



**Actualización y parametrización del módulo de nómina en la CORPORACIÓN
ABRAHAM LINCOLN.**

Asignatura:

Opción de Grado

NRC 4836

Función de práctica profesional:

Práctica en Donde trabaja el estudiante

Estudiante:

Lady Gisette Chumbe Sua

ID: 524916

Tutor: Jasleidy Astrid Prada Segura

Disciplinar: Jimmy Leonardo Velandia Daza

Abril 05 de 2019

Índice

Resumen.....	7
Introducción	8
Capítulo 1 Actualización y parametrización del módulo de nómina en la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.....	10
Planteamiento del Problema	10
Pregunta del problema:	10
Justificación:.....	10
Marco Referencial.....	11
Marco Teórico:.....	15
Marco Legal:	17
Objetivo:	23
<i>Objetivos específicos:</i>	<i>23</i>
Metodología:	23
Capítulo 2. Descripción general del contexto de práctica profesional en <i>Donde trabaja el estudiante</i>.....	25
<i>2.1. Descripción del entorno de práctica profesional</i>	<i>25</i>
2.1.1. Reseña histórica	25

2.1.2. Misión, visión y valores corporativos	27
2.1.3. Organigrama con la ubicación del practicante	29
2.1.4. Logros de la empresa	29
2.1.5. Descripción del área funcional donde se desempeñó	30
2.1.6. Matriz FODA personal de la experiencia de práctica realizada	31
2.1.7. Descripción de herramientas y recursos utilizados	31
<i>2.2.....Datos del Interlocutor, Jefe inmediato, Supervisor, Equipo interdisciplinario con el que interactuó durante su práctica profesional en contrato de aprendizaje.....</i>	<i>32</i>
<i>2.3. Funciones y compromisos establecidos</i>	<i>32</i>
<i>2.4. Plan de trabajo</i>	<i>33</i>
2.4.1. Objetivo de la práctica profesional	33
2.4.2. Plan de trabajo semanal	33
2.4.3. Productos a realizar.....	34
Capítulo 3 Resultados de la práctica profesional.....	35
<i>3.1. Descripción de las actividades realizadas.....</i>	<i>35</i>
<i>3.2. Análisis sobre la relación teoría – práctica, durante la aplicación del proyecto de trabajo.</i>	<i>36</i>
<i>3.3. Evaluación de práctica a partir de lo planteado en el informe inicial.....</i>	<i>38</i>
<i>3.4. Beneficios logrados en el periodo de trabajo de campo.....</i>	<i>38</i>
Capítulo 4 Evaluación general de la práctica.....	40
<i>4.1. Resultados alcanzados</i>	<i>40</i>

<i>4.2. Beneficios logrados para su perfil profesional una vez terminadas las tres prácticas profesionales</i>	41
<i>4.3. Conclusiones y recomendaciones generales de la práctica</i>	42
Referencias	43
<i>Apéndice A: Referencia Laboral</i>	46

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1. Matriz FODA personal de la función de práctica desarrollada.</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 2. Descripción Plan de trabajo Semanal para el periodo de práctica profesional.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 3. Análisis del aporte al desarrollo de competencias específicas del programa de Contaduría Pública al Ejercicio laboral y profesional.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 4. Evaluación de lo planeado versus lo ejecutado</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 5. Beneficios logrados en el periodo de trabajo de campo.</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 6. Resultados alcanzados en la práctica profesional en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.</i>	<i>40</i>

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Figura 1. Organigrama de la empresa *CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN*

(Fuente: elaboración propia) 29

Resumen

En el presente documento se mostrará de manera exploratoria la comprensión y los elementos necesarios para la parametrización del módulo de nómina del sistema contable CONTAR ERP en la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, con el fin de optimizar el tiempo en la realización de la nómina mensual y obtener datos confiables para determinar el costo de los empleados de manera que genere una excelente toma de decisiones y una mejor inversión en el Talento Humano de la compañía. En el desarrollo del proceso se evidencio como resultado la aplicación de conocimientos adquiridos durante el programa de Contaduría Pública de UNIMINUTO modalidad distancia, en la contabilización de la nómina bajo NIIF actualizándola para que se reconozca las prestaciones sociales como cuenta por pagar al empleado dependiendo de cada centro de costo, bajo la metodología cualitativa es posible visualizar que todos los conceptos relacionados en nómina van parametrizados en las cuentas contables, de esta forma se obtiene la causación mensual en el módulo de contabilidad correctamente.

Palabras claves: Nómina, contabilización, costo, provisiones, liquidación.

Introducción

En este informe de práctica se exponen los principales aspectos del proceso realizado en la función de práctica en *Donde trabaja el estudiante*, en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, durante el periodo comprendido entre los meses de septiembre del año 2017 a agosto del año 2018.

Para empezar el capítulo 1 muestra la descripción general del contexto de práctica profesional *Donde trabaja el estudiante*, inicia con una descripción del entorno de la práctica, se presenta en forma sucinta la reseña histórica de la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN y se sintetizan la Misión, Visión y Valores Corporativos. Luego, en el organigrama se ubica a la practicante, también se detallan algunos de los logros de la empresa, se describe el lugar del área funcional de desempeño y en la matriz FODA se analiza la experiencia de práctica en el lugar de trabajo. Seguidamente, se explican las herramientas y recursos utilizados, los datos del interlocutor, las funciones y compromisos establecidos y que son coherentes con el plan de trabajo, su objetivo y una relación semanal de las actividades realizadas, además de los resultados de éstas.

A continuación, el capítulo 2 presentara los resultados de la práctica profesional, se presentan las actividades programadas y se sustenta un especial análisis sobre la relación teoría-práctica en la aplicación del proyecto, finaliza el capítulo del informe, evaluando lo ejecutado con los beneficios logrados en la práctica en *Donde trabaja el estudiante*.

Luego el capítulo 3 describirá la evaluación general de la práctica, mostrando los resultados alcanzados, al igual, que los beneficios logrados para el perfil profesional una vez terminadas las prácticas profesionales y finaliza el informe con la presentación de una conclusión

y recomendaciones generales para la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN y la UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS.

Capítulo 1 Actualización y parametrización del módulo de nómina en la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.

Planteamiento del Problema

Dentro de la CORPORACION ABRAHAM LINCOLN en el área de recursos humanos se desarrolla la nómina de los empleados mensualmente, desde hace varios años se maneja un aplicativo que no está actualizado por tanto se debe de realizar varios ejercicios de manera manual existiendo un margen de error notable, dentro del área una sola persona maneja el proceso de nómina generando dependencia de su conocimiento, debido a lo anterior se quiere perfeccionar al pasar a un sistema contable ERP que significa (Planificación de Recursos Empresariales) que permite la integración de operaciones de la organización, como sistema integrado y encadenado por medio de varios módulos como lo son inventarios, tesorería, nomina, compras y contabilidad, para ello se actualizara y parametrizara el módulo de nómina con la normatividad vigente y bajo parámetros legales e internos de la compañía con el sistema contable llamado “CONTAR ERP.”.

Pregunta del problema:

¿Cómo optimizar el módulo de nómina dentro del software llamado “CONTAR ERP” (Planificación de Recursos Empresariales)?

Justificación:

Debido a la problemática con el proceso de nómina, se tiene la necesidad de implementar un nuevo software para optimizar el tiempo de ejecución de liquidación mensual, por medio de una herramienta de organización de registros financieros, dando calidad en la información

contable de la compañía, disminuyendo así el riesgo de liquidación errónea y evitando posibles incumplimientos legales.

