



**ESTRATEGIAS CONTABLES
PARA LA OPTIMIZACIÓN EN EL
PROCESO DE NÓMINAS DE LA
EMPRESA SHOPICELL C.A.
VALENCIA, ESTADO
CARABOBO.**

Autores: Henry Sumoza
C.I. 24.859.787
Julio Lugo
C.I. 22.211.372

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 87123

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA

**ESTRATEGIAS CONTABLES PARA LA OPTIMIZACIÓN EN EL
PROCESO DE NÓMINAS DE LA EMPRESA SHOPICELL C.A.
VALENCIA, ESTADO CARABOBO.**

Proyecto del Trabajo de Grado para optar al título de
Licenciado en Contaduría Pública

Autores: Henry Sumoza
Julio Lugo

Tutor(a): Lic. Edgar Basanta

San Diego, Febrero de 2018

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lcdo. Edgar Basanta, portador de la cédula de identidad N° V-19.229.930, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por los ciudadanos Henry Sumoza y Julio Lugo portadores de la cédula de identidad N° 24.859.787 y N° 22.211.372 respectivamente titulado: ESTRATEGIAS CONTABLES PARA LA OPTIMIZACIÓN EN EL PROCESO DE NÓMINAS DE LA EMPRESA SHOPICELL C.A.VALENCIA, ESTADO CARABOBO. Presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los _____ días del mes de _____ del año 2018

Nombre

C.I:

CONTENIDO

ÍNDICE DE CUADROS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN INFORMATIVO.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.1.1. Formulación del Problema	5
1.2. Objetivos.....	6
1.3. Justificación	6
II MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Definición de Términos	24
III MARCO METODOLÓGICO	26
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	26
3.2. Fases Metodológicas.....	28
Fase I.....	28
Fase II.....	30
Fase III.	31
IV RESULTADOS	32
4.1. Análisis y presentación de los resultados.....	32
4.2. Análisis del Cuestionario.....	33
4.3. Análisis de la lista de cotejo	43
V LA PROPUESTA.....	45
5.1. Presentación de la Propuesta.....	45
5.2. Justificación de la Propuesta.....	46

5.3. Objetivos de la Propuesta.....	46
5.4. Factibilidad de la Propuesta.....	47
5.5. Desarrollo de la Propuesta.....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS	59
ANEXOS.....	60

LISTA DE CUADROS

CONTENIDO

CUADRO		pag
1	Información adecuada.....	33
2	Políticas.....	34
3	Sistema de información.....	35
4	Información de nómina.....	36
5	Reintegro de nómina.....	37
6	Datos confiables.....	38
7	Medidas correctivas	39
8	Mecanismos de control.....	40
9	Control interno.....	41
10	Estrategias contables.....	42
11	Lista de cotejo.....	43

LISTA DE GRÁFICOS

CONTENIDO

GRÁFICO		pag
1	Información adecuada.....	33
2	Políticas.....	34
3	Sistema de información.....	35
4	Información de nómina.....	36
5	Reintegro de nómina.....	37
6	Datos confiables.....	38
7	Medidas correctivas	39
8	Mecanismos de control.....	40
9	Control interno.....	41
10	Estrategias contables.....	42
11	Lista de cotejo.....	43

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA
CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA

**ESTRATEGIAS CONTABLES PARA LA OPTIMIZACIÓN EN EL
PROCESO DE NÓMINAS DE LA EMPRESA SHOPICELL C.A.
VALENCIA, ESTADO CARABOBO**

Autores: Henry Sumoza
Julio Lugo
Tutor: Lic. Edgar Basanta
Fecha: Febrero de 2018

RESUMEN INFORMATIVO

El objetivo general de la investigación consiste en proponer estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina de la empresa Shopicell C.A., dado que esta organización presenta debilidades en los procesos relacionados con el cálculo de la nómina, ya que carece de normas y procedimientos idóneos para su manejo y control. Metodológicamente, se considera un proyecto factible, apoyado en una investigación de campo y en una revisión documental. Como técnicas de recolección de información se empleó la encuesta, para lo cual se utilizó un cuestionario, aplicado a la población objeto de estudio conformada por diez trabajadores que laboran en la empresa y están involucrados de manera directa e indirecta con el proceso de nómina. Este cuestionario permitió conocer la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A. Otra técnica a utilizar fue la observación directa, mediante una lista de cotejo, cuya finalidad de identificar los procedimientos para el proceso y cancelación de nómina en la empresa. Una vez obtenida la información procedente de las técnicas de recolección, se procedió a la clasificación y agrupación de la misma para luego ser codificada, tabulada y analizada hasta llegar a resultados concretos y su respectiva interpretación. Finalmente se diseñaron las estrategias contables para la optimización del proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Descriptor: Estrategias, Estrategias Contables, Nómina Proceso de Nómina, Sistema de Nómina

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones se realizan diariamente diversos tipos de procedimientos, los cuales se interrelacionan unos con otros, utilizando los recursos disponibles de la empresa para la obtención de un objetivo común que es alcanzar las metas establecidas por la gerencia. Para lograr la satisfacción de estos objetivos previamente definidos es de suma importancia la comprensión que tenga el personal de cada uno de los procedimientos que deben llevarse a cabo y es obligación de los directivos de la empresa dictar las normativas y pautas que guíen al personal en el desarrollo de sus actividades, ayudando a que las mismas sean más eficientes.

Partiendo de que todos los procedimientos involucran al personal de la empresa, se hace necesario detallar claramente los pasos que deben cumplirse para realizar las tareas que permitan la satisfacción de los objetivos. Por lo tanto, el proceso de nómina es el registro financiero que una empresa realiza sobre los salarios de sus empleados, bonificaciones y deducciones, son parte importante a la hora de llevar la contabilidad del negocio, dado que los impuestos derivados de la misma afectan significativamente al ingreso neto de la empresa. También es a menudo, objeto de numerosas leyes y reglamentos.

Por lo tanto, el establecimiento de procedimientos detallados y claros sobre el cálculo de la nómina sirve de base para desarrollar mejor control en las actividades, lo que ayudará a hacer las más eficientes y con el paso del tiempo permitirá obtener beneficios organizativos no solo a nivel de control interno, sino también en la optimización de las labores financieras que desarrolla dentro de sus actividades cotidianas.

En este contexto, la presente investigación tiene como finalidad proponer estrategias contables para la optimización en el proceso de nóminas de la empresa Shopicell C.A., puesto que carece de procedimientos y normas para efectuar el proceso de nómina, trayendo como consecuencia resultados poco confiables,

razonables y oportunos. En tal sentido, el estudio se presenta de acuerdo a los siguientes capítulos:

Capítulo I. El Problema, se plantea la problemática de la empresa, se establecen los objetivos (Generales y Específicos), posteriormente se justifica el estudio, los alcances y la formulación del problema

Capítulo II. Marco Teórico, se describen los antecedentes del estudio y se adaptan las teorías relacionadas con la investigación, y se nombran sus bases teóricas y definiciones de términos básicos

Capítulo III: Comprende el marco metodológico de la investigación, compuesto por el tipo y diseño de la investigación, y las fases metodológicas, donde se muestra la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y las técnicas de análisis de datos.

Capítulo IV. En este capítulo se presenta el tipo y diseño de la investigación, y las fases metodológicas en función de los objetivos específicos plantados para el desarrollo de la propuesta.

Capítulo V. Contiene la presentación de la propuesta, los objetivos, la justificación, la factibilidad, el desarrollo de la propuesta, las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Las organizaciones actualmente se enfrentan ante el desafío de establecer políticas y tácticas que le permitan mantenerse en un mercado globalizado donde la información sea oportuna, confiable, relevante y que la misma aumente la probabilidad de que los objetivos establecidos y las metas se cumplan por lo tanto, la aplicación acertada de la información tiene suma importancia en lo que se refiere al alcance de la excelencia, dado que es un recurso que se encuentra al mismo nivel que los recursos financieros, materiales y humanos, los cuales hasta el momento habían constituido los ejes sobre los que había girado la gestión de empresas. Por lo tanto, el alcance de los objetivos de una empresa se encuentra condicionado por el grado de eficiencia en el desarrollo de las actividades que se lleven a cabo.

En este contexto, dentro de las organizaciones se realizan diariamente diversos tipos de procedimientos los cuales se interrelacionan unos con otros, utilizando los recursos disponibles de la empresa para la obtención de un objetivo común que es alcanzar las metas establecidas por la gerencia. Partiendo de que todos los procedimientos involucran al personal de la empresa, se hace necesario detallar claramente los pasos que deben cumplirse para realizar las tareas que permitan la satisfacción de los objetivos.

En este sentido, los procedimientos administrativos y contables son la base fundamental para la eficiencia y efectividad de las actividades comerciales de cualquier organización, para funcionar de forma competitiva y alcanzar los objetivos deseados con satisfacción. Siempre y cuando, el personal con que cuenta la empresa logre entenderlos y aplicarlos de la manera que estos exigen ser utilizados, más aún si

se habla de procedimientos relacionados con la nómina de la empresa.

Al respecto, los procesos de nómina deben cumplir con normas y políticas establecidas previamente en manuales de procedimientos aplicables en todas las unidades de la organización, con el objeto de alcanzar en forma oportuna el pago de los trabajadores enmarcado dentro de las leyes. Las nóminas son estructuras necesarias para llevar a cabo un control de la actuación del personal que labora en una empresa, pues permiten el registro del movimiento laboral de un trabajador, así como las deducciones que establece la ley, al igual que los beneficios de los cuales tienen derecho a disfrutar los trabajadores.

Asimismo, las nóminas permiten procesar los pagos del personal garantizando que se efectúen oportunamente, en los montos correctos y en el lugar designado. Su importancia radica en la cancelación de dinero en forma correcta y oportuna, en el tiempo y lugar requerido a fin de brindar al trabajador la seguridad y confiabilidad necesaria para satisfacer sus requerimientos o demandas personales

Por lo tanto, es conveniente que la nómina mantenga un efectivo cumplimiento de las leyes en materia laboral que sean aplicables. Éste es un requisito imprescindible que le garantiza a los trabajadores el acatamiento de las normas que regulan sus beneficios por parte de la empresa empleadora, evitando a la misma, posibles contingencias legales. A su vez, minimiza las fallas y debilidades que puedan encontrarse en futuras auditorías.

Debe señalarse, que las estrategias contables son herramientas que buscan modernizar, cambiar y producir mejores resultados con calidad y eficiencia, proporcionando datos que ayudan a los integrantes de una organización a obtener información que le sean útiles a la hora de realizar una nueva actividad. Por lo tanto, coadyuvan a que las actividades relacionados con el proceso de nómina, tales como política, procedimientos, métodos de cálculo y registro se lleven a cabo de manera correcta, para que puedan lograrse resultados uniformes

Dentro de este marco, el presente trabajo de investigación se enfoca en la problemática que presenta la empresa Shopicell C.A., específicamente en el proceso

de nómina. Los mecanismos que aplica durante este proceso no proporcionan seguridad razonable respecto al cumplimiento de requerimientos de gestión que proporcionan la efectividad y eficiencia de las operaciones.

Entre algunas de sus debilidades se puede encontrar: la adopción de controles de tiempo y asistencia manuales; deficiencias en el manejo del actual sistema de nómina con que cuenta; la falta de revisión previa a la emisión de la nómina definitiva, utilizada para efectuar la orden de pago; problemas de comunicación entre el personal encargado de la nómina y los supervisores de otras áreas de la empresa, quienes controlan el desempeño de los trabajadores; entre otras.

Estas condiciones inducen a la obtención de resultados poco confiables, razonables y oportunos. En relación a esto, cabe destacar que ante tal debilidad, el área de contabilidad es una de las secciones de la empresa que se ve perjudicada. El proceso de contabilización de una nómina deficiente, presentada inadecuadamente o con posibles errores o fallas, conlleva a la distorsión de la información que reflejan los Estados Financieros de la empresa.

A su vez, la empresa en sí se ve afectada por esta problemática administrativa. Puede generarse conflictividad laboral, incorrecta asignación de costos de producción, desembolsos que no le corresponden, disminución del capital de trabajo y gastos innecesarios ocasionados por desacato de la normativa legal respecto a la materia laboral. En virtud de tales circunstancias, se proponen estrategias contables para la optimización en el proceso de nóminas de la empresa Shopicell C.A., que optimice el desarrollo de las actividades correspondientes, logrando el mejoramiento de la calidad operacional y evitando desvirtuar el carácter razonable y oportuno de los Estados Financieros de la empresa.

1.1.1 Formulación del Problema

¿Cuál sería las estrategias a aplicar en la empresa Shopicell C.A para optimizar el pago y proceso de la nómina?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Proponer estrategias contables para la optimización en el proceso de nóminas de la empresa Shopicell C.A.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A.
- Identificar los procedimientos en el proceso y cancelación de nómina en la empresa Shopicell C.A.
- Diseñar estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación se basa en el diseño de estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A., se justifica porque establece los procedimientos detallados y claros que sirvan de base para desarrollar mejor control en las actividades relacionadas con el proceso de nómina, la minimización de los errores en cuanto a pagos incorrectos o retardos en el proceso, lo que ayudará a hacerlas más eficientes y con el paso del tiempo permitirá obtener beneficios organizativos no solo a nivel de control interno, sino también en la optimización de las labores financieras que desarrolla dentro de sus actividades cotidianas.

