



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA: CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA

**ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA
EMPRESA REPARMED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS
DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**

Autoras

Br. Hernández Rossy C.I. 28.199.361

Br. Prado Marianna C.I. 27.981.759

Tutor: Prof. Wuilson González

Barinas, Marzo 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA: CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA

**ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA
EMPRESA REPARMED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS
DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**

Trabajo de Aplicación presentado para optar al título de Licenciadas en Contaduría
Pública

Autoras

Br. Hernández Rossy C.I.28.199.361

Br. Prado Marianna C.I. 27.981.759

Tutor: Prof. Wuilson González

Barinas, Marzo 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS ANDES DE LOS VALLES
"LEONIDAS CALDERÓN"
SECRETARÍA GENERAL DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO SOCIAL
FRENTE ALA CUESTA DE LOS MONTAÑES Y ECONOMÍA SOCIAL
SECRETARÍA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS

ACTA DE EVALUACIÓN FINAL TRABAJO DE APLICACIÓN

Señores, los abajo firmantes, constituidos como Grupo Evaluador, nos 80 de agosto de 2021, reunidos en el Viceministerio de Planificación e Inversión Social de la UNEXVAL, en el Subprograma Control y Fomento de los Circuitos de Economía Social y Pública del Trabajo de aplicación del tema ACUERDO DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPAPAYED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2021. Prescrito por los Evaluadores: BOSSY ANDREA FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, C.I.N. N° 28.199.761 y PRADO ELIZABETH MARIANNA BEATRIZ, C.I.N. N° 27.981.799. A los fines de cumplir con el requisito legal, para que el Grupo Académico de Estudios sobre Contaduría Pública, Fichada la presentación oral y el envío de preguntas de acuerdo con lo establecido en las Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Aplicación, con el fin de otorgar la respectiva calificación.

Apellidos y Nombres	C.I.N°	30% Punt. Actu.	30% Informe escrito	20% Presenta- ción	100% TOTAL	CALIF DEFIN itiva
HERNÁNDEZ B. BOSSY A.	28.199.761	25	45	14	84	4,95
PRADO E. MARIANNA B.	27.981.799	25	45	17	87	4,10

Se tiene la presente Acta y quedó asentado en el Subprograma de Contaduría Pública, a los 02 días del mes agosto de 2021.

Observaciones:

Miembro	Apellidos y Nombres	C.I.N°
asesor	Wendee González	9.990.629
Jurado Principal	Ramón Oswaldo Ríos Caballero	16.741.807
Jurado Principal	Frazer Sánchez	16.214.439





UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA: CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA

Aprobación del Tutor

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto del Trabajo de Aplicación, titulado **ANALISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**, presentado por las Bachilleres Hernández Rossy, cédula de identidad N° C.I.28.199.361, y Prado. Marianna, cedula N°. C.I. 27.981.759, para optar al título de Licenciadas en **Contaduría Pública** y que reúne las condiciones para su presentación y evaluación. En tal sentido, solicito la aprobación de la Comisión Asesora del Programa Ciencias Sociales.

Así mismo hago constar que he leído las Normas para la elaboración y presentación del Trabajo de Aplicación para las carreras Licenciatura en Administración y Licenciatura en Contaduría Pública del Programa Ciencias Sociales de la UNELLEZ y estoy conforme con la responsabilidad que me corresponde asumir.

En la Ciudad de Barinas, a los 10 días del mes de Marzo de 2021

Prof. Nombre y Apellido

Wuilson González

C.I. 9.990.829

Datos del Tutor

Teléfono: 0414-5694246 E-Mail: Wuilsong69@gmail.com

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios por su inmenso amor y por darnos en cada momento de nuestras vidas, fortaleciendo nuestro espíritu y las ganas de seguir adelante, para así cumplir nuestras metas.

A nuestros padres, nuestros hermanos, por ese gran apoyo que nos brindaron día a día, el cual nos impulsaron a seguir adelante en este correcto camino que aunque no has sido fácil siempre han apoyado en todo momento.

Agradecemos también a todos los profesores por la enseñan que nos han brindado en el transcurso de nuestra carrera, muy buenos profesores donde contamos con mucho apoyo y dedicación, gracias por enferme en nuestras buenos conocimientos.

Dedicatoria

A mi Señor Jesucristo quien me ha llenado de fuerzas, valor y sabiduría para lograr cumplir mi meta de ser una profesional y por su mucho amor y misericordia puedo decir que hasta aquí su mano me ha sostenido.

