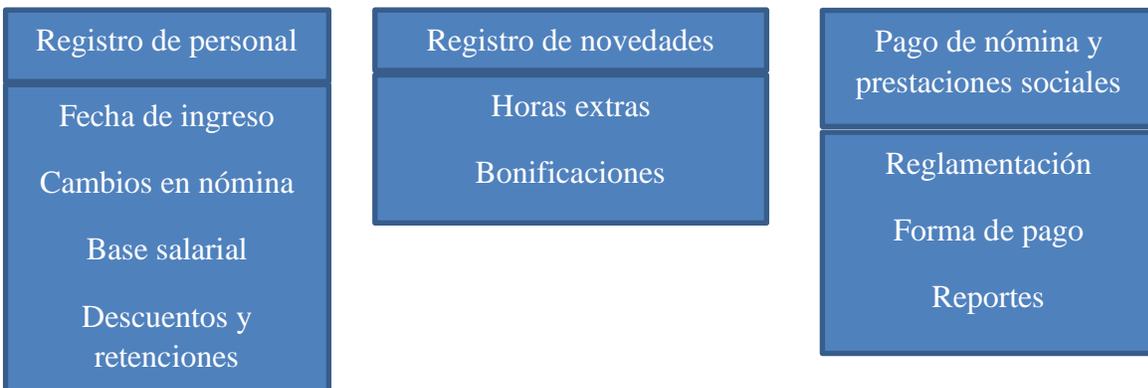
- Centralización de información contable.
- No sistematización de procesos.
- Entrega inoportuna de información a entes de control.
- Falta de formalización del proceso de nómina.

4.2 Identificación del proceso de nómina

Se aplicó entrevista estructurada a la Contadora y al Auxiliar Contable con el fin de establecer el proceso de nómina que se lleva a cabo en la empresa FILIAL COVICAS LTDA.

Las variables a analizar fueron:

Ilustración 2. Variables proceso de nómina FILIAL COVICAS LTDA.



FILIAL COVICAS LTDA cuenta con un archivo maestro en donde se consigna la información de todos los empleados, sin embargo, no hay evidencia de la historia laboral de los empleados en donde se registren cambios salariales, pagos parciales, entre otros. No se evidencia una política clara de compensación salarial.

El reporte de las novedades en la liquidación de la nómina no es oportuno, ya que no se tiene un proceso que defina la responsabilidad de los individuos. Los registros de tiempo u otras

informaciones que sirven de base para la preparación de la nómina, son preparadas y llevadas por los mismos empleados que intervienen en la elaboración de la misma. El reporte de las horas extras y las bonificaciones especiales son aprobadas por empleados que supervisan las actividades, pero no preparan la nómina y hacen el pago, sin embargo, no hay un sistema confiable que permita la recolección de esta información. De igual manera las personas que efectúan la distribución contable de nómina y las liquidaciones de prestaciones sociales son las mismas que intervienen en su preparación, autorización y pagos lo que genera impedimentos en el control del proceso.