Por lo tanto, la relevancia de la aplicación de las estrategias contables va dirigido

a la ejecución de las nóminas y/o pagos en los cuales incurre la organización, es que busca contribuir en la mejora de los procesos con el fin de garantizar la continua operatividad de la empresa, además de que permite obtener información rápida y oportuna. A su vez, se podrán alcanzar niveles óptimos de eficiencia, dado que contienen medidas necesarias para el logro de los objetivos.

Asimismo, contribuye a la mejora del clima organizacional y consecuentemente a optimizar los servicios brindados a los clientes. Igualmente, además de identificar la situación actual, podrán ser beneficiados el personal, en cuanto a la aplicación de nuevas políticas salariales, lo cual tendría un efecto inmediato en el desarrollo del sentido de pertenencia y la dignificación de tan importante labor.

Desde el punto de vista teórico, la investigación es relevante, puesto que se revisa la bibliografía sobre los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de nómina en las organizaciones, su proceso contable y las normas que rigen el alcance de la misma. Además, el estudio aportará valiosa información teórica que brindará beneficios a todas aquellas investigaciones relacionadas al tema.

De igual manera, el trabajo establecerá lineamientos importantes relacionados con los registros y controles contables, lo cual constituye un aporte para la línea de investigación donde se inserta el estudio. Del mismo modo, genera valor en las organizaciones, sirviendo de patrón o guía para aquellas empresas que requieran mejorar sus procesos contables relacionados con la nómina y obtener mayores rendimientos a través de estrategias contables

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es aquel en el cual se analizan y relacionan los principales enfoques teóricos que sustentan la investigación, tras haber presentado el planteamiento de problema, estructurados los objetivos generales y específicos y manifestado la justificación del problema. Con base a esto se presentan a continuación algunas investigaciones que incluyen aspectos que sirven de enlace y de referencia para éste estudio

2.1 Antecedentes de la Investigación

En la presentación de antecedentes se busca utilizar las teorías existentes que sirvan de apoyo al presente estudio en función de las debilidades planteadas, y que a su vez sean un medio para lograr los objetivos del mismo. En los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados por otros investigadores. Según Balestrini, M. (2013:27), “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el tema planteado, constituye los antecedentes de dicho problema”. Se trata de formar una síntesis conceptual de las investigaciones y trabajos realizados, con el fin de tener una base que sirva de orientación a la presente investigación.

Ruiz,(2015), realizó un trabajo titulado: **“Manual de Procedimientos Administrativos y Contables Para el Cálculo de la Nómina de La Unidad Educativa Católica Santos Ángeles Custodios Del Municipio Carlos Arvelo, Guigue.”**, presentado en la Universidad de Carabobo para optar por el título de Licenciado en Contaduría Pública. El manual de procedimientos contables tuvo como finalidad optimizar el proceso de nómina, siendo la toma de decisiones un elemento primordial porque permite la consecución de los objetivos planteados. Dicha

herramienta solventa cualquier problema con el personal en cuanto a las deducciones del salario, porque en ella se muestra con claridad la base legal implementada, además sirve como instrumento para contratar un nuevo personal en dicha área, ya que contiene las funciones a desempeñar.

Asimismo Este estudio se ubicó en una investigación de campo, enmarcado bajo la modalidad de proyecto factible, a nivel descriptivo, apoyado en una revisión bibliográfica. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la observación directa, la observación documental y la encuesta, y como instrumento un cuestionario a una población de seis empleados que intervienen directamente en la elaboración de la nómina. Una vez analizado los resultados, se concluyó que en la institución no existe un perfil que describa cada una de las tareas y funciones pertenecientes a cada cargo, así como también, los procedimientos llevados a cabo de manera sistemática y coordinada en el cálculo de la Nómina

Este antecedente se tomó como referencia, porque a través del manual se suministrara un procedimiento actualizado conciso y claro de los diferentes procesos que son ejecutados por el personal del área de nómina, así como también le servirá de herramienta para garantizar la eficiencia y continuidad en las operaciones y de esta manera fortalecer aún más el control interno existente dentro de la organización.

También se consultó el trabajo de Arévalo,(2014), titulado: **“Plan de Acción para mejorar el Registro de Nómina en el Departamento de Contabilidad de la empresa Greif Venezuela, C.A.”**, presentado en la Universidad José Antonio Páez, como requisito para optar por el título de Licenciado en Contaduría Pública. El objetivo general consistió en el mejoramiento de los registros contables de la nómina en el departamento de contabilidad. En consecuencia, para mejorar las actividades que en el área se requerían fue necesaria la clasificación de las funciones de trabajo del personal para agilizar los procedimientos, teniendo como ventaja la reducción de fallas existentes a la hora de realizar el proceso.

Metodológicamente, se enmarcó en la modalidad de proyecto factible, apoyado en un estudio de campo de nivel descriptivo. Como técnica de recolección de datos,

se empleó la observación directa, mediante una lista de control o de chequeo. También se empleó la encuesta, mediante un cuestionario elaborado con diez preguntas dicotómicas. La población objeto de estudio estuvo conformada por seis trabajadores que laboran en el departamento de contabilidad y en el área de recursos humanos.

A través del análisis de los resultados, se concluyó que la empresa posee personal capacitado para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades. Sin embargo, no se están utilizando adecuadamente las herramientas del sistema de nómina para que el registro contable de la nómina sea automático, dado que se realizan de forma manual, lo que generaba diferencias en las cuentas por centros de costos.

Este antecedente se vincula directamente con la investigación, porque señala los procedimientos y actividades que se llevan a cabo para la elaboración de nómina en el departamento de contabilidad, señalando las políticas y lineamientos para realizar con eficacia y eficiencia el proceso de elaboración de la nómina siguiendo la normativa vigente y los principios contables establecidos.

Asimismo, Castillo,(2014), realizó un trabajo de grado, cuyo título es: **“Componente de nómina para las Pymes del Sector Turístico de Cartagena utilizando Computación en la Nube.”**, presentado en la Universidad de Cartagena, Colombia, para obtener el título de Ingeniero de Sistemas. Se realizó con el objetivo de construir un componente de nómina para aumentar los índices de productividad y competitividad de las pymes del sector turístico de Cartagena de Indias, para implementarlo como un servicio de código abierto bajo la arquitectura de computación en la nube.

Para la elaboración del proyecto se llevó a cabo una investigación de tipo mixta en donde fueron requeridas investigaciones tanto de tipo documental como de campo, con la primera se establecieron los requerimientos funcionales y legales para el proceso de liquidación de nómina en Colombia, así mismo, se verificaron y ajustaron estos requerimientos a la necesidad del sector turístico mediante la investigación de campo realizada a dos empresas en donde se constató el proceso de liquidación de

nómina y registro de datos de los trabajadores, sirviendo de foco para la retroalimentación del producto desarrollado.

De esta manera y a través del uso de la arquitectura de computación en la nube bajo el concepto SAAS (Software as a Service), se logró un producto ofrecido como servicio para la liquidación de nómina para las pymes del sector turístico en Cartagena y un artículo científico para la apropiación del conocimiento de la comunidad investigadora. El proyecto permitió concluir que las empresas que utilizaron el software para sus procesos de gestión de información de los empleados y liquidación de nómina, se perfilan como empresas más productivas y competitivas con respecto a otras del sector que no utilizan ninguna herramienta para automatizar estas actividades

Este antecedente sirve de referencia para la presente información, dado que establece sistemas computarizados para el manejo y control de la nómina. Demostrando que el componente software desarrollado optimiza y facilita el proceso de almacenamiento, búsqueda y control de la información referente a las hojas de vida de los empleados y las liquidaciones de nómina. Sirviendo de marco de referencia para la propuesta planteada

Por otra parte, Ramírez, (2014), realizó un trabajo de grado titulado: **“Estrategias Gerenciales para la Optimización de la Cuenta de Sueldos y Jornales en Alimentos Polar Comercial”**. Presentado en la Universidad José Antonio Páez para optar por el título de Licenciada en Administración de Empresas. Esta organización estaba presentando inconvenientes en la recaudación, observación, comprobación y control de la información que se requiere para los registros contables relacionados con los salarios y jornales, por lo que se planteó como objetivo general proponer estrategias gerenciales para la optimización de las cuentas de sueldos y jornales en Alimentos Polar Comercial

Se empleó la encuesta como técnica de recolección de información, a través de un cuestionario estructurado con 10 preguntas de tipo cerradas, el cual fue aplicado a la población objeto de estudio conformada por los trabajadores que laboran en el

Departamento de Operaciones Contables. Luego de analizar los resultados se concluyó que existen inconvenientes en la recaudación, observación, comprobación y control de la información que se requiere para los registros contables, observándose fallas en el proceso de información administrativo y contable, así como en el registro y presentación de la cuenta sueldos y salarios en los estados financieros

Este antecedente aporta a la presente investigación información relacionada con la cuenta sueldos y salarios, planteando estrategias para evitar las deficiencias y errores en la preparación, presentación, cálculos y pagos de sueldos y salarios, prestaciones laborales, retenciones de impuestos y cuotas laborales.

Finalmente, se tiene el trabajo de Real, (2013), quién realizó un informe técnico de pasantía, titulado: **“Evaluación del Sistema de Nómina, Cálculo y Registros Contables de las Retenciones en materia de Obligaciones Tributarias de la empresa Salud Araima C.A. (Locatel, Puerto Ordaz)”**, presentada en la Universidad Nacional Experimental de Guayana para optar por el título de Licenciado en Contaduría Pública. Tuvo como objetivo general evaluar el sistema de registros contables y cálculo de la nómina. La metodología utilizada se desarrolló bajo un estudio documental y de campo. Para la recolección de datos se utilizó la observación directa y una entrevista no estructurada aplicada a los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Los resultados obtenidos, permitieron concluir que los procedimientos utilizados para el cálculo y registro de la nómina no es el más adecuado, porque presenta fallas en su estructura, generando retrasos en los procesos contables relacionados con el cálculo y registros de las cuentas de los sueldos y salarios.

Este trabajo aporta información relevante, puesto que analiza y evalúa la manera como se registran las cuentas relacionadas con la nómina de una empresa, así como los procedimientos que deben realizarse para el manejo de efectivo en su cálculo. Por lo tanto, puede servir de referencia para la propuesta de estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

2.2. Bases Teóricas

Con el propósito de sustentar ampliamente la realización de esta investigación se presentan una serie de teorías y conceptos afines con la problemática planteada. Balestrini (2013:29), señala que las bases teóricas “constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, ordenando los términos empleados con su debido detalle. Por consiguiente, su propósito es sustentar desde una perspectiva teórica el problema a investigar”. A continuación se detallan las bases teóricas consultadas:

2.2.1 Estrategias

Todas las organizaciones tienen que superar los retos de desarrollo estratégicos, algunas por el deseo de aprovechar nuevas oportunidades y otras para superar importantes problemas. La definición de estrategia según Johnson, Scholes, y Whittington,(2012):

La estrategia se puede considerar como la creación de oportunidades mediante la acumulación de recursos y competencia en una organización. Esto se conoce como el enfoque de recurso y capacidades, que se ocupa de explotar la capacidad estratégica de una organización en términos de recursos y competencias, para lograr una ventaja competitiva y/o nuevas oportunidades. (p.7)

Por otro lado, Koontz y Weihrich (2012:123), definen la estrategia como la “...determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para alcanzarlos”, por lo tanto, la estrategia es un marco de referencia para las decisiones de una empresa que conforman su naturaleza y rumbo. Una estrategia será práctica y útil si un marco de referencia que especifique el alcance y los límites de cada área de decisión.

En este orden de ideas, Díez y López (2010:150) afirman que: "...la estrategia es la elección de una vía de actuación entre distintas alternativas con vistas a alcanzar un objetivo, está caracterizada por:

- La incertidumbre: acerca del entorno, el comportamiento de los competidores y las referencias de los clientes.
- La complejidad: derivada de las distintas formas de percibir el entorno y de interrelacionarse éste con la empresa.
- Los conflictos organizativos: entre los que toman decisiones y los que están afectados por ellas

Atendiendo a las ideas antes señaladas, la estrategia es usada como herramienta de dirección para facilitar procedimientos y técnicas, que empleadas de manera interactiva y funcional, contribuyen a lograr una interacción proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando a lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma.

2.2.2 Estrategias Contables

De acuerdo a Mondregón (2010), la contabilidad ha sido considerada como una disciplina muy antigua a través de la historia, ha estado caracterizada por una serie de estímulos y respuestas que evolucionaron a medida que se incrementó la complejidad de los sistemas económicos y sociales y los requerimientos a satisfacer. No obstante, la demanda por nuevas áreas es clara y sólida, y la profesión debe necesariamente, dirigir sus esfuerzos a cumplir los anhelos y aspiraciones de la sociedad. Hoy en día y como en otros tiempos, la contabilidad juega un rol importante dentro de la sociedad debido a los constantes cambios y a la apremiante globalización, la contabilidad ha evolucionado y debe seguir haciéndolo de manera notable dando origen a nuevas estrategias contables.