Para el desarrollo de las actividades se inició con la implementación del sistema contable llamado “CONTAR ERP”, durante el tiempo desarrollado se actualizó la información de nómina de acuerdo a las políticas internas de la institución llevando una planeación estratégica en la parametrización del módulo de nómina, teniendo en cuenta requerimientos legales para dicho proceso. Hoy en día la tecnología agiliza técnicas para los clientes internos de la organización manteniendo un crecimiento personal y económico para la compañía con lo cual se buscó que el proceso de nómina sea incluyente dentro del desarrollo contable y así poder evidenciar su importancia en el cambio realizado para sus liquidaciones en general.

Marco Referencial

Para este proyecto se basa en (Elizalde-Marín, 2018) que establece que la contabilidad de costos es importante para la distribución de las utilidades en las organizaciones, en este sentido, resulta trascendental tomarla en cuenta como un sistema de información, por tanto para obtener mayor utilidad, la información manejada de manera integral será procesada, analizada e interpretada confiablemente y para ello la planificación es un proceso vital en los costos de la organización ya que se puede minimizar u optimizar a favor del objetivo de la empresa llevando un control exacto. Para (Romero Baque, 2016) la mayoría de las empresas cuentan con sistemas informáticos, siendo estos una herramienta esencial para la lógica del negocio de cada empresa, la elaboración de un sistema informático que administre la nómina de empleados como se determina en el código sustantivo de trabajo, calculando el costo profesional para la toma de decisiones, logrando así automatizar y agilizar el proceso de liquidación de nómina, debido a no tener un sistema informático este demandaba tiempo y recursos, por lo tanto la distribución

correcta de los ingresos y egresos de un empleado permite a los usuarios internos de la compañía consultar en tiempo real el reporte del mismo para la toma de decisiones. Al mismo tiempo para (Mejia Ruiz & León Tomalá, Febrero 2017) realizar el análisis de los procesos ya existentes para tener como punto de partida y reestructurarlos para lograr satisfacción al cliente interno y mantener un adecuado de manejo y flujo de información para análisis de las gerencias departamentales y tomar decisiones adecuadas en cuanto al tema de personal como es la vinculación de personal, desvinculación de personal y el proceso de la nómina. Con la reestructuración de procesos se reducirán errores al momento de realizar la liquidación de nómina mensual, se mejoraría en la tecnológica como es con la adquisición de un nuevo sistema de nómina para así cumplir con la parte legal que es exigida por las entidades de regulación estatal. Una reestructuración en el proceso de nómina permite la revisión ante requerimientos de los diferentes órganos de control externo, con sustentación legal y evidencia del cumplimiento; las nuevas políticas de organización logran mejorar la calidad, los costos, el servicio y la veracidad de la información suministrada ya que es una estrategia dentro de la organización en sus procesos administrativos. También para (Gámez Cubillos, 2016) Las actividades necesarias en la implementación serán definidas en suplir las necesidades y requerimientos de los usuarios que les permita minimizar tiempo al automatizar los procesos, usando las ventajas del software SuiteOSS. Los informes generados por la sistematización del módulo de nómina pueden reducir hasta un 90% del tiempo para la liquidación de los diferentes conceptos y definir la liquidación del sistema de seguridad social con exactitud, la ejecución del sistema contable para el área de nómina que viene enlazado con otros módulos como son inventarios, tesorería, contabilidad entre otros, demanda una gran inversión en dinero y tiempo ya que la información se encuentra en tiempo real. Basado en (Rozo Garcia, 2015) Un sistema de información contable sigue un

modelo básico y un sistema de información bien diseñado, ofrece control, compatibilidad, flexibilidad y una relación aceptable de costo / beneficio. este es independiente del sistema contable, se deben ejecutar tres pasos básicos utilizando la relación con las actividades financieras; los datos se deben registrar, clasificar y resumir. Es así que cada día el registro de las transacciones es de manera confiable sobre la actividad comercial de una compañía para que en términos monetarios se puedan tomar decisiones financieras en búsqueda del cumplimiento de objetivos de la empresa por medio del método costo/beneficio para identificar su propia rentabilidad. Para (Cajamarca Sacoto, 2015) Existen varias empresas que actualmente continúan realizando los procesos relacionados con la nómina de personal de forma manual, existen empresas que se dedican al desarrollo de software, pero que se evidencia que las interfaces del sistema en muchas ocasiones son poco amigables y en muchos casos sus aplicaciones son de difícil manejo para el usuario, la aplicación web en su módulo de nómina pretende ser una alternativa de fácil acceso, óptima y eficiente. La ineficiencia que posee algunas empresas por no querer en invertir en un software contable caen en el error de no optimizar su tiempo en la realización de procesos de manera rápida y confiable. De igual forma (Onofre, 2018) asesoría y actualización en temas contables y administrativos teniendo en cuenta la normatividad vigente, esto con el fin dar cumplimiento a lo que la ley exige a las entidades sin ánimo de lucro; para estas entidades es un trámite obligatorio el registro para la permanencia en el régimen especial ante la DIAN, a su vez esta entidad emitió el Concepto General Unificado No. 0481 del 27 de Abril de 2018 *“Entidades sin ánimo de lucro y donaciones”, con el que pretende recoger y unificar toda la normatividad vigente sobre las Entidades Sin Ánimo de Lucro (ESAL), teniendo en cuenta las modificaciones sustanciales y formales en materia tributaria hechas a estas e introducidas en el Estatuto tributario, por medio de la Reforma Tributaria de 2016”*. Para

(Alvarez, 2017) la estructuración y organización del proceso contable de la empresa JBL Ingeniería SAS por cada proyecto que se viene realizando, separando los ingresos, gastos y costos mensualmente que se asumen con el avance de las obras. Dicho proceso permite obtener un control mensual y real que identifica entre otras cosas los sobrecostos de cada obra, así la gerencia y el área de producción junto a su grupo de trabajo tomar decisiones en tiempo oportuno, que puedan ayudar a obtener el mayor porcentaje de rentabilidad al finalizar el proyecto. Los costos son básicos para el inicio de un proyecto monetario ya que puede mostrar el análisis de precios unitarios, de igual manera se puede considerar los rendimientos a futuro para obtener una excelente planeación del proyecto. Basado también en (Andrade Calvo, 2017) el objetivo general se basa en optimizar el proceso de la nómina, por medio de la configuración contable, estandarización y mejora de procesos, para cumplir con los requerimientos establecidos a nivel tributario y legal, generando un proceso de calidad y que sea eficaz. En la nómina se muestra todos los conceptos de remuneración y deducciones para un empleado por sus servicios prestados en un periodo determinado, de allí lo importante la configuración de las transacciones contables en el proceso para la toma de decisiones. Para (Cornejo Navarro, 2015) quiso mostrar que las empresas en su afán de implementar un sistema ERP permiten automatizar, integrar y gestionar de forma productiva las actividades de la cadena de valor, por lo tanto contar con un sistema ERP (Planificación de Recursos Empresariales) permite a la compañía optimizar y gestionar de manera integrada todos los procesos operativos de los departamentos que puede tener la empresa en tiempo real. La unificación de dichos procesos es una forma segura de obtener los datos y mejorar las relaciones con los clientes externos para que se obtenga una serie de datos compartidos y mejorar así su función.

Marco Teórico:

Dentro de las empresas existe el área de recursos humanos que en su mayoría es la encargada de realizar la liquidación de nómina, este proceso es de vital importancia por tanto el uso de software actualizado genera una agilidad y exactitud en los datos; la actualización del aplicativo es fundamentado en la normatividad laboral vigente.