Descripción del proceso de nómina FILIAL COVICAS LTDA

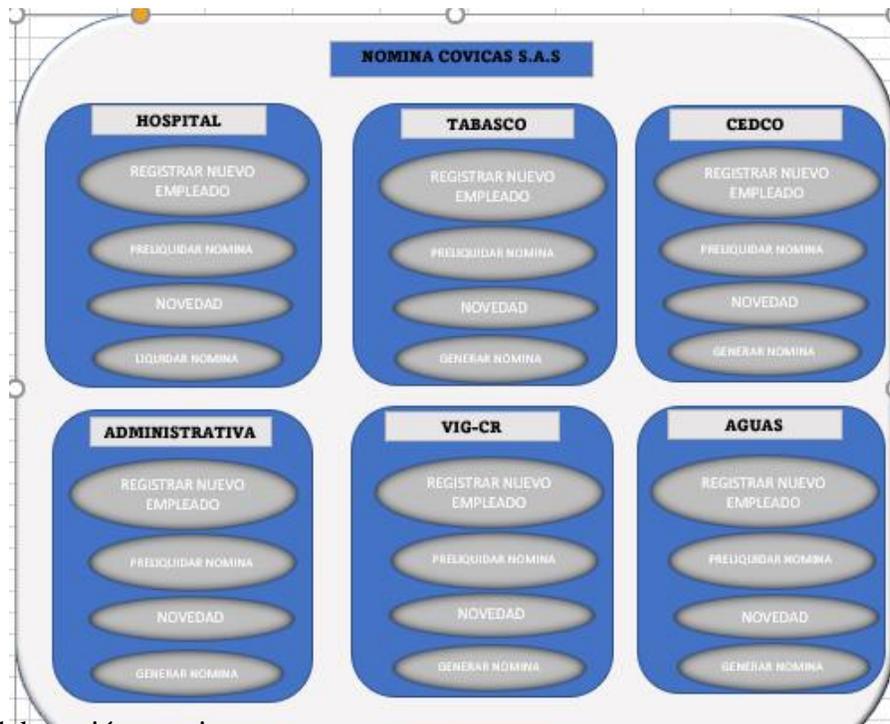
1. El supervisor de planta genera un reporte donde indica las novedades y las horas trabajadas por cada empleado.
2. La auxiliar contable registra en una plantilla en Excel la información suministrada por el supervisor para realizar la liquidación de la nómina.
3. Se realiza el pago de la nómina con base a la plantilla de Excel.
4. Se registra en el sistema contable.
5. Cuando todas las nóminas sean ingresadas al sistema contable, la contadora revisa las diferencias que se generó del pago de la nómina de cada empleado con el sistema y realiza los ajustes contables.
6. Se imprimen las colillas de pago de nómina a cada trabajador.

4.3 Proceso de control

Con el acompañamiento del contador público se construyó un diseño de plantilla de MACROS en Excel, que se acomode a la necesidad de la empresa FILIAL COVICAS LTDA,

con la cual se generó un menú general donde se navega en toda la macro y se evidencian todas las variables necesarias para su ejecución.

Ilustración 3. Fotografía del diseño de liquidación de nómina del proyecto de intervención de mejora.



Tomado de: elaboración propia.

Con la realización del diseño de la plantilla de liquidación de nómina en Excel, se realiza una reunión con la contadora pública Nubia Aurora Sandoval la cual valida y avala el diseño de la plantilla por la cual se avanzara en la consecución de la parte lógica de la plantilla, y con la cual se deja autorizado el diseño, permitiendo avanzar en la construcción de la parte lógica, realizando mejoras en el proceso de nómina para ser mucho más amigable y ameno con el usuario final para la generación de la nómina por medio de la plantilla en Excel.

Se realiza la programación de los diferentes apartados gráficos que contiene la plantilla, generando de esta forma que el diseño y el código se integren de forma fácil y eficiente, estableciendo los límites que contiene la plantilla y los objetivos cumplidos en el desarrollo de la

plantilla. También se llevó a cabo la integración de código reciclado de diferentes plantillas adaptándola a las necesidades del proyecto de mejora, ocasionando que en diferentes apartados se incurriera en errores los cuales fueron solucionados satisfactoriamente.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5 Conclusiones

La empresa realiza unas actividades específicas para generar la liquidación de nómina de cada uno de sus empleados, estas le han servido de base para cumplir con el objetivo, sin embargo, este proceso generaba una diferencia entre la liquidación de la nómina generada por la plantilla con la que trabajaban y la que generaba el sistema contable, ocasionando que se generen reprocesos tanto en el área administrativo, como en el área operacional, esto se disminuye con la implementación de una nueva plantilla en Excel donde el usuario solo deba ingresar la información mínima sin tener que interactuar con fórmulas ni porcentajes.

Teniendo en cuenta que actualmente la nómina se está realizando electrónicamente, y que es de suma importancia que todo el proceso de liquidación de nómina se realice de forma eficaz, cumpliendo con la normatividad vigente, permitiendo que los entes de fiscalización accedan de forma clara y con los soportes necesarios a la información suministrada por la empresa, es importante mantener correctamente alineados las liquidaciones generadas tanto por medio de la plantilla funcional en Excel como también en el programa contable (Flash Nom), que permita una ejecución oportuna de cada uno de los procesos.