El nuevo y adecuado concepto de la contabilidad se basa en el beneficio que ésta

tenga en la toma de decisiones, en la predicción razonable del futuro, en la correcta valuación de los recursos, en la fidelidad de la información contenida en su interior, en la conformación de indicadores de gestión que faciliten la planeación y la medición de productividad en el corto plazo, así como en la evaluación de proyectos y lo más importante en un completo sistema de análisis financiero. Se presentan cinco estrategias en las que las empresas deben dirigir esfuerzos para mejorar su competitividad en los próximos años:

- Incremento en la satisfacción del cliente y/o mejora de calidad.
- Reducción de costos y maximizar capacidades.
- Mejora de procesos y desempeño.
- Innovación y desarrollo de nuevos productos.
- Mayor control interno y una buena administración de riesgos

Es por eso que debido a las necesidades de los usuarios, la contaduría ha tenido que renovar y cambiar sus estrategias para entrar a un nuevo mundo y a un concepto distinto de acuerdo con las exigencias de la globalización y el avance económico que es necesario para sobrevivir; conociendo y aplicando nuevas estrategias que permitan demostrar el mejor camino frente a una dificultad financiera sin sobrepasar los principios normativos.

Se puntualiza un nuevo modelo de los negocios y un conjunto adecuado de técnicas que los ejecutivos y los gerentes tendrán que emplear para reinventar sus compañías, a fin de competir en un mundo nuevo. Para ello se necesita abandonar las viejas ideas acerca de cómo se debía organizar y dirigir un negocio. Tienen que abandonar los principios y los procedimientos organizacionales y operativos y crear otros indiscutiblemente nuevos

Es por eso que como contadores se debe estar en continuo crecimiento personal, cambiar un conocimiento y una conciencia ética y moral, en función del comportamiento del sujeto responsable de sus actos, consciente y reflexivo de su papel en la sociedad con valores y compromisos naturales de servicio y entrega al

bien común; y en cuanto a lo profesional el manejo de herramientas, mecanismos, conceptos y prácticas que permitan llevar la contabilidad a un nivel óptimo de entendimiento según las necesidades de los diferentes usuarios y las necesidades del entorno en que se desarrollan, permitiendo influir de manera acertada en la toma de decisiones de carácter económico y social.

2.2.3 Nómina

El área de nómina engloba todas aquellas transacciones relacionada con la contratación de mano de obra, la preparación y confección de las nóminas, el control de tiempos y de asistencia, la preparación de órdenes de transferencia o cheques y registro de la nómina y sus pasivos relacionados. En tal sentido Maldonado,(1997:40) define le nómina como “una lista de trabajadores con las remuneraciones devengada por ellos para un periodo determinado así como las deducciones que normalmente se les hacen para obtener por diferencia la remuneración neta a pagar para cada uno de ellos“.

En opinión Meigs (2012:367) expresa que la Nómina “es un listado que relaciona los nombres de los empleados durante un período dado de pago, tiempo trabajado, salarios brutos, deducciones para impuestos y cualquier otro valor retenido, y el pago neto”. Es decir; por medio de la nómina se permitirá de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos y salarios a los trabajadores, así como proporcionar información contable para la empresa como para el ente encargado de regular las relaciones laborales.

Una nómina, en este sentido, es una herramienta administrativa de la contabilidad que permite realizar el pago de manera legal y organizada a los trabajadores, así como proporcionar información contable de utilidad para el trabajador, la empresa y el organismo encargado de regular las relaciones laborales. La nómina puede liquidarse de forma mensual, quincenal o semanal, según el periodo de tiempo establecido entre

el trabajador y la empresa para el pago, y puede llevarse registro de ella de manera manual o electrónica, mediante un software de contabilidad.

La nómina es un documento de naturaleza contable, con validez legal, donde se especifica la relación de pago establecida entre un trabajador, prestador de un servicio, y una empresa, contratante. En la nómina, deben estar presentes los datos fiscales de la empresa contratante, tales como nombre, domicilio o número fiscal; y los de trabajador, entendidos como nombre completo, domicilio, número fiscal, número de afiliación a la Seguridad Social, categoría del puesto de trabajo, fecha de alta, antigüedad en la empresa, etc.

2.2.4 Importancia de la Nómina

Núñez (2013), señala que la elaboración y posterior generación o procesamiento de una nómina incluye ciertos rubros, tales como conceptos salariales específicos, asignaciones, deducciones, retenciones de ley, prestaciones sociales, préstamos, bonificaciones especiales, pago de horas extras, feriados, etc., todo esto implica que sea necesaria una revisión minuciosa de las variaciones que deben llevarse a cabo.

La importancia de la nómina radica en que permite determinar el importe neto de los sueldos y salarios que debe cancelar a su personal el día del pago y constituye el documento fuente para registrar los gastos asociados con los salarios en cada periodo predeterminado; permite también calcular los aportes conforme a las regulaciones legales de seguridad social, además de calcular las obligaciones de la empresa con el Estado y las instituciones de seguridad social, por efectos de las retenciones que la misma empresa hace a sus trabajadores y sus propios aportes.

Cuando se elabora la nómina, no se trabaja únicamente con el sueldo de un trabajador, aspecto por demás importante; sino que se trabaja con las expectativas, compromisos, responsabilidades y, lo más relevante, con las necesidades de los trabajadores. El trabajador organiza su presupuesto y adquiere cierto número de compromisos, basándose en el capital con el que estima, (y seguramente ha calculado

anticipadamente), que contará al finalizar la semana o al llegar la quincena.

Por ende, los retrasos que se ocasionen en el pago a consecuencia de un error del departamento de nómina o debido a la entrega tardía de los soportes correspondientes al departamento de administración, pueden acarrearle muchos inconvenientes a un trabajador.

2.2.5 Objetivo de Control Interno en el Área de Nómina

En el proceso de la elaboración de las nóminas existen situaciones que debido a la falta de un adecuado control interno, se pueden cometer errores en los cálculos y los pagos mensuales que se efectúan a los empleados. La nómina de sueldos es un documento donde se tiene un listado de los empleados de la empresa y se acumulan datos de pago de sueldos del personal por las actividades que desarrollan bajo la dirección del patrono.

El trabajo en la preparación de la nómina varía de una entidad a otra, sin embargo, para toda empresa se requiere documentar el cálculo de los pagos efectuados y reportar en un orden lógico la acumulación de los datos individuales por empleado y los totales de sueldos pagados mensualmente, debido a esto, es de gran importancia para las empresas tener el control de este proceso, tener el mayor cuidado en cada detalle a fin de que existan controles que sean aplicados y evaluados constantemente para la preparación, registro, aprobación y pago de la nómina para minimizar la existencia de los errores humanos que se dan frecuentemente. De acuerdo a Núñez (2013), los objetivos a tener presente para un sólido sistema de control interno en el área de nómina son los siguientes:

- Los sueldos y salarios preparados corresponderán a empleados contratados por la entidad previamente autorizado.
- La nómina calculada estará oportuna y correctamente soportada, valorada y registrada.

- Todas las transacciones relacionadas con el sueldo y salario se clasificarán y anotarán debidamente y en el periodo correcto en los estados contables, considerando los procesos administrativos para la ejecución de la nómina.
- Los pagos relacionados con la nómina deberán liquidarse en base a un pasivo apropiadamente reconocido y realizarse con exactitud.
- Salvaguardia y custodia de la nómina y registro.
- Segregación adecuada de responsabilidad que asegure la consecución de controles y procedimientos definidos.
- Operaciones de acuerdo con las políticas y criterios definidos por la organización.

Por lo antes mencionado, todos estos objetivos darán lugar a mantener una información fiable y segura sobre los procedimientos contables y administrativos de la nómina. Los controles Internos sobre la nómina son efectivos para casi todas las compañías hasta las pequeñas. Las razones para los controles efectivos son las fuertes penalizaciones federales y estatales que se imponen por errores en la retención y pago de impuestos sobre nóminas y problemas de moral en los empleados si no se les paga o se les paga menos.

2.2.6 Ventajas de Controles en la Nómina

Para que una empresa funcione correctamente, es necesario que cuente con controles sobre las actividades administrativas y financieras que son realizadas; ya sea programando la implementación de procedimientos y formas que permitan llevar a cabo los objetivos de la empresa con los mejores resultados de operación. El control gerencial aplicado por la empresa, ofrece ventajas claras que le permite garantizar que los recursos monetarios destinados a la administración de personal, están siendo adecuadamente distribuidos; del mismo modo la aplicación correcta de un control trae consigo ventajas entre las cuales Carmona (2002) especifica las siguientes:

- Protege los activos de la organización evitando pérdidas por fraudes o negligencias. Asegura la exactitud y veracidad de los datos contables, los cuales son utilizados por la dirección para la toma de decisiones.
- Detecta errores u omisiones.
- Garantiza el cumplimiento de las políticas generales establecidas.
- Proporciona información financiera correcta a través de los registros e informes.

El control gerencial aplicado en el rubro de la nómina; será un aspecto de relevancia significativa para que se pueda dar un adecuado calculo, registro y desembolso de la nómina; del mismo modo este va a comprender una serie de medidas administrativas, creadas con el propósito de evitar errores, manejos inadecuados, irregularidades entre otros; para que de esta manera se pueda asegurar una buena gestión financiera dentro de la organización.

2.2.7 Sistemas de Nómina

Los sistemas de nómina son herramientas que permiten optimizar el manejo de la nómina de los empleados y docentes. El procedimiento comprende desde la entrada de datos e información al sistema hasta la salida del mismo, por parte del responsable del Área de Nómina. Catacora (2013) indica:

Los procesos de nómina están enfocados a registrar las transacciones que se derivan de operaciones con el personal. Los cargos por concepto de la nómina representan normalmente un costo importante para la gran mayoría de las empresas. En este sentido el control de las erogaciones relacionadas con la nómina representa un aspecto importante para ser administrado por un sistema aplicable al ciclo. (p.287)

El ciclo de nómina y personal comienza con la contratación de personal y termina con el pago a los empleados por los servicios prestados, así como al Gobierno y otras instituciones, los impuestos retenidos y acumulados en las nóminas

y los beneficios. Entre tanto, el ciclo involucra la obtención de servicio de los empleados consistentes con los objetivos de la organización y la de los servicios de una manera correcta. El ciclo es importante por varias razones. En primer lugar, los sueldos, salarios, impuestos a los patrones, y otros costos de los mismos son el gasto principal en todas las empresas o instituciones en donde exista más de una persona laborando y en segundo lugar por que intervienen una serie de procedimientos que requieren de evaluación para su realización.

2.2. 8 Procedimientos de Nómina

De acuerdo a Carmona (2002), los procedimientos de nómina están enfocados a registrar las transacciones que se derivan de operaciones con el personal. Los cargos por concepto de la nómina representan normalmente un costo o gasto importante para la Empresa. En este sentido, el control de las erogaciones relacionadas con la nómina representa un aspecto importante para ser administrado por un sistema aplicable al ciclo. Lógicamente los procedimientos varían considerablemente según el tamaño, naturaleza y demás variables existentes en cada organización. A modo general los procedimientos dependerán de lo siguiente: Número de empleados existentes en la entidad, tipo y características de contratación de cada uno de ellos. Estructura organizativa y medios operativos de la entidad (información, registro, equipos de gestión, conexión con otros departamentos, entre otros). Políticas y criterios establecidos por la empresa (nominas mensuales, semanales o por horas, sistemáticas para el pago, entre otros). Centralización o no del departamento de nómina.

El procedimiento de nómina, en definitiva, consiste en determinar el valor bruto devengado por cada trabajador, efectuar las deducciones correspondientes, calcular el valor neto a pagar, preparar los cheques de pago y llevar adelante el registro individual de lo devengado por cada empleado.

Las empresas requieren de un resumen de nómina para cada periodo. También

suelen necesitar de una distribución de los costos de nómina por departamento, por producto o por clasificación, en función de los diferentes procesos productivos.

Aunque en cada empresa puede variar el mecanismo para contabilizar la nómina, existen ciertos pasos comunes a todas, como la preparación de la nómina con los nombres y las remuneraciones de los trabajadores.

De acuerdo con lo anteriormente dicho, los sueldos y salarios representan un elemento importante dentro de los costos que tienen las sociedades y son susceptibles de ciertas irregularidades y riesgos a no ser que se lleven a cabo procedimientos sólidos y efectivos dentro del área que engloba todo el proceso de nómina.

2.2.9 Salarios

De acuerdo a Chiavenato (2014), indica que el salario:

Es la retribución en dinero o su equivalente pagado por el empleador al empleado en función legislación de salarios, estructura y reglas de prestaciones, negociación colectiva, pagos de prestaciones, investigación de prestaciones, determinación de salarios base del cargo que éste ejerce y de los servicios que presta. (p 302)

Los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. E inversión, porque representa aplicación de dinero en un factor de producción, como un intento por conseguir un retorno mayor. El mismo autor afirma, que el salario puede ser directo e indirecto. Directo es aquel que recibe el trabajador exclusivamente como contraprestación del servicio en el cargo ocupado. Mientras que el salario indirecto es el resultante de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales. El salario indirecto incluye gratificaciones, premios, comisiones, propinas y adicionales. La suma del salario directo y del salario indirecto constituyen la compensación laboral, siendo ésta, todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desarrolla en la organización.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en

concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia

2.2.10 Obligaciones Laborales

De acuerdo a Aguilar y Salzano (2003:50) definen a las obligaciones laborales como “Pasivos provenientes de obligaciones contractuales o impositivas como son sueldos, comisiones, regalías, gratificaciones, impuestos retenibles o cargo de la misma empresa, participación de utilidades a los trabajadores”

Los pasivos laborales comprenden las sumas de dinero que la empresa debe pagar a los trabajadores por concepto de prestaciones laborales, tales como: indemnización, aguinaldo, bono y vacaciones. Puede registrarse en una cuenta que se llama Reserva para Prestaciones Laborales o bien Reserva para Pasivo Laboral. El pasivo laboral es la deuda implícita acumulada por cada trabajador en caso que la empresa tuviera que despedirle en un determinado momento

De acuerdo a Latapi (2011), las obligaciones laborales “son toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”. Estas pueden ser:

Obligaciones Laborales a corto plazo: son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus dependientes económicos producto de la relación laboral que se mantiene con la entidad, tales como sueldos y salarios, tiempo extra, compensaciones, vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, comisiones,

destajos y en general cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos dentro de los doce meses siguientes al corte del ejercicio.