“Como la mayoría de los países de la región, a lo largo de varias décadas, Colombia desarrollo un complejo sistema de intervenciones estatales en el mercado laboral con el objetivo, en principio, de proteger los ingresos y empleos de los trabajadores, fortalecer su capacidad de negociación frente a los capitalistas y establecer un ambicioso sistema de seguridad social. La mayor parte de la legislación y las instituciones que dieron base a estas formas de intervención estatal en el mercado laboral fueron establecidas en los años cincuenta y sesenta y permanecieron prácticamente sin cambio hasta 1990. Un sentimiento general de insatisfacción con estas y otras prácticas intervencionistas llevó a la administración de César Gaviria (1990-94) a introducir sustanciales reformas a las más importantes áreas de la política económica y social. Se liberalizó el comercio internacional, se desregularon las operaciones cambiarias y la inversión extranjera y se introdujeron importantes modificaciones en el sistema financiero, incluyendo la separación del Banco de la República de la órbita del gobierno. Las reformas al régimen laboral fueron de un alcance menos ambicioso y algo mezclado, como se verá en este artículo. Esto fue en parte resultado del proceso de negociación de todo el paquete de reformas que se presentó al Congreso en 1990, algunos de cuyos componentes, como La reforma

a la seguridad social, solo vinieron a ser aprobados en 1993. Pero la adopción de reformas más ambiciosas y completas también estuvo impedida por la falta de entendimiento público sobre los efectos económicos y sociales y de las diversas formas de intervención estatal que afectan el mercado de trabajo. Este artículo es una pequeña contribución para mejorar la comprensión pública del funcionamiento del mercado laboral y de las implicaciones de las reformas laborales introducidas desde 1990.” Lora, E., & Henao, M. L. (1995). Efectos económicos y sociales de la legislación laboral. FEDESARROLLO.

La implementación de un sistema de información es una actividad que requiere análisis y planificación acordes con el impacto que esta actividad pueda implicar para la organización; en este sentido, el objetivo principal de este artículo es dar a conocer el impacto organizacional que se genera durante el proceso de implementación de un sistema de información –ERP. El mayor impacto positivo se refleja en la dimensión política de la organización; sin embargo, en las dimensiones económica, social y tecnológica se evidenciaron dificultades en el proceso que generaron impactos negativos; estos resultados pueden ser útiles para empresas con características similares al caso de estudio, que decidan asumir el reto de implementar este tipo de sistemas ERP con todos los cambios y riesgos que esto conlleva en el orden organizacional. (Riascos-Erazo, 2016)

La Unidad Administrativa de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) fue creada con el fin de garantizar la seguridad jurídica de los derechos pensionales que administra el régimen de prima media del Sistema de Seguridad Social, por medio de la racionalización y eficiencia operativa del reconocimiento pensional a cargo de las administradoras públicas del régimen de prima media. A su vez la creación de la UGPP se debió a la necesidad de fortalecer la gestión de

fiscalización y cobro de los aportes parafiscales, con el fin de evitar la evasión y elusión de dichas contribuciones, lo anterior se traduce en las dos funciones principales que desarrolla la UGPP. (Arbeláez Rivera, 2015)

Los sistemas de información por redes y arquitecturas informáticas son vitales dentro de una empresa, pero han mostrado su vulnerabilidad por pérdida de datos, hackers y siniestros que se pueden presentar. Es por ello que las organizaciones deben garantizar la seguridad de los recursos informáticos de acuerdo a la operación de la compañía y de quienes están involucrados en el mismo, pues la protección de datos se encuentra identificado en cada proceso.

Existen principios de seguridad informática como lo son la integridad, confidencialidad y disponibilidad de datos; protocolos de seguridad permiten identificar las zonas de riesgo y de confianza por medio de una evaluación de interconexión con otras plataformas, la tecnología firewall consiste en proteger la red de intrusiones externas y se bloquean en caso de ataques. El método PDCA o rueda de Deming es un principio que controla y mejora el proceso mediante cuatro etapas que son: ponerse en marcha, documentarse, aplicarse y mejorarse en el tiempo (Carpentier, 2016)

Marco Legal:

CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO TITULO V (Salarios). **ARTICULO 127.**
ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidad. Tener en cuenta que siempre en un contrato laboral es importante pactar la remuneración del

mismo ya que es una contraprestación al servicio prestado, lo cual tener en cuenta que puede ser en especie (no puede superar el 50% del total del salario) o efectivo (no puede ser menos de un salario mínimo legal vigente por 8 horas laboradas legalmente). También las horas suplementarias constituyen salario como son las primas, sobresueldos o el pago de horas extras según su porcentaje legal vigente.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX. Cuando existe una relación laboral se pueden recibir pagos que son llamados “pagos que no constituyen salario”, esto quiere decir que se pueden acordar en el momento de realizarlos por mera liberalidad; por lo tanto, no se tendrá en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social. Por ejemplo, los pagos por gastos de representación, elementos de trabajo ya que se dice que no son ingresos que van a incrementar el patrimonio de un trabajador.

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE. 1. El salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. 2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y a falta de esa valoración se estimará pericialmente. El salario en especie puede darse como alimentación, vivienda, vestuario u otros conceptos de los cuales hay autonomía contractual siempre y cuando sean razonables sin perjudicar al trabajador, el

porcentaje máximo para el pago en especie es del 30% si el salario es igual al mínimo legal vigente o del 50% si el salario es superior al mínimo legal vigente, pero ese 50% que recibe en efectivo no puede ser menor al 70% del salario mínimo legal vigente; este salario en especie debe ser acordado en un documento “Otro Si” al contrato.

ARTICULO 130. VIATICOS. 1. Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. 2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos. Es importante determinar los viáticos permanentes constituyen salario ya que puede afectar como base de liquidación de prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales. Estos viáticos permanentes son aquellos pagos fijos que recibe el trabajador en cubrimiento de los gastos del trabajador para movilizarse en el desarrollo de la actividad económica de la empresa; son los destinados a manutención y alojamiento, pero los viáticos de transporte y gastos de representación no hacen parte del salario.

.... **Hasta Capítulo V -Artículo 170.**

Ley 1314 del 2009 se implementa procesos de convergencia de las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) promulgadas por el Internacional Accounting Standards Board (IASB), normatividad que regula los principios y normas de contabilidad e información financiera para la aplicación por personas naturales y jurídicas obligadas a tener contabilidad. Para este proceso de adopción e implementación la ley estableció tres grupos con asignación de fechas para la entrega de la información bajo la nueva normatividad. En el grupo uno se encuentra los emisores de valores y entidades de interés público, quienes aplicarán NIIF plenas; en el grupo dos están las empresas de tamaño grande y mediano y son aquellas que no

cumplen con los requisitos para ser clasificadas en el grupo uno o tres, ellas aplicaran NIIF PYMES y el grupo tres serán las microempresas, quienes aplicaran un régimen simplificado de NIIF conforme al **Decreto 2420 de 2015**. Díaz Henao, J. (2014). Convergencia a las NIIF en Colombia, reglamentación y perspectivas. *Apuntes Contables*, (17). Recuperado a partir de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/3982>, por lo tanto, establecer normas contables, de información financiera y de aseguramiento de la información permitirá brindar de manera comprensible, confiable, transparente, comparable, pertinente y útil para la toma de decisiones económicas por parte de los usuarios interesados, de igual manera permitirá la productividad y la competencia en el desarrollo de la actividad empresarial apoyado internacionalmente en sus relaciones económicas por medio de la convergencia hacia los estándares internacionales (Información Financiera NIIF-IFRS, de Aseguramiento ISA/NIA/ISRE/ISAE/ otros y XBRL (lenguaje extensible de informes de negocios)).