Cada empresa desarrolla sus propios procesos de acuerdo a sus necesidades y cumplimientos, y esta acción no debe tener implícita una calificación, simplemente es la forma como han obtenido los resultados esperados; con la realización de la plantilla se pretende disminuir las diferencias ocasionadas por la manipulación de fórmulas, ingreso de datos, generando una disminución en las diferencias de liquidaciones entre el sistema contable y la plantilla.

La implementación de un procedimiento de control en el proceso de nómina ayudará en la disminución de los errores humanos y optimizará recursos en la empresa generando nuevos aprendizajes a partir de las acciones de mejora que se implementen. La formalización de los procesos ayuda a establecer los puntos de control y permite alcanzar la máxima eficiencia en los objetivos que se hayan planteado.

6 Recomendaciones

Continuar con la ejecución de la plantilla para generar la nómina con el fin de que las actividades relacionadas con el salario de los empleados se realicen de manera adecuada y poder así, entregar un insumo oportuno y de calidad a la empresa FILIAL COVICAS LTDA.

Es importante que se realicen validaciones ante los posibles cambios generados por el Gobierno Nacional con el fin de realizar actualización de los porcentajes en la plantilla de Excel, para cumplir con los estándares y normatividad exigida y sincronizar con las liquidaciones de nómina que genere el software contable (FlashNom), ya que es de suma importancia tener los porcentajes de las prestaciones salariales y deducciones actualizados para no incurrir en sanciones y omisiones que impliquen una multa a la empresa y genere malestar a los empleados.

Capacitar al nuevo personal que intervenga en el proceso de liquidación de la nómina, con el fin de que puedan cumplir con cada una de las actividades establecidas y facilitar el manejo del sistema contable. Es importante que los encargados del proceso cumplan con la capacitación necesaria para el nuevo personal ya que si no se cumple esta recomendación se puede incurrir a errores y malos procedimientos que afecten la liquidación de la nómina en la empresa y se incurra en reprocesos costosos.

Radical las novedades verificando que se encuentren diligenciadas bajo los formatos establecidos y validando que la novedad se haya recibido de acuerdo a las fechas establecidas en

el cronograma de nómina, clasificando las novedades según su concepto (vacaciones, horas extras, permisos, notificaciones salariales, sanciones, incapacidades, etc.).

Solicitar las respectivas correcciones de las novedades, informando al área o al colaborador de los errores evidenciados y de ser necesario, establecer un proceso de pre-nomina, que permita validar el total de registros de novedades contra los soportes que se tienen físicos.

Referencias

1. Holguín García, Sánchez Lozano (2021). Análisis de la implementación de la nómina electrónica en Colombia [trabajo de grado para optar al título de contador público, Universidad Cooperativa de Colombia]. Disponible en:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34728/4/2021_an%C3%A1lisis_implementaci%C3%B3n_n%C3%B3mina.pdf
2. Pin Arboledas, J. Alcaraz J. Información de nómina y administración de personal: nuevas oportunidades estratégicas para recursos humanos. Universidad de Navarra. Disponible en: <https://media.iese.edu/research/pdfs/ESTUDIO-31.pdf>
3. Rincón Numpaque Nelson (2020). Sistematización del proceso de nómina, una tarea compleja. Barreras para la sistematización del proceso de generación de nómina en las empresas de Boyacá. [Ensayo para optar al título de especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. Disponible en:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37136/RinconNumpaqueNelson2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. León Moreno N, Castelblanco Parada L. (2021). Diagnóstico del control interno en políticas y procedimientos para el pago de nómina C3 Group. [Línea de investigación: información y control contable de la empresa pública y privada, Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja]. Disponible en:
[SAShttps://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/37750/2021linacastelblancoancyleon.pdf?sequence=1](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/37750/2021linacastelblancoancyleon.pdf?sequence=1)
5. Rodríguez Pardo, M. (2021). Nómina electrónica: Prácticas de Gestión Humana en organizaciones colombianas. [Trabajo para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional, Universidad EAFIT]. Disponible en:

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30128/MariaCarolina_RodriguePar
do_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30128/MariaCarolina_RodriguePar
do_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

6. Gómez Estrada Y, Villalva Muñoz J. (2016). Diseño de un manual de nómina para empresas de criaderos de aves. [Trabajo para optar al título de Contador Público, Universidad de Guayaquil]. Disponible en:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10449/1/TESIS%20N%C3%93MINA%20FINANCIAL%20Stiven%20y%20Yalili%20empastar%2009%2002%2016.pdf>
7. Bejarano Correa, L. (2014) Diseño de un sistema de liquidación de nómina para la empresa General Metálica S.A. [Trabajo para optar al título de Contador Público, Universidad del Valle]. Disponible en:
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/17427/CB-0516844.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Calleja, J. (1995). La Información Económico-Financiera en la Empresa: Importancia del Sistema Contable (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
9. Casanueva, C., y García, J. (2000). Prácticas de la Gestión Empresarial. Madrid, España: Mc Graw-Hill.
10. Celaya, J. (2000). La Empresa en la Web 2.0. Bilbao, España: Gestión 2000.
11. Código Sustantivo del Trabajo (2009). Bogotá: Legis. Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
12. DIAN. (2020). Documento Soporte de Pago de Nómina Electrónica. Recuperado de: [https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas DIAN. \(2021\).](https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas DIAN. (2021).)
13. DIAN. (2021). Factura y Nómina Electrónica. Recuperado de: <https://www.dian.gov.co/>
14. Díaz, J., y Méndez, L. (2018). Implementación Sistema Administración Nómina Colombia S.A.N.C (Tesis de Especialización). Universidad Piloto, Bogotá, Colombia.

15. Díaz, V. (2012). Administración de Personal y Liquidación de Nómina: Aspectos Prácticos y Jurídicos. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
16. Edwards, C., Ward, J., & Bytheway, A. (1998). Fundamentos de sistemas de información. Madrid: Prentice Hall.
17. Enguídanos, A. M. (2009). Diccionario de contabilidad, auditoría y control de gestión (Vol. Ecobook.
18. Gaynor G. H. (1996). Handbook of Technology Management. Estados Unidos de América: McGraw-Hill.
19. Gnecco, A. (2009). Aspectos Tributarios de la Nómina. Revista Actualidad Laboral, 7 (154), p. 25-26.
20. Laudon, Kenneth C. & Laudon Jane P. (2004) Sistemas de Información Gerencial. Octava Edición. Prentice Hall Latinoamericana, S.A. México.
21. Roberts, M., Bettner, M., Haka, S., & Williams, J. (2000). Contabilidad: La base para decisiones gerenciales. Lima: Mcgraw-Hill.
22. Vallejo, P. (2003). Competencia y Estrategia Empresarial. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
23. Maldonado Leal, C. A. (2018). Propuesta de mejora en procesos y generación de nómina del área de recursos humanos para las vicepresidencias de operaciones y canal de distribución en la empresa Cemex Colombia S. A. Recuperado de:
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1088&context=ing_industrial
24. Valeria García G. (2018). Mitigación de riesgos identificados en el proceso de nómina de Secretaría de Educación de Antioquia. [Trabajo para optar al título de Administrador de Empresas, Universidad Autónoma Latinoamericana]. Disponible en:

http://repository.unaula.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/1744/1/unaula_rep_pre_adm_emp_2018_mitigacion_riesgos_nomina.pdf

25. Osio Uribe, R. (2003). La información y el control en el proceso contable. Contaduría Universidad de Antioquia, Vol. 42, 159-171.

26. Salgado Lévano C. (2007) Investigación cualitativa: diseño, evaluación del rigor metodológico y retos. Liberabit Vol. 13 N° 13. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009

27. Díaz Bravo L., Torruco García U., Martínez Hernández M., Varela Ruiz M (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en Educación Médica Vol. 2. N° Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009.