A mis padres, Andrés Hernández y Arminda Betancourt por su apoyo económico y motivacional el cual me ayudaron a seguir adelante y luchar hasta conseguir mí objetivo.

A mi Padrastro Jesús Torres y todos mis hermanos quien desde el inicio de mi carrera me ha brindado su apoyo incondicional.

A mis Abuelitos quienes siempre me mantienen presentes en sus oraciones.

A la casa de estudios UNELLEZ, por darme la oportunidad de estudiar y aprender de cada profesor que con mucho esfuerzo cumplieron con su hermosa labor.

A mi Tutor Wuilson González, quien aceptó ser el guía del trabajo de grado, por cada corrección y enseñanza brindada.

Dedicatoria

Se la dedico principalmente a Dios, por darme fuerzas para seguir adelante en este proceso, para poder lograr una de mis metas. A mí madre, por su amor, trabajo, por no soltarme cuando me encontraba en soledad, por cada consejo, te agradezco todo por lo que has hecho por mí, mamá.

A mí padre, te dedico este logro y todos los que obtenga en mi vida, porque eres la persona que más me motiva, gracias por todo, eres mi ejemplo a seguir.

A mis hermanos, por siempre creer en mí, por estar en cada momento conmigo.

A mis padrinos, por haberme brindado su mano amiga, por el apoyo durante el desarrollo de mi carrera, gracias, futuros colegas.

A la casa de estudio UNELLEZ, y a mi tutor por haberme orientado en todos los momentos que necesite un consejo, dónde dejó grandes momentos u recuerdos que quedarán presentes durante mi vida u como una de las mejores etapas que cualquier persona pueda vivir.

Índice General

Introducción.....	1
Capítulos	
I El Problema	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación.....	6
Alcance y Delimitación	7
II Marco Teórico	
Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	12
Nominas.....	13
Tipos de Nominas.....	16
Bases de Control Interno de Nominas.....	17
Objetivos.....	18

Importancia.....	18
Bases Legales.....	19
Términos Básicos.....	23
Operacionalización de Variable.....	25
III Marco Metodológico	
Enfoque o Paradigma de la Investigación.....	26
Tipo y Diseño de la Investigación.....	26
Población y Muestra.....	27
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	28
Validez del Instrumento.....	29
Confiabilidad del Instrumento.....	29
Técnica de Procesamiento y Análisis de la Información.....	30
IV Presentación y Análisis de los Resultados	31
V Conclusiones y Recomendaciones	48
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	53

Lista de Gráficos

Grafico	Pág.
Grafico 1. Responden los planes de elaboración de nóminas a los elementos respectivos	32
Grafico 2. Existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa.	33
Grafico 3. Seria benéfico para la empresa reconocer las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos.	34
Grafico 4. Se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja.	35
Grafico 5. Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa.	36
Grafico 6. Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nóminas.	37
Grafico 7. Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa.	38
Grafico 8. Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa.	49
Grafico 9. Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa	40

producto de sus nóminas.

Grafico 10. Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la 41
empresa.

Grafico 11. Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa. 42

Grafico 12. Representan las nóminas de la empresa alguna importancia 43
económica para la misma.

Grafico 13. Existe una importancia financiera para la empresa producto de la 44
elaboración de sus nóminas.

Grafico 14. Podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de 45
nóminas bien elaboradas.

Grafico 15. Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa. 46

Lista de Cuadros

Cuadro	Pág.
Cuadro 1. Operacionalización de Variables	25
Cuadro 2. Responden los planes de elaboración de nóminas a los elementos respectivos.	32
Cuadro 3. Existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa.	33
Cuadro 4. Sería benéfico para la empresa reconocer las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos.	34
Cuadro 5. Se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja.	35
Cuadro 6. Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa.	36
Cuadro 7. Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nóminas.	37
Cuadro 8. Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa.	38
Cuadro 9. Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa.	39

Cuadro 10. Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas. 40

Cuadro 11. Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa. 41

Cuadro 12. Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa. 42

Cuadro 13. Representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma. 43

Cuadro 14. Existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas. 44

Cuadro 15. Podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de nóminas bien elaboradas. 45

Cuadro 16. Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa. 46

**ANALISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA
REPARMED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO
SEMESTRE AÑO 2020**

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general, analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020, así mismo la investigación se enmarco en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo con apoyo de la investigación de campo, con diseño no experimental transversal, población de diez (10) trabajadores de la empresa REPARMED, C.A seleccionando la misma población como muestra por ser finita, utilizando como técnica de recolección de datos la observación y como instrumento el cuestionario, con opciones de respuesta siempre, algunas veces y nunca. Los datos recabados permitieron concluir que se el registro de nóminas en la empresa abordada, requiere de consolidación, actualización y apego a algunas normas y leyes al respecto, pues se evidenciaron algunos inconvenientes con el personal, sin embargo, se reconoce la necesidad de esta consolidación, disponiendo la empresa de recursos y personal humano para ello.