La NIC 19 se trata de beneficios a empleados para acogerse todas las empresas del grupo 1, mostrando estos pasivos como beneficios obtenidos por los empleados en contraprestación por los servicios prestados al ente económico excepto aquellos que se aplique la NIIF 2 *Pagos Basados en Acciones*.

“El costo de los beneficios a empleados debe reconocerse en el período en el cual la empresa recibe los servicios del empleado, no en el momento en que se pagan o son exigibles los beneficios. Los beneficios a los empleados a corto plazo (pagaderos en el plazo de 12 meses) deben reconocerse como gasto en el período en el cual el empleado presta el servicio. Los pasivos por beneficios pendientes de pago se miden a su importe sin descuentos. Los pagos de participación en ganancias y de incentivos sólo se reconocerán cuando la entidad tenga una

obligación legal o implícita de pagarlos y los costos puedan estimarse con suficiente fiabilidad. Los planes de beneficios post-empleo (como pensiones y asistencia sanitaria) se clasifican o bien como planes de contribuciones definidas o como planes de beneficios definidos. De acuerdo con los planes de contribuciones definidas, los gastos se reconocen en el período en que es exigible la contribución. De acuerdo con los planes de beneficios definidos, se reconoce un pasivo en el estado de situación financiera equivalente al importe neto de: - el valor actual de las obligaciones por beneficios definidos (el valor actual de los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el ejercicio en curso y en los anteriores);- las pérdidas y ganancias actuariales diferidas y el costo diferido de los servicios pasados; y - el valor razonable de cualquier activo afecto al plan al cierre del ejercicio. Las pérdidas y ganancias actuariales pueden ser (a) reconocidas inmediatamente en resultados; (b) diferidas hasta un máximo, siendo amortizado cualquier exceso en resultados (el “corridor approach”) o (c) reconocidas inmediatamente en un componente distinto del patrimonio neto (“otro resultado integral”). Los activos afectados al plan incluyen activos mantenidos en un fondo de beneficios a empleados a largo plazo y pólizas de seguros aptas. Para planes de grupo, el costo neto se reconoce en los estados financieros separados de la entidad que legalmente respalda al empleado, a menos que exista un acuerdo contractual o una política establecida de asignación de costos. Los beneficios a empleados a largo plazo deben reconocerse y calcularse del mismo modo que los beneficios post-empleo de

acuerdo con un plan de beneficios definidos. No obstante, a diferencia de los planes de beneficios definidos, las pérdidas o ganancias actuariales y los costos derivados de servicios pasados deben reconocerse siempre inmediatamente en resultados. Las indemnizaciones por cese deben reconocerse cuando la entidad se encuentre comprometida de forma demostrable a rescindir el vínculo que la une a un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de jubilación, o bien a pagar indemnizaciones por cese como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados. Rodrigo, E. G. (2018). Estados financieros básicos bajo NIC-NIIF. Ecoe Ediciones.

Con la NIC 19 permite prescribir el tratamiento contable y revelación de información con referencia a los beneficios de los empleados ya que el pasivo se reconocerá cuando la prestación de servicios del empleado tendrá derecho a recibir pagos a futuro y el gasto se reconocerá cuando la empresa ha consumido el beneficio económico originario de la prestación del servicio por el empleado a cambio de los beneficios en asunto. Estos serán exigibles a todas las empresas comerciales o industriales que realizarán aportes a planes nacionales y otros, dichos beneficios son a corto y largo plazo ya que a futuro tendrán derecho a pensiones, cesantías, seguridad social post-empleo entre otros.

La DIAN emitió el concepto unificado de Entidades sin Ánimo de Lucro - ESAL No 481 del 27 de abril del 2018 de acuerdo al artículo 19 y 38 del decreto 4048 de 2008, en correspondencia con el artículo 7 de la resolución 204 de 2014, donde se muestran temas acerca de: requisitos para los no contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, donaciones, requisitos sobre la pertenencia al régimen tributario especial, métodos de evaluación para la permanencia y actualización en el régimen tributario especial, ingresos y egresos fiscales,

determinación del beneficio neto o excedente, remuneración de cargos directivos y gerenciales, aspectos contables y tributarios de las ESAL, inversiones entre otros.

También integra temas como régimen tributario especial en entidades del sector cooperativo, personas jurídicas sin ánimo de lucro originadas de la propiedad horizontal y tratamiento de las Cajas de Compensación Familiar.(Concepto unificado de Entidades sin Ánimo de Lucro, 2018)

Objetivo:

Actualizar y parametrizar en el sistema contable CONTAR ERP en el módulo de nómina para la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN bajo lineamientos legales.

Objetivos específicos:

- Analizar cada uno de los procesos definidos por la Corporación para ser actualizados dentro del módulo de nómina y así garantizar resultados óptimos.
- Implementar el sistema contable CONTAR ERP con la parametrización exigida contablemente para el excelente funcionamiento del mismo.
- Reducir los costos bajo la normalización de los procesos y movimientos de trabajo que interviene directamente en el tiempo y recursos del mismo.

Metodología:

El enfoque para la siguiente exploración de campo es de manera cualitativa debido a la recolección y análisis de datos sin medición numérica para descubrir preguntas de investigación en el proceso de interpretación, luego serán perfeccionadas y responderlas con un proceso circular donde la secuencia no es siempre la misma en el planteamiento del problema. De

acuerdo a la examinación de los hechos en el proceso se desarrolló una teoría coherente para representar lo que se observó, va de lo particular a lo general. Esta investigación se usa en una investigación política y de mercado ya que describe de forma minuciosa eventos, personas, hechos, comportamientos, interacciones por medio de un estudio, situaciones que se experimentan.

El método cualitativo suministra datos descriptivos de elementos impalpables del comportamiento del ser humano, por medio del cual se entiende o interpreta los problemas sociales ya que permiten a los investigadores estudiar la relación entre personas, entes sociales y la cultura; responde preguntas como ¿por qué?, ¿qué?, ¿cómo? y ¿para qué?, buscando la significación de las cosas, es explicativo y exploratorio dando resultados muy representativos, pero no proyectados.

Los datos cualitativos son evidencias o información verbal, audiovisual o en forma de texto e imágenes, se generó hipótesis durante el estudio ya que fue construido bajo un trabajo de campo involucrando algunos casos para ser analizados intensamente (Roberto, 2014)

Capítulo 2. Descripción general del contexto de práctica profesional en *Donde trabaja el estudiante*.

En este capítulo, se presenta la descripción general del contexto de la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, donde se realiza la práctica profesional en la función en *Donde trabaja el estudiante* y el plan de trabajo que se realizará en ella, en el período comprendido entre los meses septiembre del año 2017 a agosto del año 2018.

2.1. Descripción del entorno de práctica profesional

A continuación, se presentan los principales elementos del entorno donde se desarrolla la práctica profesional.

Nombre de la empresa: CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.

Dirección: Avenida Calle 170 No. 65 – 31. Bogotá.

Teléfono: 7423166. Ext. 1081

Página Web: www.abrahamlincoln.edu.co

2.1.1. Reseña histórica

La CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN inicio en el año 1955, sus fundadoras la señora Eleanor France Henderson y su hija Charlotte Alum de Samper tuvieron la idea de formar y educar un grupo de niños extranjeros que vivían en Bogotá, para este entonces la ciudad no cubría sus necesidades pedagógicas, el fin era solucionar los problemas de la educación bilingüe y ser graduados con diploma de bachilleres.

Empezaron con una casa ubicada en la calle 76 con carrera 7, tenían grupos pequeños de 8 y 12 niños por cada nivel, recibieron las licencias de funcionamiento para preescolar, primaria y bachillerato, el colegio Abraham Lincoln fue unos de los primeros colegios en Bogotá en

operar en calendario B, uno de los primeros colegios pioneros en proponer espacios en su infraestructura como biblioteca propia.