Obligaciones Laborales a Largo plazo: son las remuneraciones y los pagos que se realizan en favor de un empleado o de sus familiares ocasionados por la relación laboral, o en su caso por cualquier pago que se realice habitualmente siempre que sean pagaderos en más de los doce meses siguientes al corte del ejercicio, dentro de estas obligaciones podría entrar también, los pagos por aniversario (pago después de 25 años de trabajar en la empresa), los pagos realizados después de haber trabajado un largo periodo en la empresa como son años sabáticos.

Obligaciones a la Terminación de la Relación Laboral: son remuneraciones o pagos que se realizan a favor del trabajador o su familiares al terminar la relación laboral, tales como la Prima de antigüedad, alguna indemnización previamente pactada, bonos por retiro y demás.

Obligaciones Laborales Proyectadas: es el monto de las obligaciones laborales que se debe provisionar para que existan los fondos suficientes al momento en que se deba hacer frente a la obligación valuadas a los valores nominales que se tendrán a la fecha de liquidación

En base a lo anterior, los pasivos laborales serían todos aquellos beneficios cuantificables monetariamente, que corresponden al trabajador como una obligación por parte del empleador de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, decretos del Ejecutivo Nacional y cláusulas contractuales resultantes de discusiones de convenciones colectivas entre el patrono y los trabajadores, los cuales deben ser entregados al mismo por parte del patrono al terminar la relación laboral o en su oportunidad de pago, como es el caso del pago del bono vacacional o de las llamadas utilidades o bonificación de fin de año.

2.3 Definición de Términos Básicos

Actividades Administrativas: son más que actividades dirigidas por los

administradores, revisados periódicamente para evaluar el desempeño de un determinado proceso.

Administración: consiste en la determinación de los objetivos y políticas de una organización logrando así una maximización y utilidad de los recursos de la misma.

Control de Gestión: es un instrumento que sirve para evaluar y guiar la gestión empresarial hacia los objetivos de la organización

Control Interno: es el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Control: enfrentar una situación y manejarla con capacidad física y mental para ejecutar procedimientos de acuerdo a los planes y políticas establecidas.

Costos Laborales: se compone de conceptos que surgen de la legislación vigente y de las características propias de la actividad y la empresa. La legislación vigente se conforma partiendo de la Constitución Nacional y siguiendo con las Leyes, los Estatutos Profesionales, Decretos y Resoluciones, Convenios Colectivos de Trabajos y otras normativas de menor jerarquía, en tanto que, según la actividad o la empresa, se incorporan conceptos por usos y costumbres y otras veces por negociaciones individuales o colectivas entre trabajadores y el empleador.

Departamento de Nómina: es el encargado de realizar el pago al personal que labora en una determinada organización o institución.

Efectividad: es el criterio político que refleja la capacidad administrativa de satisfacer las demandas plantadas por la comunidad externa reflejando la capacidad de respuesta a las exigencias de la sociedad.

Políticas: son criterios generales que sirven para orientar las acciones y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su

máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos por la organización

Procedimientos Administrativos: es el proceso que permite el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de una organización de manera eficiente y eficaz.

Procedimientos Contables: son todos aquellos procesos, secuencia de pasos e instructivos que se utilizan para el registro de las transacciones u operaciones que realiza la organización en los libros de contabilidad.

Remuneración: se entiende por remuneración al total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Y, por lo ello, algunos autores consideran la remuneración como una contraprestación.

Sistema de Control: es la combinación de factores que afectan las políticas y procedimientos de una entidad, fortaleciendo o debilitando sus controles, como la estructura de organización de la entidad, el funcionamiento del consejo de administración y sus comités, los métodos para asignar autoridad y responsabilidad, los métodos de control administrativo para supervisar y dar seguimiento al cumplimiento de las políticas y procedimientos, las políticas y prácticas del personal y las influencias externas que afecten las operaciones y prácticas de la entidad.

Sistema: conjunto de componentes que interactúan entre sí para un cierto objetivo. Es una colección de elementos o medios que están relacionados y pueden ser descritos en términos de sus atribuciones o de sus componentes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Todo trabajo de investigación debe considerar una diversidad de aspectos comunes, que permitan alcanzar la meta mediante la solución del problema de estudio, a través de diversos pasos y métodos, pues bien, los hechos y relaciones establecen lo significativo de los resultados obtenidos porque muestran el grado máximo de exactitud y confiabilidad. A continuación, se ilustraran los detalles de la metodología utilizada para el desarrollo de este proyecto en la que se indica el enfoque y tipo de investigación, el diseño que se efectúa por cada uno de los objetivos planteados y para finalizar se indica el universo o área de estudio del proyecto.

3.1 Tipo y Diseño de la investigación

Durante el desarrollo del trabajo se debe conocer la clase de estudio a realizar, por ello es importante definir la investigación, la cual estará orientada de acuerdo a la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. La investigación está enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible con base en una investigación de campo, apoyada en un nivel de tipo descriptivo. De acuerdo con el Manual de Trabajos de grado y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), (2016), define proyecto factible como:

La elaboración de una propuesta, de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales. Debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades apoyado en una investigación descriptiva (p. 16)

Por lo tanto, se propondrán estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A. Asimismo, la investigación se apoya en una investigación de campo y en una revisión documental. Sobre el particular, Acuña, (2006:29) expresa que la investigación de campo es “Cuando la estrategia que cumple el investigador se basa en métodos que permitan recoger los datos directamente de la realidad donde se presenten”. En este sentido, se trabajó con datos primarios que serán extraídos de forma directa de la realidad donde ocurren los actos. En este sentido, se trabajará con datos primarios que serán extraídos de forma directa de la realidad donde ocurren los actos.

Por otro lado, la revisión documental consistirá en el resultado del análisis de una serie de datos obtenidos en diferentes fuentes de información, tales como libros, revistas, folletos, informes, monografías, tesis, entre otras que permiten elaborar el marco técnico conceptual del presente estudio. Por otra parte, la investigación es de carácter descriptivo y de acuerdo con Méndez, (2010:54) responde a "... la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual...". Al respecto, se trabaja con realidades sobre un hecho, registro, análisis e interpretación; por lo cual, permitirá identificar los procedimientos para el proceso y cancelación de la nómina en la empresa Shopicell C.A.

Fase I: Diagnóstico de la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Para dar inicio a esta fase, primeramente se presenta la población, la cual está constituida por un conjunto de individuos o de objetos que poseen algunas características comunes o susceptibles de observación. Tamayo y Tamayo (2014:114), la describen como “la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen características comunes, las cuales se estudian y dan origen a los datos de la investigación”. Dentro de este orden de ideas está referida a los elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características. Por

consiguiente, la población seleccionada está representada por diez trabajadores que interviene directa e indirectamente en el proceso de nómina de la empresa Shopicell C.A.

Por otro lado, la muestra representa una porción de la población o grupo de unidades, la cual es tomada para hacer el análisis requerido en base a la conducta del Universo total. Es la parte representativa que se toma una vez señalada la población. Palella y Martins (2012:93), describen: “la muestra es la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible”. En lo que respecta esta investigación, dadas las características de esta población pequeña y finita, se tomarán como unidades de estudio todos los individuos que la integran, es decir, la muestra es igual a la población, lo cual la clasifica como una muestra no probabilística o nula, no teniendo que aplicar formulas muestrales.

Seguidamente, en relación a las técnicas de datos utilizadas para este estudio, y con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados y fundamentar los resultados de la investigación se emplea como técnica la encuesta, la cual es definida por Palella y Martins (2012:111) como: “una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Una técnica es una forma particular para aplicar un método y está referida a los procedimientos empleados para la recolección y tratamientos de datos. El cuestionario será el instrumento con el cual se desarrollará esta técnica de recolección de datos, el cual es definido por Palella y Martins (2012) como:

Un instrumento que forma parte de la técnica de la encuesta, fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa y estas pueden ser cerradas, abiertas y semi abiertas" (p.131).

Atendiendo a estas consideraciones, el cuestionario empleado dentro de esta investigación es de preguntas cerradas dicotómicas y se aplicará a las 10 personas que conforman la población, con la finalidad de la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Fase II: Identificación de los procedimientos para el proceso y cancelación de la nómina en la empresa Shopicell C.A.

Como técnica de recolección de datos la observación directa. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2014:123), establecen que “Es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación”. Es decir, se maneja para recopilar datos e información mediante la percepción visual observando los hechos, realidades sociales y a las personas del contexto real en donde se desarrollan normalmente sus actividades.

El instrumento a utilizar para recopilar la información será una lista de cotejo, que de acuerdo a Palella y Martins (2012:114), señalan que “Las listas de cotejo o de control son un instrumento muy útil para registrar la información cualitativa en situaciones de aprendizaje, permite orientar la observación y obtener un registro claro y ordenado de todo cuanto acontece”. Este instrumento se basará en una serie de preguntas destinadas a identificar los procedimientos para el proceso y cancelación de la nómina en la empresa Shopicell C.A. Se elaborará en tres columnas, en la primera se colocarán los aspectos a observar; en la segunda y tercera se colocará la opción SI o NO respectivamente.

Los datos e información recolectados serán codificados, clasificados y tabulados, para luego ser analizados, graficados y explicados en términos cualitativos y cuantitativos. El análisis de los datos e información en forma cualitativa se realizará mediante la interpretación del contenido del material que se recolecte, así como también de las respuestas que emitirán las personas que se encuestarán. En este sentido el análisis de los datos e información en forma cuantitativa se realizará a través de la estadística descriptiva, mediante la utilización de tablas de frecuencia, porcentajes, cuadros, gráficos, entre otros, facilitando de este modo la visualización de los datos obtenidos.

Fase III: Diseño de las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Para llevar a cabo esta etapa, se tomarán en cuenta los resultados que se obtendrán de la aplicación de la lista de cotejo y del cuestionario. Por lo tanto, se diseñarán las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A. La propuesta le permitirá a la empresa asegurar la integridad de la información procesada y emitida por los sistemas informáticos, dando seguimiento a las deficiencias o desviaciones del proceso de nómina identificadas dentro del proceso de revisión. La propuesta se estructura de la siguiente manera:

Presentación de la Propuesta

Justificación de la Propuesta

Objetivo General y Específicos de la propuesta

Factibilidad de la Propuesta

Desarrollo de la propuesta, a través del diseño de las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis y Presentación de los Resultados

En esta sección de la investigación se presentarán análisis, interpretaciones y comparaciones de la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para la recolección de datos sobre una muestra de la población estudiada. Balestrini (2013), señala que:

El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcione respuestas a las interrogantes de investigación. El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación (p. 169).

Primeramente, se aplicó una encuesta, mediante un cuestionario conformado por diez (10) preguntas dicotómicas (SI/NO) con la finalidad de diagnosticar la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A. Los datos recabados fueron representados en cuadros estadísticos y gráficos de tortas (pastel), dicha información fue sometida al análisis estadístico descriptivo aplicado a cada indicador, elaborando reportes descriptivos con comentarios e inferencias sobre la información recabada

En segundo lugar, se utilizó la observación directa a través de la lista de cotejo conformada por cinco (5) elementos relacionados de los procedimientos para la optimización y cancelación de nómina en la empresa Shopicell C.A., donde se indica presencia o ausencia del aspecto observado. A continuación se presentan los resultados obtenidos.

4.2 Diagnóstico de la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Ítem 1 ¿Los registros contables la cuenta nómina de la empresa emiten información confiable y actualizada?

Cuadro 1. Información Actualizada

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	5	50%
No	5	50%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

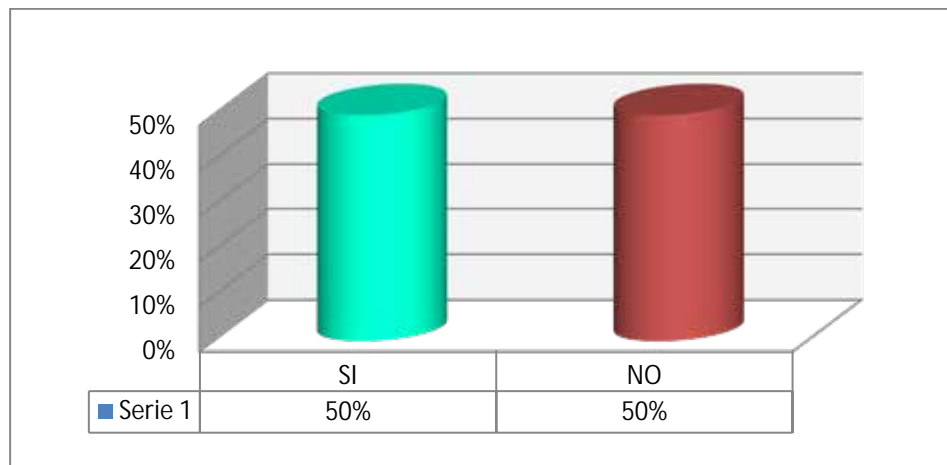


Gráfico 1. Información Actualizada

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. En este ítem, se observa que el 50% de las personas encuestadas cree que los registros contables de la nómina de la empresa emiten información confiable y actualizada. Sin embargo, otro 50% señala lo contrario, ya que existen fallas en el proceso de información administrativo y contable dentro de la organización, incumpliendo con las normas y procedimientos. Esto origina una desinformación y un descontrol sobre las transacciones y operaciones que se ejecutan, afectando la toma de decisiones oportuna en beneficio de la organización

Ítem 2. ¿Existen políticas para el manejo y elaboración de nóminas de la empresa?