Palabras

Claves:

Análisis—Registro—Nómina

Uno de los pilares fundamentales que permite el éxito o fracaso de las organizaciones, se enfoca en el desempeño de las actividades llevadas a cabo por el personal que la integra, de allí se desprende la importancia de mantener constantemente actualizados y capacitados a los trabajadores, permitiendo el correcto desenvolvimiento de las responsabilidades asignadas.

En las últimas décadas, ha cobrado mayor relevancia el tema de la capacitación de personal en las empresas, ya que mediante el refuerzo de las habilidades que posea cada una, garantiza una amplia ventaja delante de sus competidores, generando con mayor facilidad la instrumentación de estrategias que garanticen su crecimiento.

De igual manera, otro punto muy importante que determina el éxito o fracaso de las organizaciones es el aprovechamiento de las tecnologías, las mismas, permiten llevar a cabo las actividades con mayor rapidez y comodidad, para ello es necesario velar por mantener en constante actualización a las personas que integran las organizaciones respecto a los cambios que diariamente surgen, asimismo, los trabajadores deben ser formados para enfrentarse a estos cambios, mejorando sus conocimientos y habilidades, permitiendo adaptarse y adquirir nuevas herramientas para el desempeño de sus funciones, lo cual traerá como consecuencia positiva alcanzar los objetivos y metas de la organización.

En este sentido, las empresas deben tomar en cuenta la necesidad de generar frecuentemente actividades de capacitación dirigidas a sus trabajadores, con la finalidad de brindar herramientas, habilidades y destrezas que permitan el eficaz desempeño de las funciones que llevan a cabo. Es por ello, que esta investigación tiene por objetivo principal

proponer un plan de capacitación al personal que integra la Oficina de Nóminas y Pagos de la C.A. Metro de Caracas para el manejo correcto del Sistema SAP Módulo Recursos Humanos, el cual brinde las técnicas, métodos y conocimientos necesarios para el mejoramiento en la ejecución de sus tareas a través del uso de esta importante herramienta tecnológica que contribuye al cumplimiento de las actividades diarias inherentes a esta área de la Empresa

El presente trabajo de investigación estuvo estructurado en capítulos, los cuales se muestran a continuación:

El capítulo I. Contiene el planteamiento del problema y sus generalidades, delimitación, justificación o importancia del mismo y los objetivos de investigación.

El capítulo II. Se refiere al marco teórico, describe antecedentes de la investigación, bases teóricas y bases legales, la definición de términos básicos y la Operacionalización de variables.

El capítulo III. Presenta el marco metodológico, donde se describe en enfoque de la investigación, tipo, diseño de investigación, población, muestra, instrumento y técnicas de recolección de información, confiabilidad y validez del instrumento, así como la técnica de análisis de información para lograr los objetivos planteados.

El capítulo IV. Análisis de la Información

El capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos

Capítulo I

El Problema

El problema de investigación se puede definir según Flames (2016) “como una situación propia de un objeto o fenómeno que provoca la necesidad en un sujeto de darle explicación, él cuál desarrollará una actividad con ese objetivo, el problema (el por qué) de la investigación” (p.41), además, surge como resultado del diagnóstico de la situación del objeto en que se manifiesta un conjunto de fenómenos, hechos y procesos no explicables.

Planteamiento y Formulación del Problema

La revolución industrial, iniciada hacia el siglo XVIII, marca un antes y un después en los diversos sectores económicos del mundo, generando un desarrollo acelerado de este importante sector, paralelo a ello se inicia un proceso necesario y fundamental de registros y controles de las operaciones diarias, mensuales y anuales que cada empresa u organización comercial lleva a cabo, sobre todo para resguardar los capitales financieros, evitando depreciaciones, pérdidas, fraudes, limitación de operaciones y expansión en el mercado, entre otras consecuencias propias de no ajustar las actividades económicas a las normas contables.