A los 2 años ya contaban con dos casas amplias donde empezaron a entrenar equipos de varios deportes, siempre se destacó por tener una diversidad de actividades como costura, carpintería, mecánica, cocina, baile entre otros, ofreciendo como cursos complementarios para garantizar una formación integral; durante su primera etapa el Colegio contaba con estudiantes de muchas nacionalidades y se mostraban múltiples culturas y religiones. Para el año 1963 se decidió vender el colegio a los padres de familia y así integrar una junta directiva, como presidente estaba el Doctor. Marco Milhem, quién tuvo la idea de formar el colegio en *Corporación sin ánimo de lucro* para que todos los miembros que tuvieran un hijo estudiando en el colegio tenía voz y voto para las decisiones, el fin era crear una figura jurídica con los padres para adquirir derechos y contraer obligaciones en busca de una mejor educación y bienestar para los estudiantes.

El nivel de inglés cada vez se va intensificando más, los exámenes eran realizados por el Centro Colombo Americano bajo la prueba de la Universidad de Michigan para los alumnos de 9, 10 y 11 grado hasta llegar ser muy satisfactorios en el año 1988. Los valores también fueron otros de la revolución académica que se vivió en esos años, ya que los lincolnianos estaba centrados en formar estudiantes con sentido crítico hacia la investigación y el debate, identificado por su calidad humana. Para los años 90 ya se destacaba como excelente escenario de la educación en Colombia por su propuesta educativa de calidad, de innovación ante el país y el mundo.

En la actualidad cuenta con dos sedes en el norte de Bogotá y se encuentra en construcción de la tercera sede, su programa educativo sigue siendo calendario B, ha sido uno de

los colegios más importantes de la ciudad por su alto nivel de educación y exigencia con sus estudiantes. Desde el año escolar 2015-2016, fue autorizado el programa “bachillerato internacional” con el fin de obtener un diploma que ofrece mundialmente la oportunidad de ingresar a universidades de alto nivel, como siguiente proyecto, es lograr la certificación AdvancED (Advanced Education), organización norteamericana que realiza un seguimiento riguroso de estándares para garantizar la excelencia académica en los estudiantes.

2.1.2. Misión, visión y valores corporativos

Con base en los elementos del Direccionamiento Estratégico de la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN a continuación, se presentan los principales elementos del direccionamiento estratégico:

Misión: El Colegio Abraham Lincoln, presta un servicio educativo bilingüe, de alta calidad en preescolar, básica primaria, básica secundaria y media vocacional con énfasis en Inglés y dominio básico del Francés, con autonomía financiera, responsabilidad social y recurso humano altamente calificado, enmarcado en una filosofía propia y un modelo pedagógico establecido para proporcionar una formación integral basada en el conocimiento, la investigación, los valores y principios de la institución, contribuyendo con la sociedad en la formación de personas competentes, productivas y comprometidas con su entorno. (Manual de convivencia del Colegio Abraham Lincoln, 2018, p.4).

Visión: Nos vemos entre los colegios de alta calidad académica y formativa, con habilidades sociales, científicas y lingüísticas, para lo cual al año 2020 los recursos se habrán orientado a: • Implementar y desarrollar el programa Diploma del Bachillerato Internacional (IB) • Fortalecer la formación del carácter y la

promoción de los valores por medio del programa Character Counts •

Implementar, desarrollar y certificar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y actualizar el sistema de gestión de calidad bajo los requisitos de la norma ISO 9001:2015. • Ampliar la infraestructura de la institución a través de la adquisición de nueva sede para preescolar y remodelación de la sede primaria • Mejorar continuamente la calidad académica representada en los resultados de las pruebas Saber e internacionales de idiomas (inglés- francés), uso eficiente TIC y el fomento de la investigación. (Manual de convivencia del Colegio Abraham Lincoln, 2018, p.4).

Valores Corporativos: Todas las orientaciones, decisiones, acciones y comunicaciones de la familia Lincolniana (los padres, los estudiantes, los profesores, el personal administrativo y todos los estamentos directivos) deben reflejar los siguientes valores:

Responsabilidad: Capacidad del ser humano de actuar con compromiso y proactividad en el cumplimiento de las normas y parámetros dados por la Institución, en pro de su misión y visión, asumiendo las consecuencias de sus actos. (Manual de convivencia del Colegio Abraham Lincoln, 2018, p.5).

Respeto: Capacidad de valorar, aceptar y actuar reconociendo diferencias, derechos y deberes de todo ser humano y su entorno, propiciando la convivencia armónica. (Manual de convivencia del Colegio Abraham Lincoln, 2018, p.5).

Confiabilidad: Capacidad para actuar correctamente ante uno mismo y ante los demás, Refiere la honestidad de la persona, identificar y hacer lo correcto.

Civismo: Se refiere a los deberes, derechos, las conductas y las responsabilidades del buen ciudadano en la sociedad. (Manual de convivencia del Colegio Abraham Lincoln, 2018, p.5).

2.1.3. Organigrama con la ubicación del practicante

En la figura 1, se presenta el organigrama de la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, compuesta por rectoría o gerencia general, dirección administrativa y financiera con cuatro áreas de su dependencia, para la práctica se realizará en el área de contabilidad.

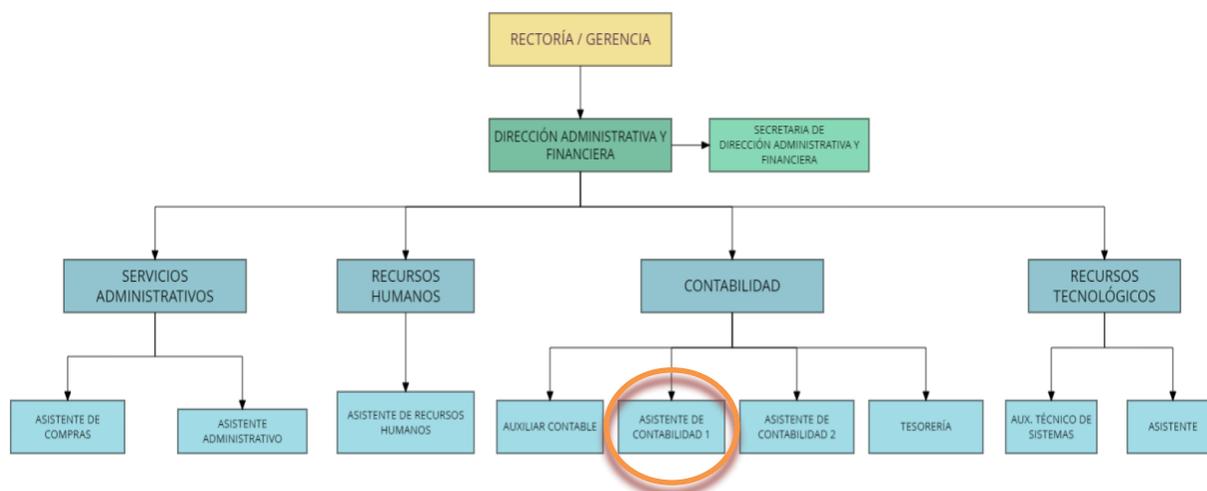


Figura 1 Organigrama de la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN (Fuente: elaboración propia)

2.1.4. Logros de la empresa

La CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN es un colegio bilingüe del sector económico de servicios, dedicado a la educación de jóvenes con alta excelencia y exigencia académica, durante su proyecto educativo ha logrado tener una excelente ubicación en las pruebas de estado (ICFES), para la corporación sus clientes son los padres de familia de los

alumnos, mediante una firma de contrato, son matriculados en el colegio para recibir el servicio educativo que ofrece a sus estudiantes.