Cuadro 2. Políticas

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	4	40%
No	6	60%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

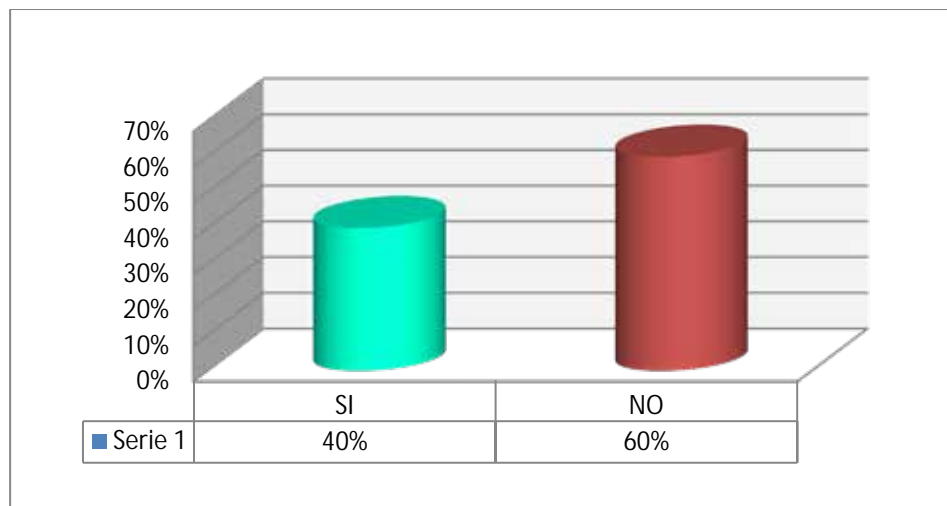


Gráfico 2. Políticas

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. El 60% de las personas encuestadas señala, que no existen políticas para el manejo y elaboración de la nómina, ya que se observan partidas pendientes por identificar y analizar, lo que dificulta la reclasificación de las cuentas en el momento oportuno. Otro 40% indican que las políticas establecidas por la dirección. Se puede señalar, que las políticas canalizan el pensamiento o la acción en la toma de decisiones administrativa y contable en cuanto a la administración de los salarios y nómina. Por lo tanto, una política salarial sólida que se comunica al personal y es comprendida por éste ayudará a la organización a establecer un mayor grado de equidad entre sus miembros y les ayudará a lograr una mejor planificación y asignación de recursos.

Ítem 3. ¿Cuenta la empresa con un efectivo sistema de información que proporcione información oportuna para el desarrollo del proceso de nómina?

Cuadro 3. Sistema de información

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	3	30%
No	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

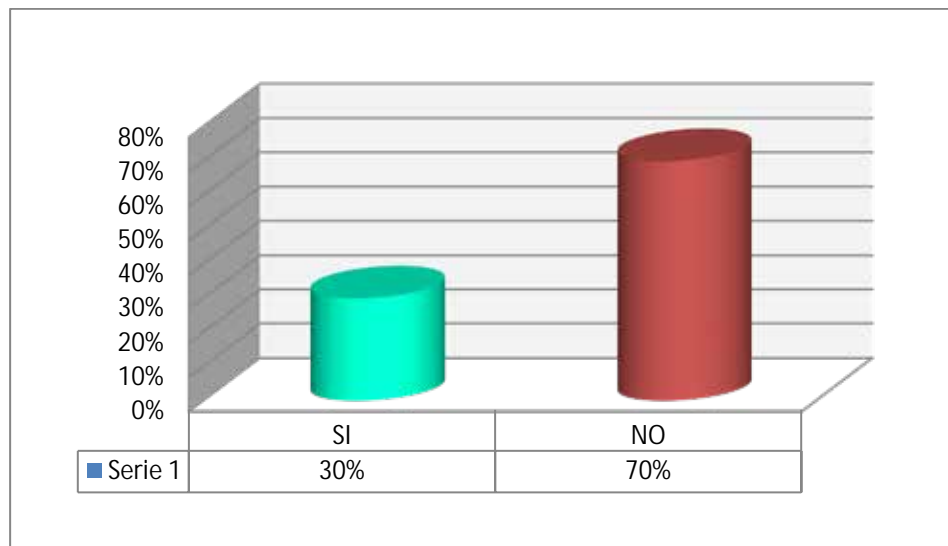


Gráfico 3. Sistema de información

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. Como se observa, el 70% del personal encuestado considera que la empresa no cuenta con un efectivo sistema de información que proporcione información oportuna para el desarrollo del proceso de nómina. Por otra parte, un 30% respondieron de manera afirmativa. Esto sugiere que en la actualidad se presentan ciertas dificultades que no facilitan el oportuno intercambio de información. En el proceso de nómina, actividades como la recolección de datos, de acontecimientos relativos a la actividad laboral, solicitudes a la gerencia, entre otros, posicionan a la Información como la base necesaria para el logro de los objetivos

Ítem 4. ¿Existen quejas por parte del área contable por deficiencias en la presentación de la información de nómina?

Cuadro 4. Información de nómina

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

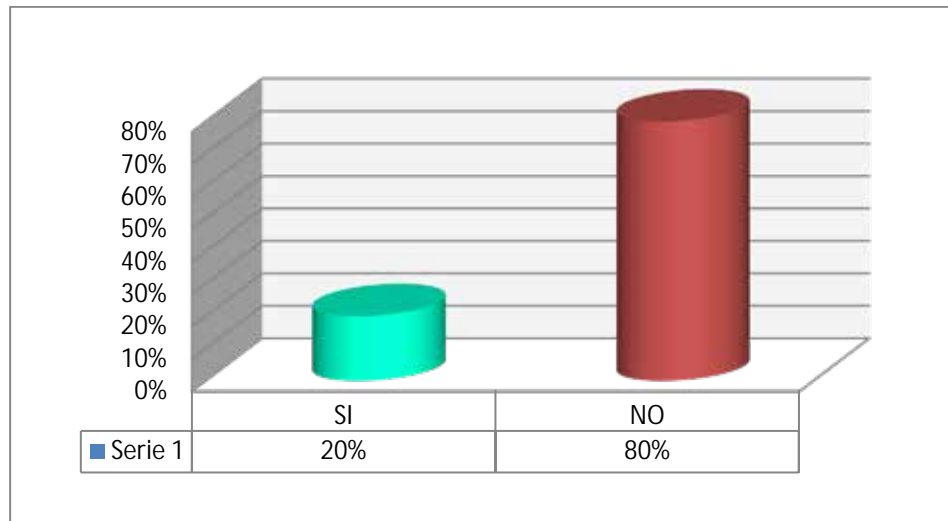


Gráfico 4. Información de nómina

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. El 80% respondió de manera afirmativa, lo que demuestra que sí existen quejas por parte del área contable en cuanto a deficiencias en la presentación de la información de nómina. Otro 20% señala que no se presentan quejas. Un sistema de control interno para el proceso de nómina reduce los errores y fallas que se puedan producir, evitando de tal manera reclamos de los empleados que se vean afectados, como el personal de contabilidad, quienes requieren de la información de la nómina definitiva para llevar a cabo parte de sus funciones. Es por esto que algunos de los riesgos derivados de la falta de un eficiente control interno en una empresa, es la inapropiada presentación de la información financiera

Ítem 5. ¿Ha notado usted la incidencia de recurrentes reintegros de nómina generados por reclamos de pagos?

Cuadro 5. Reintegro de nómina

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

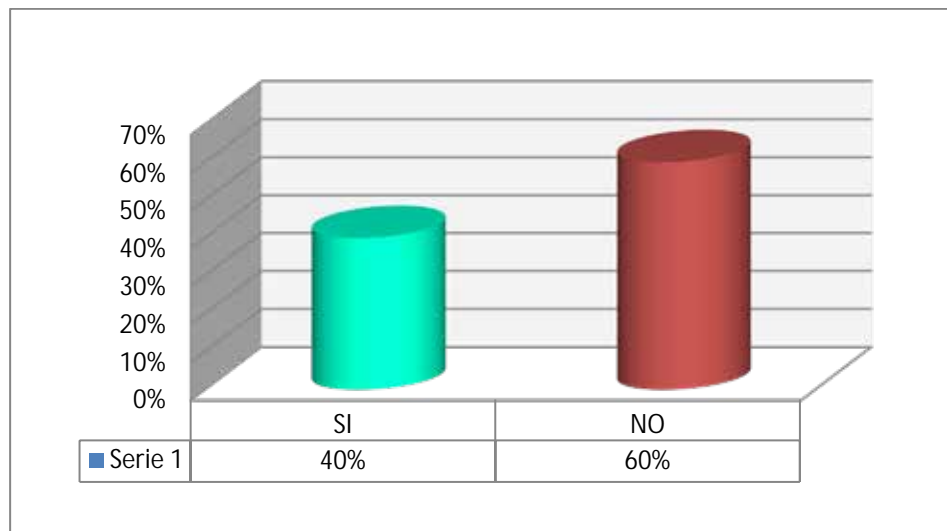


Gráfico 5. Reintegro de nómina

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. El 60% del personal encuestado, afirma haber notado la incidencia de reintegros de dinero a trabajadores que hayan introducido algún reclamo en cuanto a la remuneración que le ha sido asignada. Otro 40% responden de manera negativa. Esto es un indicio de la existencia de deficiencias en el proceso de nómina de la empresa. La falta de mecanismos de control conllevan a una mayor probabilidad de errores o debilidades en el desarrollo de las actividades que conforman dicho proceso, ocasionando un resultado final inadecuado, es decir, una nómina definitiva presentada con fallas

Ítem 6. ¿De acuerdo a sus conocimientos cree usted que los resultados que arroja el sistema de nómina de la empresa son confiables?

Cuadro 6. Datos confiables

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

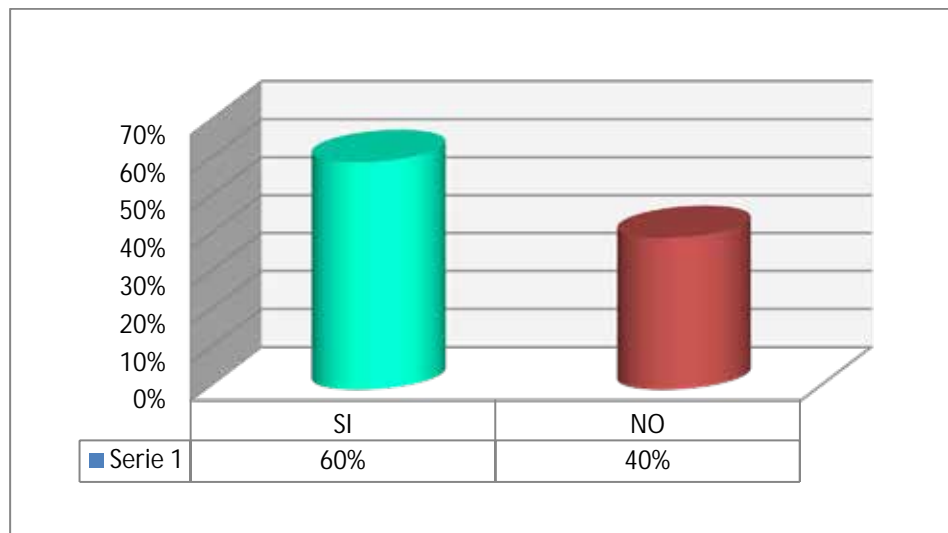


Gráfico 6. Reintegro de nómina

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. A través del gráfico anterior se demuestra que el 60% de los encuestados confían en los resultados que arroja el sistema de nómina que se maneja en la empresa. Otro 40% señala que no es confiable. La confiabilidad o no de los resultados va acompañado del nivel de información que posean los administradores en cuanto al sistema, los cálculos que realizan mensualmente y los procesos para el ingreso de datos, por ello es importante plasmar en papel todos los pasos a seguir para el cálculo de la nómina esto permitirá que el personal confíe en los resultados arrojados y se minimicen los márgenes de error.

Ítem 7. ¿Se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias presentadas en el proceso de nómina?