En ese orden de ideas, todas las empresas, sin importar el área, producto u objeto de trabajo, recurren a ciertas opciones para garantizar el cumplimiento de sus metas y objetivos, en ese sentido, los controles internos, estimados en el área de la contabilidad, son determinantes, pero para el caso de la presente investigación, existe un departamento enmarcado en las diversas acciones contables, que permite entre otras cosas, la estabilidad

de capitales en las empresas, muy específicamente, el departamento de recursos humanos, de contabilidad o donde se elaboran las nóminas de la empresa, destacando que según Alonso (2008), las nóminas “son un instrumento legal, donde se plasman los beneficios económicos de un trabajador, así como sus deducciones para cubrir sus obligaciones fiscales y garantizar su seguridad social”, (p.50).

En tal sentido, la elaboración de las nóminas en las empresas, representa un acto contable que de ser efectiva y correcta, protege tanto a los trabajadores como a la misma empresa, en caso contrario, una nómina inadecuadamente elaborada, indica Rivero (2009), entre las consecuencias de nóminas con debilidades contables en su elaboración, genera repercusiones legales y laborales entre ellas se pueden señalar, “multas y recargos, empleados insatisfechos, auditorias contrarias a los objetivos de la empresa, declaraciones fiscales no acordes, entre otras”, (p. 68), en concordancia, puede deducirse que si una nómina no cumple con los requerimientos contables obligatorios, amenaza los capitales de la empresa, por correr riesgo de cancelar sueldos, salarios y otros beneficios de manera incorrecta, una auditoria podría generar multas, la operatividad de la misma sería limitada por falta de recursos para invertir, y otras más que serán detalladas en próximos capítulos.

En ese mismo contexto, Escalada y León (2014), llevan a cabo un trabajo sobre un manual administrativo para el diseño de nóminas, en el centro Nacional de Producción Los Álamos, en la Provincia de Guayas, Ecuador, concluyendo que la elaboración manual de las nóminas en dicho centro, “desencadena una serie de situaciones que afectan la operatividad del centro, pues los cálculos manuales de pagos de sueldos y salarios a dado paso a sanciones, despidos, fraudes, dificultad de reponer inventarios, contratar mano de obra especializada y tecnificarse” (p.92), recomendando que se capacite al personal destinado para la elaboración de nóminas, e incorporar diversos programas informáticos que

respalden estas acciones, así mismo, incluir profesionales del área contable, y evaluar periódicamente la correcta información financiera plasmada en las nóminas.

Lo expuesto con anterioridad, respalda directamente el tema y variable asumida en esta investigación, es decir, lo relacionado con la elaboración de nóminas, dada la trascendencia que desde el aspecto legal y laboral tienen para una empresa, aunado a esto, Castillo (2018), desarrolla un trabajo sobre las consecuencias de las nóminas de la Empresa La Vakera, en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo, y determina que dicha empresa “ha sido afectada legalmente a través de demandas múltiples por sus trabajadores por pagos no acordes a lo establecido en la ley, así como, sanciones legales por parte de los organismos competentes del estado”, (p.72), esto es consecuencia de nóminas no estructuradas y plasmadas de una manera no acorde a lo solicitado por las leyes venezolanas en relación con beneficios laborales, vacaciones, prestaciones sociales, utilidades, deducciones, entre otros.

En tal sentido, es menester resaltar que la importancia de cumplir con este proceso no radica sólo en el pago de salarios, sino que tiene otros beneficios, administrativos y legales, para los trabajadores y patrones, por ello, la presente investigación aborda el tema de analizar las nóminas durante el segundo semestre del año 2020 de la Empresa REPARMED, C.A. en el Municipio Barinas, para determinar fielmente si la elaboración de las mismas, se enmarcan en los requisitos contables de ley, con el objeto de que, con los conocimientos teóricos prácticos de las autoras se objeten alguna debilidad que pudiese de alguna manera generar contradicciones y amenazas al normal desempeño de la mencionada empresa, evitando que la misma sea afectada desde el punto de vista de legal o laboral, es decir, que el análisis a realizar permita y respalde futuras decisiones al respecto, por ello, se formula el problema de la siguiente manera.

Formulación del Problema

¿Qué tipo de nómina se elaboran en la Empresa REPARMED, C.A. Del Municipio Barinas, durante el segundo semestre del año 2020?