Durante el año 2008 la institución decide certificar su Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001 continuando en el presente como cultura y mejora continua. Para el año 2011 se cuenta con la aprobación de publicaciones en la revista ALSQUEST con ISSN 2248-4876 sobre proyectos de aula, reflexiones pedagógicas de docentes, y de manera ambiental desde el 2007. El Colegio Abraham Lincoln participa anualmente en Olimpiadas Matemáticas de Primaria que organiza la Universidad Antonio Nariño para los grados tercero, cuarto y quinto, siempre obteniendo un buen nivel, en la actualidad la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN cuenta con dos sedes propias donde funciona bachillerato, primaria y preescolar, para iniciar el próximo año escolar (2018-2019), se encuentra en construcción la tercera sede donde estarán los niños de preescolar; ha logrado obtener desde el año 2015, la autorización para obtener el diploma de bachillerato internacional.

2.1.5. Descripción del área funcional donde se desempeñó

La CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN se encuentra ubicada en el barrio San José de Bavaria, el área contable está en la sede de bachillerato, conformado por 6 personas que son: directora financiera, jefe de contabilidad, asistente de contabilidad 1 y asistente de contabilidad 2, tesorera y auxiliar contable. Todos son encargados de verificar que los documentos de ingreso y egreso que hacen parte de la corporación estén debidamente registrados, de realizar proyecciones a futuro con éxito y que faciliten la fiscalización de todos los activos, pasivos y patrimonio de la corporación.

2.1.6. Matriz FODA personal de la experiencia de práctica realizada

La matriz FODA, es una descripción de las diferentes fortalezas oportunidades debilidades y amenazas que tiene el practicante en el lugar de trabajo, esto con el fin de tener una evaluación acertada de los aspectos a mejorar por el practicante.

Tabla 1. Matriz FODA personal de la función de práctica desarrollada.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> a. Alto conocimiento del software contable (CONTAR ERP). b. Destreza en el registro de liquidación de nómina. c. Capacidad de innovar para mejorar los procesos. d. La corporación posee certificación ISO9001-2015. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Falta de agilidad en el manejo de cuentas financieras. b. Falta de experiencia con el cargo de auxiliar contable. c. Tener carácter explosivo y decir las cosas sin importar las consecuencias. d. No posee un sistema de nómina actualizado.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> a. Contratación laboral en el área contable. b. Conocer otro software contable. c. Cumplimiento proactivo de funciones establecidas. d. Implementación de nuevos procesos en el proceso de nomina 	<ul style="list-style-type: none"> a. Compañeros con alta experiencia laboral. b. Error en el registro contable por falta de conocimientos. c. Incompatibilidad de caracteres con el jefe inmediato. d. Nuevas inspecciones por parte de los entes de control externo.

Fuente: elaboración propia.

2.1.7. Descripción de herramientas y recursos utilizados

En la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, el área contable cuenta con el Software contable llamado “CONTAR ERP” utilizado para todas las transacciones y registros diarios de la empresa, este software tiene los módulos de contabilidad, compras, tesorería y nómina, conozco el módulo de nómina y compras, durante la práctica obtuve excelente manejo del módulo de contabilidad, el software brinda seguridad total para todo tipo de reportes en tiempo real de quienes lo solicitan.

2.2. Datos del Interlocutor, Jefe inmediato, Supervisor, Equipo interdisciplinario con el que interactuó durante su práctica profesional en contrato de aprendizaje.

Nombre: Yuli Alexandra Chicango.

Cargo: Jefe de contabilidad

Teléfono: 7423166 ext. 1042

2.3. Funciones y compromisos establecidos

Entre las funciones establecidas por la empresa para el desarrollo de la práctica profesional se determinaron:

- a. Parametrización de cuentas contables en el módulo de nómina.
- b. Ingreso de novedades para liquidación de nómina.
- c. Conciliaciones de cuentas y bancarias.
- d. Contabilización de nómina.
- e. Liquidación de contratos laborales.
- f. Verificación de procesos de la Autoliquidación mensual.

Compromisos:

- Aplicar en el área contable los conocimientos adquiridos para la resolución de problemas.
- Manejar correctamente los módulos de nómina, contabilidad con el fin de entregar informes con veracidad y confiabilidad que sean óptimos para la compañía.
- Verificación de registros contables de forma segura.
- Organizar y archivar correctamente la documentación solicitada por el Jefe de área.

2.4. Plan de trabajo

Para el desarrollo de la función de práctica se exponen en el siguiente apartado los elementos clave del plan de trabajo a realizar durante el periodo de Trabajo de Campo, con base en los lineamientos de las funciones de práctica profesional de Uniminuto UVD.

2.4.1. Objetivo de la práctica profesional

La práctica profesional es una de las estrategias de la proyección social de todo el Sistema UNIMINUTO, la cual se concibe como una actividad pedagógica complementaria a la formación del estudiante en su área disciplinar, y que adquiere su relevancia a partir de la relación permanente entre la universidad, la sociedad y el mundo laboral (Uniminuto 2014, p. 1). Por tanto, para el desarrollo de la función en *Donde trabaja el estudiante* en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN, la estudiante se propone:

Poner a disposición mis conocimientos en el área contable y mejorarlos durante todo el proceso de mi práctica, siempre con el compromiso para desarrollar con excelencia las tareas asignadas dentro de la compañía, formando un ambiente laboral idóneo bajo el cumplimiento del desempeño de las responsabilidades.

2.4.2. Plan de trabajo semanal

Las actividades propuestas para ser desarrolladas en el periodo de trabajo de campo, se organizaron para un periodo de 16 semanas y describen con detalle a continuación en la tabla 2:

Tabla 2. Descripción Plan de trabajo Semanal para el periodo de práctica profesional

Semana	Actividades a desarrollar
1	Elaboración de conceptos bajo el programa Contar ERP para nómina.
2	Parametrización de cuentas contables en el módulo de nómina.
3	Conciliación de prestaciones sociales.
4	Contabilización de nómina.
5	Parametrización en las provisiones legales mensuales.
6	Generación de primas no salariales y bonificaciones.
7	Registro de egresos bancarios.
8	Registros de novedades para liquidación de horas extras.
9	Liquidaciones de contratos laborales.
10	Elaboración y liquidación de nómina.
11	Registro de seguridad social y parafiscales.
12	Parametrización para liquidación de retención en la fuente.
13	Conciliación de pagos de incapacidades pendientes por cobrar.
14	Liquidación prima de servicios.
15	Liquidación de cesantías e intereses de cesantías.
16	Contabilización de prestaciones sociales.

Fuente: elaboración propia.

2.4.3. Productos a realizar

Para el desarrollo de la práctica profesional, los productos que se entregarán para la organización son:

- a. Liquidación de contrato de trabajo laboral.
- b. Autoliquidación mensual.
- c. Contabilización de nómina.
- d. Liquidación de nómina.
- e. Liquidación de prestaciones sociales.

Capítulo 3 Resultados de la práctica profesional

En este capítulo se presentan los aspectos relevantes del desarrollo y ejecución de la práctica profesional en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.