Cuadro 7. Medidas correctivas

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

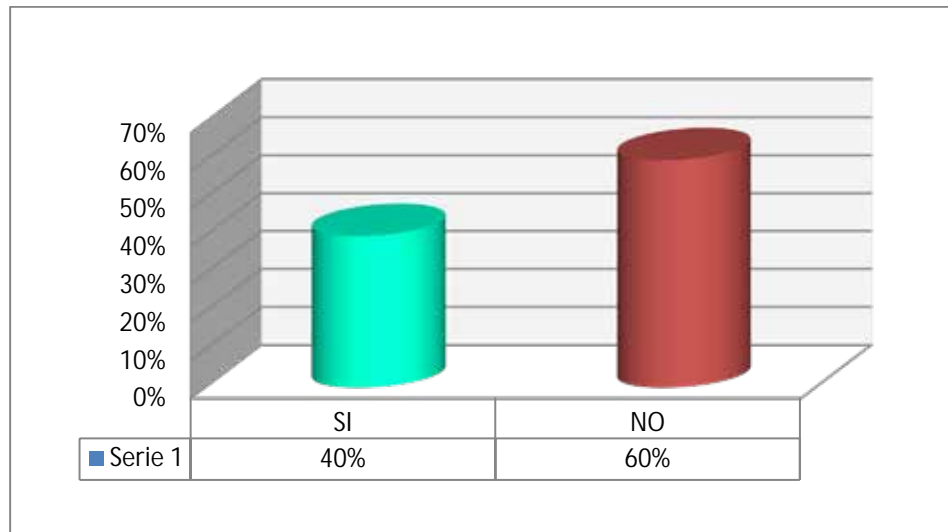


Gráfico 7. Medidas correctivas

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. Los resultados obtenidos en este ítem indican, que el 60% del personal encuestado señaló que no se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias que se han detectado en el proceso de nómina. Sin embargo, un 40% del personal encuestado, indicó lo contrario. A través de estos resultados se puede constatar la existencia de una problemática en dicho proceso, la cual viene acarreado a través del tiempo sin desarrollar un plan de solución efectivo que satisfaga tanto a los usuarios de la nómina, como a los empleados y los directivos

Ítem 8. ¿Existen mecanismos de control de nómina, que permitan hacer revisiones periódicas?

Cuadro 8. Mecanismos de control

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	-	-
No	6	100%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

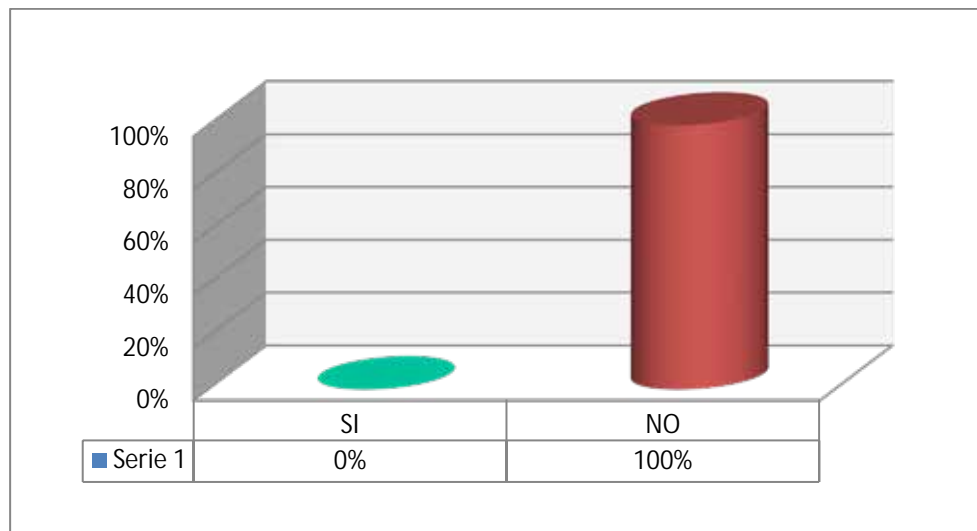


Gráfico 8. Mecanismos de control

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. El 100% del personal encuestado contestó de forma negativa, expresando así la necesidad de implantar en la empresa actividades de control que permitan supervisar las operaciones y aporten una seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos de manera efectiva. Los mecanismos de control que se deben imponer en la empresa deben procurar estar adaptados a las necesidades contables y administrativas que presenta actualmente la entidad. Con procedimientos como éste, se puede verificar si se están cumpliendo las leyes vigentes, las políticas de la empresa en cuanto a las remuneraciones a los trabajadores, entre otros.

Ítem 9. ¿Se aplican controles internos para revisar y comprobar los registros de la nómina?

Cuadro 9. Controles internos

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	6	60%
No	4	40%
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

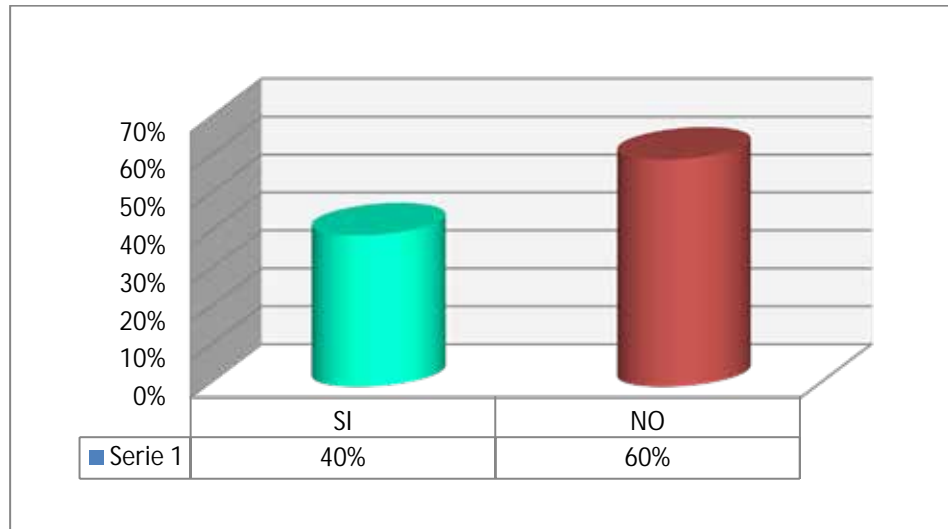


Gráfico 9. Controles internos

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. Los resultados muestran, que el 60% de las personas encuestadas señalan que no se aplican controles internos para revisar y comprobar en los procesos de la nómina, dado que no se hace un seguimiento de las transacciones contables. Otro 40% opina si se lleva un control. Cabe señalar, que la función administrativa de control permite evaluar y corregir el desempeño de las actividades, para asegurar que los objetivos y planes de la organización se lleven a cabo. Es por ello, que el proceso de nómina requiere de un adecuado control interno que permita la recolección, cálculo, clasificación, distribución y registro de una manera efectiva y oportuna

Ítem 10. ¿Considera que se deben establecer las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa?

Cuadro 10. Estrategias contables

Aspectos	Frecuencia	Porcentajes
Si	10	100%
No	-	-
Total	10	100%

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

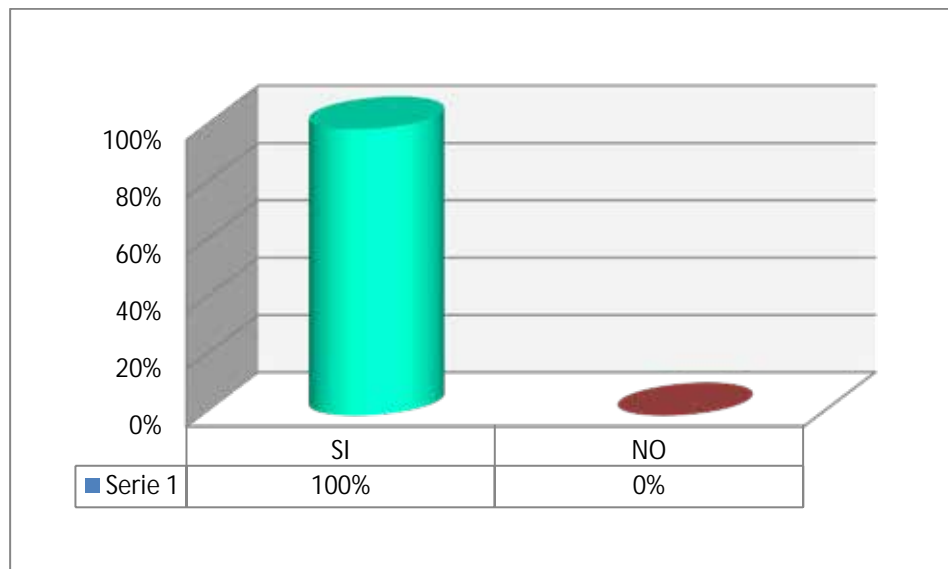


Gráfico 9. Estrategias contables

Fuente. Datos Extraídos de la aplicación del Instrumento

Análisis. Como se observa en los resultados obtenidos en el gráfico anterior, el 100% del personal encuestado, considera que se deben establecer estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa que contribuyan a optimizar las competencias del personal responsable del seguimiento, cálculo, registro y pago de la nómina. .A su vez, se podrán alcanzar niveles óptimos de eficiencia, dado que contienen medidas necesarias para el logro de los objetivos

Identificación de los procedimientos para el proceso y cancelación de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Cuadro 11. Lista de Cotejo

Ítem	Aspecto Observado	Presencia	Ausencia
1	Existen procedimientos contables para el registro de la nómina		X
2	En el proceso de nómina existe una adecuada segregación de funciones		X
3	El proceso de nómina se desarrolla a través de un sistema automatizado de datos	X	
4	Existen formatos de control para el cálculo de beneficios y deducciones que les corresponden a los trabajadores	X	
5	Manual de normas y procedimientos contables para el cálculo de la nómina		X

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Análisis

Ítem Uno. Los resultados obtenidos muestran, que no se emplean procedimientos para el registro y presentación del proceso de nómina. Esto es debido a que existen inconvenientes en la recaudación, observación, comprobación y control de la información que se requiere para los registros contables. Los procesos de nómina deben ser exactos y confiables y en el mismo deben seguirse una serie de pasos secuenciales necesarios para la realización de las actividades u operaciones cumpliendo con las normas y políticas establecidas

Ítem Dos. De lo expuesto se observa que en el proceso de nóminas no existe una adecuada segregación de funciones, dado que muchas de las actividades llevadas a

cabo las realiza una sola persona, lo que puede acarrear el riesgo de errores o fallas en dicho proceso. Por lo que el proceso y control no se realiza de manera eficiente detectándose así los posibles errores involuntarios

Ítem Tres. En lo que respecta a este enunciado, el proceso de nómina se desarrolla mediante un sistema automatizado. Sin embargo, no es totalmente eficiente, comprobándose la existencia de debilidades en el uso del sistema, puesto que no permite mantener actualizados los registros y agilizar el proceso. Se puede señalar, que un sistema de control de nómina constituye un método para identificar, reunir, clasificar, procesar y reportar las transacciones que ocurren para la toma de decisiones apropiadas y oportunas

Ítem Cuatro. Se cuenta con formatos de control del cálculo de beneficios y deducciones, ya que representan un fuerte apoyo en el desarrollo del proceso de nómina. Sin embargo, no se manejan con eficiencia. A través del uso de formatos que contengan la información referente a las bases y factores sobre los que se calculan partidas como: horas extra, días feriados trabajados, bonos nocturnos, retenciones de salario impulsados por la ley, entre otras; no sólo facilita el adecuado cálculo de la nómina, sino que a la vez permite realizar verificaciones inmediatas de cada operación

Ítem Cinco. No se cuenta con un manual de normas y procedimientos contables para el cálculo de la nómina porque no se genera información oportuna, a través del mismo ayudaría con el cumplimiento de las funciones de cada empleado, y aumentaría la eficiencia en el proceso.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1 Presentación de la Presupuesta

El ambiente que rodea la actividad empresarial es dinámico y cambiante. Las personas que tienen la responsabilidad de dirigir una organización deben tratar de optimizar el manejo de sus procesos de nómina, usando como una herramienta fundamental mecanismos de control, planificación y métodos coordinados que procuren la eficiencia operativa y a su vez la adhesión a las leyes establecidas por los organismos del Estado. Facilitando la verificación, confiabilidad y corrección de los datos contables.

Tomando en cuenta la significancia que representa la preparación y ejecución de documentos como los son las nóminas, es innegable la importancia de esta herramienta como factor institucional y catalizador de la gestión administrativa, ya que la existencia y el adecuado funcionamiento actúa como instrumento directo para la regulación de las actividades cotidianas y como fuentes de información para la toma de decisiones.

Dentro de esta perspectiva, se presenta la propuesta de estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A., las cuales proporcionan un marco de referencia para la actividad organizacional que pueda conducir a un mejor funcionamiento y una mayor sensibilidad de la organización. Asimismo, se establecerán de manera precisa las actividades que deben realizarse para el correcto oportuno de los registros del proceso de nómina, determinando los niveles de responsabilidad que deben emplearse a los fines de asegurar un adecuado control interno de las cuentas contables relacionadas con el proceso de la nómina. Además de suministrar las normativas y procedimientos que regularán y sistematizaran las actividades específicas desarrolladas y efectuadas en la ejecución y

procesamiento de la nómina para el adecuado cumplimiento de las tareas que se encuentran bajo su responsabilidad, con el fin de servir como instrumento de información, orientación y control de sus funciones

5.1 Justificación de la Propuesta

La propuesta de estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A., se justifica porque permitirá mantener actualizado las descripciones de las actividades que deben seguirse para el manejo, registro y control de la nómina, proporcionando información confiable a la gerencia para la toma de decisiones efectiva, ya que se normalizarán los procesos, contribuyendo a mejorar la eficacia y eficiencia de las actividades que se ejecutan en el área contable.