3.1.Descripción de las actividades realizadas

Durante la práctica profesional el estudiante realizó las siguientes actividades de acuerdo al plan de trabajo:

- a. Liquidación de nómina.
- b. Liquidación de contratos laborales.
- c. Conciliación de prestaciones sociales.
- d. Contabilización de nómina.
- e. Parametrización de provisiones.
- f. Registro de seguridad social y parafiscales.
- g. Registro de egresos bancarios.
- h. Liquidación de retención en la fuente por trabajadores.
- i. Conciliación de pagos de incapacidades pendientes por cobrar.
- j. Liquidación de cesantías e intereses de cesantías.
- k. Generación de primas no salariales y bonificaciones.
- l. Parametrización de cuentas contables en el módulo de nómina.
- m. Liquidación prima de servicios.
- n. Registro de facturas por descuentos a empleados.
- o. Registros de novedades para liquidación de horas extras.
- p. Parametrización de conceptos para retención en la fuente por trabajadores.

3.2. Análisis sobre la relación teoría – práctica, durante la aplicación del proyecto de trabajo.

Con base en el plan de estudios del programa de Contaduría Pública y de las asignaturas que hace parte del componente específico profesional, que a su vez se dividen en los subcomponentes: Contabilidad financiera, Finanzas, Contabilidad de gestión, Control y regulación, Contabilidad Tributaria, se describen en la tabla 3, los principales aspectos o temáticas de la teoría fueron aplicados en el ejercicio de la práctica profesional.

Tabla 3. Análisis del aporte al desarrollo de competencias específicas del programa de Contaduría Pública al Ejercicio laboral y profesional.

Subcomponente	Impacto académico	Impacto desde lo práctico	Conclusiones y sugerencias
1. Contabilidad Financiera I al IV	Buenos conocimientos en los procesos contables de acuerdo a hechos económicos. Gracias al conocimiento adquirido se entiende que la nómina es la suma de todos los registros financieros sobre devengos y deducciones a trabajadores.	Reconocimiento de los beneficios a empleados según Norma Internacional para la medición del costo o valor neto de realización, de acuerdo a la naturaleza de la empresa. (Peña Hurtado, 2015)	Como conclusión la Contabilidad Financiera son los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar de manera transparente. Se sugiere a la institución educativa implementar una intensidad horaria más acorde a la Contabilidad Financiera porque este es parte vital en la actividad de un Contador.
2. Contabilidad de Gestión	Altos conocimientos en conciliación de prestaciones sociales. De acuerdo al aprendizaje obtenido se entiende de forma concreta y efectiva la	Revisar las cuentas contables según sea gasto o costo, de acuerdo al pago realizado en nómina y la seguridad social del	Para concluir la Contabilidad de Gestión es importante en el proceso de verificación de registros contables, en el control de los

	distribución para los centros de costo que tiene una empresa.	periodo. (Guzmán López, 2016)	recursos de la compañía, en la toma de decisiones. Como sugerencia establecer que la contabilidad de gestión se maneje con mayor profundidad en el desarrollo de las clases.
3. Control y Regulación	Buenos conocimientos sobre auditoría de calidad. Académicamente con las electivas de auditoría se obtuvo parte esencial del manejo de una auditoría, de la importancia e implementación.	Reconocimiento de movimientos para prestaciones sociales acordes a la seguridad e integridad para la empresa bajo parámetros de la NIA 400. (Grimaldo Lozano, 2014)	Es importante manejar una revisión de conciliación de prestaciones sociales con el debido control y aplicación de normas de auditoría. Se recomienda establecer más intensidad horaria en este tipo de conocimientos ya que son parte importante en saber de un contador.
4. Contabilidad Tributaria	Buenos conocimientos sobre las tarifas de impuestos para liquidación de retención en la fuente por pagos laborales. De acuerdo al conocimiento básico adquirido se implementó en la práctica de las obligaciones tributarias de una empresa.	Manejo e implementación de las tarifas sobre impuestos en la retención en la fuente para trabajadores. ("Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general y se dictan otras disposiciones" , 2018)	Como conclusión la contabilidad tributaria influye en las políticas contables y en el reconocimiento de las obligaciones tributarias. Se sugiere proyectar con mayor intensidad el tema de impuestos y demás obligaciones tributarias dentro de la malla curricular.

Fuente: elaboración propia.

3.3.Evaluación de práctica a partir de lo planteado en el informe inicial.

Es conveniente comparar lo planeado con lo ejecutado para poder realizar un análisis de la práctica de una manera objetiva.

Tabla 4. Evaluación de lo planeado versus lo ejecutado

Semana	Actividades planeadas	Actividades ejecutadas
1 – 7 y 8	Elaboración de conceptos en el sistema Contar ERP para liquidación de nómina	Se realizó correctamente las la creación de diferentes conceptos relacionados para la liquidación de nómina.
2 – 9 y 13	Parametrización en las provisiones legales mensuales.	Fue realizada y cumplida totalmente mes a mes de acuerdo a la normatividad vigente.
3 y 4	Conciliación de prestaciones sociales, contabilización de nómina.	La conciliación y verificación de nómina pagada con las prestaciones sociales correspondientes, se ejecutaron según lo planeado.
5 – 6 - 12 y 14	Conciliación de pagos de incapacidades pendientes por cobrar.	Los temas relacionados con incapacidades pendientes por cobrar se cumplieron completamente de acuerdo a la planeación.
10	Registros de novedades para liquidación de horas extras.	Se realizó totalmente la actividad debido al control interno de la compañía.
11 – 15 y 16	Liquidación de contratos laborales y de nómina.	Se cumplió con el objetivo y planeación propuesta, con seguimiento en el manejo de las políticas internas de la institución.

Fuente: elaboración propia.

3.4.Beneficios logrados en el periodo de trabajo de campo

Los beneficios logrados a partir del desarrollo del trabajo de campo, de la práctica profesional se describen en la tabla 5.

Tabla 5. Beneficios logrados en el periodo de trabajo de campo.

Campo de acción	Beneficios logrados
Personal	Se obtuvo excelente conocimiento sobre las actividades planeadas durante la práctica profesional, aumentando la motivación profesional para un excelente futuro con nuevas ideas y demostrando las capacidades de gestión para proyectar más competitividad. La liquidación de nómina abarca un conocimiento amplio de leyes las

cuales fueron de gran ayuda como esfuerzo personal para generar un valor agregado en el conocimiento.

Profesional	Buen manejo de procedimientos en registros contables de acuerdo a las políticas ya establecidas por la empresa, dando un mejor resultado en la contabilización de nómina. Proyectando operaciones con cambios a nivel organizacional demostrando relevancia en la importancia que es la parametrización y actualización del software contable en el módulo de nómina ahorrando costos y tiempo.
Laboral	Contar con la posibilidad de hacer inclusión durante la práctica en el área contable para destacar las destrezas laborales y que fueran evidenciadas, permitió la implementación de un nuevo software para nomina con el fin de optimizar el tiempo en la liquidación de nómina y demostrando una mejora continua con el sistema ERP

Fuente: elaboración propia.

Capítulo 4 Evaluación general de la práctica

En este capítulo se presentan de manera condensada, los aspectos más relevantes del proceso de Práctica Profesional realizado en la función *Donde trabaja el estudiante*, en la empresa **CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN**.

4.1.Resultados alcanzados

En la Tabla 6 se presentan los principales resultados alcanzados en el desarrollo de la Práctica Profesional, abordándolos desde el punto de vista del Impacto Académico y desde el punto de vista Práctico en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.

Tabla 6. Resultados alcanzados en la práctica profesional en la empresa CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN.

Resultado	Impacto académico	Impacto desde lo práctico	Conclusiones y sugerencias
Registro contable de liquidación de nómina.	Buen manejo de registros contables en la liquidación de nómina que opera la compañía, permitiendo informar oportunamente sobre las transacciones económicas para su control y de acuerdo al conocimiento adquirido en Contabilidad Financiera	Control y seguimiento de los costos y gastos de la compañía, con la correcta liquidación de nómina mensual correspondiente. (Cepeda Galán & Calderón Luzuriaga, 2018)	Para concluir la Contabilidad Financiera ayuda en reconocer, medir y tener la información cuantitativa de las transacciones que realiza la empresa. Como sugerencia para la institución educativa revisar intensidad horaria ya que a Contabilidad Financiera que se ve es muy rápida y básica.
Contabilización de Nómina y prestaciones sociales.	Amplio manejo en la liquidación de nómina y retenciones al trabajador con todas sus prestaciones de acuerdo a la legislación laboral y basado en los	Liquidación correcta de nómina, contabilización de cada concepto y provisión de las prestaciones sociales. (Rodrigo, 2018)	Como conclusión la contabilización de nómina se realiza de manera clara y oportuna, llevando los gastos de nómina acorde a los registros de causación.

	conocimientos por la contabilidad de costos.		Para sugerir, establecer una mayor practica en la asignatura ya que el tiempo es muy corto.
Acatamiento de obligaciones tributarias.	Reconocimiento de las obligaciones tributarias, liquidación correcta de impuestos basado en los conocimientos adquiridos en la asignatura de Tributaria.	Liquidar oportunamente las obligaciones tributarias que exige la Ley colombiana, para que de forma legal y con transparencia sea presentado ante las entidades de control. ("Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general y se dictan otras disposiciones" , 2018)	Para concluir el cumplimiento de las obligaciones tributarias ayuda a no tener un riesgo fiscal y perjuicio económico. Se recomienda tener más intensidad horaria en este tema ya que es vital en la profesión contable.

Fuente: elaboración propia.

4.2. Beneficios logrados para su perfil profesional una vez terminadas las tres prácticas profesionales

Con respecto a los beneficios logrados durante la práctica profesional, en lo personal se afianzo los conocimientos sobre el manejo contable de una empresa, la relación con las actividades fue enriqueciendo cada vez más y desarrollando habilidades como organización de documentación, cumplimiento con fechas de entrega, resolución de conflictos. La liquidación de nómina abarca un conocimiento amplio de leyes las cuales fueron de gran ayuda como esfuerzo personal para generar un valor agregado en el conocimiento; a nivel profesional se logró entender la metodología laboral que tiene los registros contables para una empresa sin ánimo de lucro, conociendo sus obligaciones tributarias. Proyectando operaciones con cambios a nivel

organizacional demostrando relevancia en la importancia que es la parametrización y actualización del software contable en el módulo de nómina ahorrando costos y tiempo.

4.3. Conclusiones y recomendaciones generales de la práctica

Ya finalizada la práctica profesional en la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN se concluye que las actividades propuestas según el plan de trabajo fueron acordes al conocimiento obtenido a través de la carrera de contaduría pública, se cumplió a cabalidad el objetivo de implementación, parametrización y actualización en el software contable en el módulo de nómina bajo parámetros legales y de la organización, facilitando eficazmente la información financiera de manera confiable. Se evidencio como finalidad la automatización de todos los procesos enlazados con fácil acceso a la información, en una sola plataforma y una sola base de datos.

Agradezco a la CORPORACIÓN ABRAHAM LINCOLN por permitir realizar las prácticas profesionales en tan prestigiosa institución, facilitándome herramientas para alcanzar esta meta y lograr mis objetivos de vida propuestos, como acción de mejora para la empresa se podría revisar las actividades a desarrollar de manera más organizada en el horario, ya que fue en algunos momentos impedimento para seguir con las actividades porque tenía que terminar en otro momento.

Referencias

- "Por la cual se expiden normas de financiamiento para el restablecimiento del equilibrio del presupuesto general y se dictan otras disposiciones" , Ley 1943 (El congreso de Colombia 28 de Diciembre de 2018).
- Alvarez, L. &. (2017). *Estructuración del proceso contable por proyecto de obrad de la empresa JBL Ingeniería SAS*. Bogotá.
- Andrade Calvo, J. P. (2017). *Mejoramiento al proceso de generación y contabilización en la nómina fiscal de WesternGeco*. Bogotá.
- Cajamarca Sacoto, J. C. (2015). *Automatización de los procesos financieros mediante un sistema integrado de gestión financiera modulo de nómina*. Ecuador: Bachelor's thesis.
- Carpentier, J. F. (2016). *La seguridad informática en la PYME: Situación actual y mejores prácticas*. Ediciones ENI.
- Cepeda Galán, S., & Calderón Luzuriaga, D. (2018). *Diseño de un sistema de nómina para el departamento de rrhh en Estratex Ecuador S.A*. Ecuador: Repositorio Universidad de Guayaquil.
- Cornejo Navarro, C. A. (2015). *Proceso de implementación del sistema Sap-Erp del módulo de talento humano para el área de nómina en la empresa pública metropolitana de agua potable y saneamiento: guía para futuras implementaciones*. Ecuador: Bachelor's thesis, PUCE.
- Elizalde-Marín, L. (noviembre de 2018). *Eumed.net*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/4/contabilidad-costos-organizaciones.html>

- Gámez Cubillos, N. J. (2016). *Implementación de Software Administrativo ERP Suite OSS en una Empresa de Distribución de Equipos para Irrigación*. Bogotá.
- Grimaldo Lozano, L. C. (2014). *La importancia de las auditorías internas y externas dentro de las organizaciones*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Guzmán López, T. &. (2016). *Efecto de la NIC 19 en el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo en la situación económica y financiera de la empresa SECUCORP SAC en la ciudad de Trujillo en el año 2015*. Trujillo - Peru: Universidad Privada Antenor Orrego - UPAO.
- Mejia Ruiz, C. G., & León Tomalá, K. (Febrero 2017). *Reestructuración del área de nómina y compensaciones mediante la reingeniería de los procesos en la empresa de servicios médicos latinomedical S.A.. Eumednet*.
- Onofre, P. L. (2018). *Asesoría y actualización contable y administrativa Fundación Hogar de la Mano con Cristo*. Bogota.
- Peña Hurtado, C. V. (2015). *Análisis del impacto en la aplicación de la norma internacional NIC 19 (beneficios a empleados) en la compañía Brinks de Colombia S.A*. Bogota: Universidad de La Salle.
- Roberto, H. S. (2014). *Metodología de la investigación 6ta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Rodrigo, E. G. (2018). *Estados financieros basicos bajo NIC-NIIF*. Ecoe Ediciones.
- Romero Baque, K. G. (2016). *DESARROLLO DE UN SISTEMA INFORMÁTICO QUE ADMINISTRE LA NÓMINA COMO DETERMINA EL CÓDIGO DE TRABAJO*

CALCULANDO EL COSTO PROFESIONAL PARA LA TOMA DE DECISIONES.

Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias: Doctoral dissertation.

Rozo Garcia, N. P. (2015). *Organización de los procesos contables del Club del Comercio PH.*

Ocaña: Doctoral dissertation.

Apéndice A: Referencia Laboral



LA SUSCRITA DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DE LA CORPORACION ABRAHAM LINCOLN

CERTIFICA QUE:

La señora **LADY GISETE CHUMBE SUA** identificada con cédula de ciudadanía No. **52.912.805 de Bogotá**, labora en esta Institución con contrato a término indefinido, desde el 01 de Febrero de 2016, desempeñando el cargo de **ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS**.

La presente certificación se expide a solicitud de la interesada en la ciudad de Bogotá, a los cinco (05) días del mes de abril de 2019.

Cordialmente,


YOLANDA BUSTOS CASTAÑEDA
Directora Administrativa y Financiera


Sede primaria: Calle 170 # 51A - 81
Sede bachillerato: Av. Calle 170 # 65 - 31
PBX: 742 3166 | www.abrahamlincoln.edu.co