Dicha herramienta estará dirigida a normalizar, estandarizar y agilizar tanto las distintas actividades realizadas por parte de la coordinación como la circulación de información transmitida dentro de la misma, a su vez facilitar el aprendizaje del personal, pudiendo disipar inquietudes en la ejecución de los procedimientos. Se podrá ver en forma objetiva cuál es la situación actual de los salarios para cada uno y para el conjunto de los cargos analizados y así podrá tomar las mejores decisiones que la lleven a contar con una escala de salarios justa y equitativa, de acuerdo con el valor e importancia de los cargos y de sus propias posibilidades económicas.

5.3 Objetivos de la Propuesta

5.3.1 Objetivo General de la Propuesta

Diseñar las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

5.3.2 Objetivos Específicos de la Propuesta

- Establecer lineamientos contables para proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.
- Elaborar procedimientos para el registro y control del proceso de nómina
- Formular controles internos, que permitan monitorear el proceso de nómina en la empresa

5.4 Factibilidad de la Propuesta

Factibilidad Institucional: En la empresa se cuenta la disponibilidad de la gerencia y de los empleados del departamento contable para llevar a cabo los lineamientos en el manejo eficiente de las actividades operativas, por lo que desde el punto de vista institucional la propuesta es factible.

Factibilidad Técnica: La factibilidad técnica está relacionada con el conjunto de procedimientos, recursos y medios con que cuenta la empresa para obtener el resultado deseado con la aplicación de la propuesta, en este caso la misma cuenta con el personal calificado, para recibir orientación sobre los métodos y procedimientos para optimizar el control del proceso de nómina.

Factibilidad Operativa: La factibilidad operativa está determinada por la serie de operaciones o actividades específicas ejecutables en la empresa. Por lo tanto, en el desarrollo de la presente investigación, la propuesta es operativamente factible, ya que esta genera cambios en los métodos y procedimientos ejecutables para el control de la nómina y no se requiere la modificación de la estructura organizativa de la empresa.

5.5 Desarrollo de la Propuesta

Las estrategias contables, se lleva a cabo a través del desarrollo de los objetivos específicos

Estrategia 1. Establecer lineamientos contables para el proceso de nómina en la empresa Shopicell C.A.

Lineamientos contables para el proceso de la nómina

Lineamientos	Acciones
Contabilización de nómina	Los adeudos al personal, pagos de salarios, los ajustes a nóminas, las retenciones y deducciones a los salarios, acumulaciones de nómina (pasivo), así como su distribución contable deben calcularse, contabilizarse, clasificarse, concentrarse e informarse con exactitud y oportunamente. En este caso, es responsabilidad del analista de control de nómina llevar estos registros e informar a el departamento cualquier desvío o retraso que se pueda presentar.
Clasificación y registro correcto del proceso de nómina	Una vez contabilizada la nómina, es necesario que se utilicen cuentas correctas en los registros por remuneraciones al personal, para ello el analista de control de nómina debe hacer uso del catálogo de cuentas para que se registren las transacciones de la cuenta sueldos y salarios en fechas correctas (oportuno) y en las cantidades correctas.
Contabilización de prestaciones laborales	Las prestaciones deben de contabilizarse correctamente y de acuerdo a las políticas adoptadas por

	la administración en cumplimiento de la legislación laboral o de los términos del contrato de trabajo. Asimismo el cumplimiento del pago de las mismas
--	--

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Lineamientos contables para el proceso de la nómina. Continuación

Lineamientos	Acciones
Contabilización correcta de deducciones y retenciones	Todas las deducciones y retenciones que se efectúan a los sueldos y salarios proceden de acuerdo a la legislación aplicable (Retención del I.S.R. a asalariados, Cuotas ISSO patronales y laborales).
Supervisión	Debe existir vigilancia constante para que el personal desarrolle los procedimientos bajo su responsabilidad de acuerdo a lo señalado por la administración. El Gerente de contabilidad llevará a cabo reconocimientos periódicos al sistema de control interno del proceso de nómina
Evaluación y Seguimiento	La Gerencia de contabilidad deberá comprobar que se logren los procedimientos de control interno que se aplican al proceso de nómina. Deberá diseñar criterios de evaluación de los procesos contables permanentemente, empleando políticas para salvaguardar los recursos obtenidos, y de esta manera verificar la exactitud y confiabilidad de la información financiera, esto permitirá llevar registros contables confiables, así como información oportuna y actualizada.

--	--

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Estrategia 2. Elaborar procedimientos para el registro y control del proceso de nómina

Proceso de Nómina

Responsable	Acción
Analista de nómina	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recepción de reporte y control de asistencia 2. Verificación de existencia de todo el personal presentado 3. Chequeo de periodos vacacionales en procesos y futuros 4. Verifica que el personal se encuentre hábil. En caso contrario notifica al gerente administrativo. 5. Envío de resumen de asistencia semanal corregido
Gerente administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 6. Recibe resumen de asistencia semanal corregido 7. Verificación de número de asistencias semanales con los archivos 8. Chequeo de número de trabajadores en vacaciones con el sistema 9. Verifica si los datos son correctos 10. Corrección de número de asistencia y/o trabajadores deshabilitados 11. Envío de resumen de asistencias semanal aprobado
Analista de nómina	<ol style="list-style-type: none"> 12. Recepción de asistencia semanal aprobado

	<p>13. Revisión de solicitudes préstamos a empleados</p> <p>14. Cargar al sistema solo los préstamos aprobados por la Gerencia</p> <p>15. Ingresar listado de inasistencias en el sistema</p> <p>16. Ingresar horas extras reportadas al sistema</p>
--	--

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

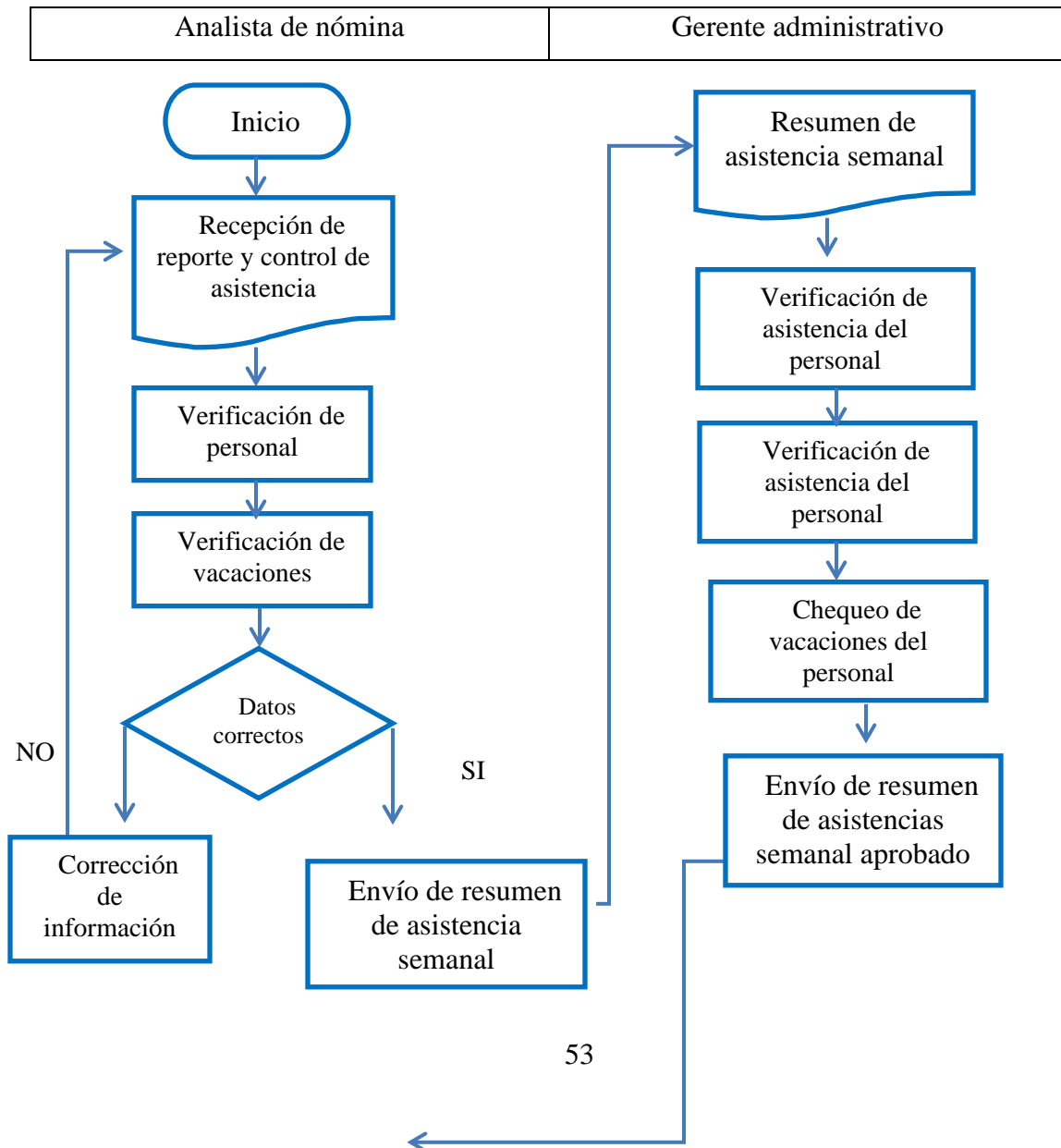
Proceso de Nómina. Continuación

Responsable	Acción
Analista de nómina	<p>17. Procesar bonos alimenticios al sistema</p> <p>18. Generar reporte de pagos detallados de todos los trabajadores</p> <p>19. Envío de reporte de pago detallado: totalidad de trabajadores</p>
Gerente administrativo	<p>20. Recepción de reporte de pagos detallados Verificar número de créditos concedidos</p> <p>21. Analizar monto apagar con presupuestos y proyecciones</p> <p>22. Realizar comparación de montos con número de asistencias</p> <p>23. Envío de reporte de pagos detallados aprobado</p> <p>24. Archivo de reporte de pagos detallados aprobado</p>
Analista de nómina	<p>25. Recepción de reporte de pagos detallados aprobado</p> <p>26. Realizar transferencias bancarias correspondientes</p> <p>27. Generar recibos de pagos por transferencia</p> <p>28. Enviar recibos y resumen de transferencia</p>
Gerente administrativo	<p>29. Recepción de recibos y resumen de transferencia</p> <p>30. Archivo de resumen de transferencia</p>

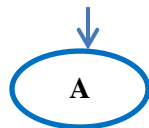
	31. Entregar recibos de pagos a trabajadores para su firma 32. Recolectar recibos de pagos firmados 33. Envío recibos de pagos firmados
Analista contable	34.Recepción de recibos y resumen de transferencia

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Flujo grama del proceso de Nómina

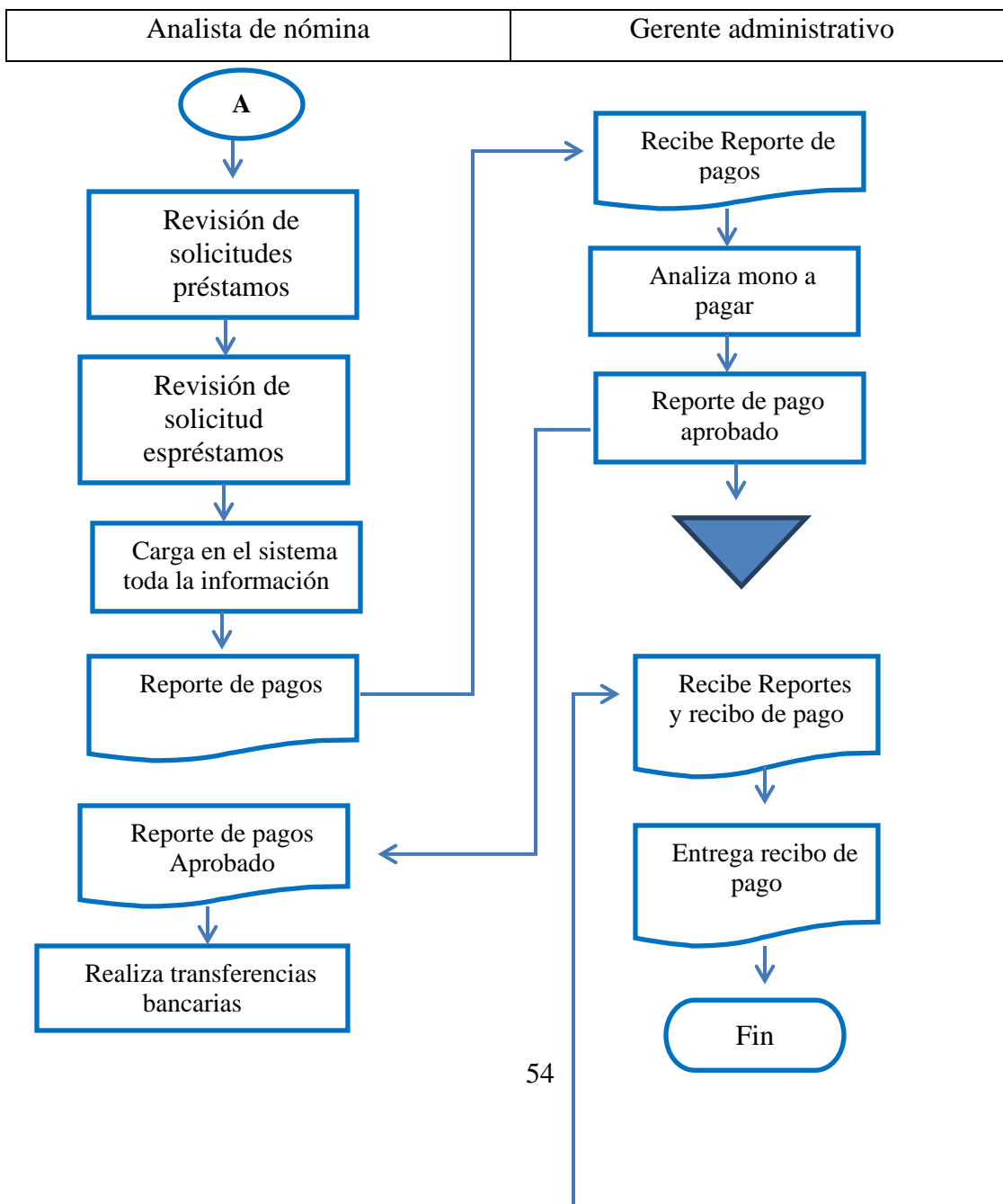


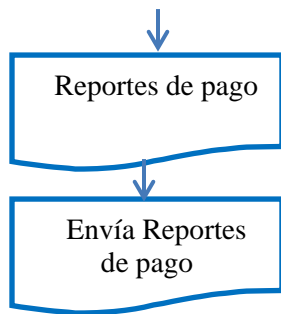
Recepción de resumen de asistencias semanal



Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Flujo grama del proceso de Nómina





Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Estrategia 3. Formular controles internos, que permitan monitorear el proceso de nómina en la empresa

Se proponen los siguientes controles

1. Actividades de Control

- El departamento de contabilidad debe mantenerse un archivo con el físico de la nómina definitiva detallada de cada período, el comprobante contable y los recibos de nómina.
- Realizar revisiones del archivo de nómina una vez al mes, confrontándose la información con los archivos de control y percatándose del cumplimiento de los reglamentos y leyes vigentes relacionadas con la misma
- Evaluar el desempeño del personal involucrado en el proceso de nómina una vez al mes, verificando su eficiencia en la gestión de sus funciones y la necesidad de capacitación sobre algún mecanismo, en el caso de que la haya.
- El analista de contable debe conciliar quincenal la cuenta bancaria utilizada para el pago de la nómina.

2. Información y Comunicación

- Recaudar los reclamos por parte de empleados de la empresa, respecto a desacuerdos sobre la remuneración de su trabajo, en el caso que existan. Los empleados deben dirigirse a sus superiores para transmitir esta información o usar el buzón de quejas y sugerencias. Cada supervisor de departamento debe informar a Recursos Humanos sobre dichas quejas.
- Proporcionar reportes que puedan ser utilizados para la revisión, por parte del personal que tiene dentro de sus responsabilidades la supervisión de las actividades realizadas en este proceso.

3. Proponer un instructivo de control para monitorear el proceso de nómina

Su finalidad es conocer y determinar periódicamente los puntos fuertes y áreas de mejora que afectan a las personas y evitar la reincidencia de posibles fallas o errores en el proceso de nómina

Instrumento de control para monitorear el Proceso de Pago			
Empresa Shopicell C.A.		Departamento de Contabilidad	
Indicadores	Status : Hallazgo/ Desviación	Medida Correctiva	Cuando y Quién
Se contabilizan, se clasifican y se registra la cuenta nómina en el momento preciso para su análisis por parte de la gerencia			
Se recaudan, se comprueba y se controla la información que se requiere para los registros contables relacionados			

con el proceso de nómina			
Se realiza un seguimiento de las transacciones contables referente al proceso de nómina			
Se ejecutan los planes de mejoramiento para medir el desempeño del personal en cuanto al manejo y control de la nómina			

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

Instructivo:

Indicadores: indican el desempeño de la unidad o criterio de análisis, por lo cual es una comparación periódica en un valor de referencia podrá indicar posibles desvíos respecto deberán tomar decisiones y acciones correctivas.

Status: muestra el estado en que se encuentra la unidad a evaluar. Está conformado por: Hallazgo: Es toda información permite identificar los hechos o circunstancias que de manera significativa inciden en la gestión que merecen ser comunicados en el informe. Sus elementos son: condición, criterio, causa y efecto Desviación cuando no se cumple con la normativa.

Medida Correctiva: acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. En caso de no cumplirse la normativa, establecer la medida correctiva a que diera lugar

Cuando y quién: establecer cuando debe realizarse la medida correctiva y quién será el responsable de ejecutarla

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de analizar los resultados después de aplicar los instrumentos de recolección de información, se presentan las siguientes conclusiones, las cuales se establecen de acuerdo a los objetivos específicos. Es así como en primer lugar, se diagnosticó la situación actual en el manejo del pago de nómina en la empresa Shopicell C.A., concluyendo que existen inconvenientes en la recaudación, observación, comprobación y control de la información que se requiere para los registros contables del proceso de nómina, observándose reiteradas quejas por parte del área contable en cuanto a deficiencias en la presentación de la información de nómina. Esto origina una desinformación y un descontrol sobre las transacciones y operaciones que se ejecutan, afectando la toma de decisiones oportuna en beneficio de la organización. Aunado a ello, no se aplican controles internos para revisar y comprobar los registros de la nómina, dado que no se hace un seguimiento de las transacciones contables.

Por otro lado, se identificaron los procedimientos para el proceso y cancelación de nómina en la empresa Shopicell C.A., concluyendo que no se emplean normas y procedimientos para el registro y presentación del proceso de nómina. Se puede señalar que no se comunican las responsabilidades para la elaboración del proceso de nómina, los cálculos y la presentación incorrecta del rubro de sueldos inciden en que la empresa genere pérdidas de tiempo y costos adicionales en la corrección de las mismas. Aunado a ello, existe una inadecuada segregación de funciones.

Finalmente, se concluye que es necesario establecer las estrategias contables para la optimización en el proceso de nómina en la empresa, donde se muestren de forma ordenada los procedimientos a llevar a cabo para la elaboración de dicha nómina, los elementos idóneos para la representación de los procedimientos, pautas para su manejo, y seguridad de que están cumpliendo sus responsabilidades sin obviarse de

ningún paso en las actividades relacionadas con el proceso de nómina.

Recomendaciones

Después de haber analizado los resultados y formulado las conclusiones correspondientes del presente trabajo de investigación, se considera de vital importancia referenciar las siguientes recomendaciones, que buscan mejorar el proceso de nómina

- Implementar la propuesta planteada, ya que a través de la misma se evitan las deficiencias y errores en la preparación y registro del proceso de nóminas. Además ayudaría al control interno de la organización y a la estandarización de procesos
- Difundir las estrategias contables propuestas, de manera que el personal conozca las distintas actividades y responsabilidades inherentes al cargo que desempeñe dentro de la Institución para la elaboración de la Nómina.
- Mantener activa la participación de la gerencia en todos los procedimientos administrativos u operativos que realice la empresa, partiendo del concepto de control interno expuesto en esta investigación.
- Tomar como referencia las estrategias planteadas para la construcción de herramientas similares que ayuden a la consecución de los demás procedimientos influyentes en el área de nómina.
- Desarrollar un sistema automatizado a futuro que facilite la elaboración de la nómina minimizando los errores involuntarios, generando de esta manera, confianza, eficiencia y eficacia en el proceso.
- Desarrollar un programa de capacitación y adiestramiento en materia contable, y a nivel de control de procesos, para el personal que intervienen en las actividades que desarrolla el departamento de administración y contabilidad.

REFERENCIAS

- Acuña, Mirian (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. (Para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles)**, Caracas, BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.
- Aguilar, María y Salzano, Mariela (2003) **Sociedades Mercantiles en Venezuela**. Valencia: Clemente Editores, C. A.
- Arévalo, F (2014). **Plan de Acción para mejorar el Registro de Nómina en el Departamento de Contabilidad de la empresa Greif Venezuela, C.A.**”, presentado en la Universidad José Antonio Páez
- Ballestrini, Mirian. (2013). “Procedimientos, Técnicas de la Investigación Documental”. Caracas: Editorial Panapo.
- Carmona Inés (2002). **Contabilidad financiera. Curso teórico- práctico**. Editorial Paraninfo. Buenos Aires, Argentina.
- Castillo, Wendy (2014). **Componente de nómina para las Pymes del Sector Turístico de Cartagena utilizando Computación en la Nube.**”, presentado en la Universidad de Cartagena, Colombia.
- Catacora, Fernando. (2013). **Sistemas y Procedimientos Contables**. Editorial McGraw-Hill Interamericana de Venezuela. S.A. Caracas.
- Chiavenato, Idalberto. (2014). **Gestión del talento humano**. Colombia: McGraw-Hill.
- Johnson, George.; Scholes, Kevin; Whittington, Richard. (2006): **Dirección Estratégica**, Ed. Prentice Hall.
- Koontz, Harold y Wehrick, Heinz (2012). **Administración Una Participación Global**. McGraw Hill Editores. México.
- Latapi, Mariano (2011). **Obligaciones Laborales**. Documento en línea. Disponible en mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html. Consultado en Septiembre de 2017.
- Maldonado María (1997). **Sociedades Mercantiles**. Valencia. Ediciones Luis.

- Meigs, Bettner (2012). Contabilidad: la base para las decisiones gerenciales. Mexico DF, México.
- Méndez, Carlos. (2012). **Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación**. Editorial Mc.Graw Hill. Colombia.
- Mondragón, Francisco (2010). **Nuevas Estrategias Contables**. Revista Veritas del Colegio de Contadores Públicos de México.
- Núñez Dubón y Asociados (2013). **Controles en el Proceso de Elaboración de Nóminas**. www.nunezdubonyasociados.com/sitio/index.php/.../340-nunez-dubon-y-asociado.
- Palella, Santa. yMartins, Filiberto. (2012). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Editorial Fedupel. Venezuela.
- Ramírez, Oriana (2014). **Estrategias Gerenciales para la Optimización de la Cuenta de Sueldos y Jornales en Alimentos Polar Comercial**". Presentado en la Universidad José Antonio Páez.
- Real, María (2013). **Evaluación del Sistema de Nómina, Cálculo y Registros Contables de las Retenciones en materia de Obligaciones Tributarias de la empresa Salud Araima C.A. (Locatel, Puerto Ordaz)**", presentada en la Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Ruiz, María (2015). **Manual de Procedimientos Administrativos y Contables Para el Cálculo de la Nómina de La Unidad Educativa Católica Santos Ángeles Custodios Del Municipio Carlos Arvelo, Guigue.**", presentado en la Universidad de Carabobo.
- Tamayo y Tamayo Mario. (2014). **El proceso de la investigación científica**.4ta Edición Ediciones Limusa.. México.
- Universidad pedagógica Experimental Libertador (2016). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Vicerrectorado de proyectos Especiales: Caracas, Venezuela

ANEXOS

ANEXO 1
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA

Agradecemos su colaboración y disposición para con este estudio y el haber aceptado apórtanos estos datos, al igual que la honestidad y claridad en las repuestas. Garantizamos la confiabilidad de la información.

Este cuestionario está diseñado para tener una idea clara sobre los aspectos que Ud., como trabajador de la empresa en estudio pueda aportar para afianzar la propuesta de ESTRATEGIAS CONTABLES PARA LA OPTIMIZACIÓN EN EL PROCESO DE NÓMINAS DE LA EMPRESA SHOPICELL C.A.VALENCIA, ESTADO CARABOBO.

Gracias por su atención.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas

Marque con una (X) la alternativa que considere correcta

CUESTIONARIO

Ítem	Preguntas	Si	No
1	¿Los registros contables en la cuenta nómina de la empresa emiten información confiable y actualizada?		
2	¿Existen políticas para el manejo y elaboración de nóminas de la empresa?		
3	¿Cuenta la empresa con un efectivo sistema de información que proporcione información oportuna para el desarrollo del proceso de nómina?		
4	¿Existen quejas por parte del área contable por deficiencias en la presentación de la información de nómina?		
5	¿Ha notado usted la incidencia recurrente de reintegros de nómina generados por reclamos de pagos?		
6	¿De acuerdo a sus conocimientos cree usted que los resultados que arroja el sistema de nómina de la empresa son confiables?		
7	¿Se han aplicado medidas correctivas ante deficiencias presentadas en el proceso de nómina?		
8	¿Existen mecanismos de control de nómina, que permitan hacer revisiones periódicas?		
9	¿Se aplican controles internos para revisar y comprobar los registros de la nómina?		
10	¿Considera que se deben establecer las estrategias contables para la optimización del registro de la nómina en la empresa?		

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)

ANEXO 2
Lista de Cotejo

Ítem	Aspecto Observado	Presencia	Ausencia
1	Existen procedimientos contables para el registro de la nómina		X
2	En el proceso de nómina existe una adecuada segregación de funciones		X
3	El proceso de nómina se desarrolla a través de un sistema automatizado de datos	X	
4	Existen formatos de control para el cálculo de beneficios y deducciones que les corresponden a los trabajadores	X	
5	Manual de normas y procedimientos contables para el cálculo de la nómina		X

Fuente: Lugo y Sumoza(2018)