¿Cumplen las nóminas de la Empresa REPARMED, C.A. Del Municipio Barinas, con los requisitos contables de ley?

¿Qué consecuencias generan para la Empresa REPARMED, C.A. Del Municipio Barinas, la elaboración de sus nóminas?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020.

Objetivos Específicos

Identificar el tipo de nómina que se elaboran en la Empresa REPARMED, C.A. del Municipio Barinas, durante el segundo semestre del año 2020.

Diagnosticar que las nóminas de la Empresa REPARMED, C.A. del Municipio Barinas, cumplen con los requisitos contables de ley.

Sugerir los lineamientos que mejoren el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas

Justificación de la Investigación

La justificación de una investigación, según Ruiz (2012), “Consiste en la exposición precisa de la o las razones del por qué se emprende una investigación específica, cual es el propósito y los aportes o beneficios que esta generara” (p.92), en ese sentido esta

investigación se justificara en diferentes aspectos, el primero de ellos tiene que ver con el aspecto legal, pues las organizaciones comerciales están obligadas por el marco jurídico del país, a rendir cuentas ante los organismos competentes, de sus múltiples operaciones financieras, para ello, el respaldo que proporcionan las nóminas es determinante.

De igual forma, se justifica esta investigación en los aspectos teórico práctico, en lo primero por apearse a las diversas teorías para la adecuada construcción e innovación de las nóminas en la empresa, para hacer más efectivo y eficiente todas y cada una de las operaciones que requieren de nóminas ideales en forma y fondo, en lo práctico, garantizara el cumplimiento legal de las obligaciones de la empresa para con sus trabajadores y otros entes, pero también tiene un aspecto social, por cuanto la calidad del ambiente de trabajo, el sentido de pertinencia de los trabajadores, garantiza atención adecuada al cliente, que en fin, es quien evalúa el desempeño de una empresa, causando solución a una sociedad que requiere de sus servicios.

Por último, la justificación tiene metodológico, por ser futuro respaldo a nuevas investigaciones relacionadas con el tema aquí asumido.

Alcances y Delimitaciones

Alcances y Delimitaciones

Alcance

Para Ruiz (2012), el alcance de una investigación, es “el objeto estudiado, sobre el cual se determinan las causas, consecuencias y algunas variables intervinientes que originan alguna debilidad, para lo cual la investigación debe presentar alternativas de solución”. (p.93). En lo referente al alcance de esta investigación, se pretende abarcar únicamente la Empresa REPARMED, C.A. del Municipio Barinas, Estado Barinas, con el objetivo de analizar el registro de nóminas durante el segundo semestre del año 2020, y que los

beneficios generados por estas actividades se transformen en la más variada consecuencia benéfica para las actividades comerciales y financieras de la misma, con la opción abierta de que la propuesta de esta investigación pudiese ser a posterior lapso de tiempo, asumida por otras empresas del Municipio, incluso de otros Municipios del Estado Barinas.

Delimitaciones

De igual manera, en relación con las delimitación, Méndez (2010), hace referencia clara que “es el momento metodológico donde se hace enfoque preciso del contexto sobre el cual se desarrolla una investigación, generalmente sobre dimensiones geográficas y temporales” (p.52), significando esto, que la delimitación de la presente investigación está enmarcada geográficamente en la Empresa REPARMED, C.A. Estado Barinas, Municipio Barinas, y temporalmente por el lapso aproximadamente de un año.

Capítulo II

Marco Teórico

El marco de teórico referencial, para Jurado (2014), como su nombre lo indica, “es la parte del trabajo que permite al investigador plasmar los diferentes conceptos y teorías que sobre el problema o tema de investigación han expuesto previamente diferentes autores o investigadores”, (p.238), así pues, se refiere al conjunto de aportes teóricos existentes sobre el problema objeto de estudio. La cual esto se encuentra en las fuentes documentales.

Antecedentes de la Investigación

Según Arias (2012), se refieren a “todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares”, (p.96), además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad, en concordancia, se presentan los siguientes trabajos de investigación como antecedentes:

Benavides (2018), exponen su investigación, “Plan de Acción Para Consolidar el Registro de Nominas, en la Empresa Multiservicios “Tecno-Araya” en el Estado Miranda”, presentada en la Universidad Central de Venezuela, de igual forma, el objetivo de dicho trabajo de investigación consistió en elaborar un plan de acción para consolidar el registro de nóminas, en la Empresa Multiservicios “Tecno-Araya”, enmarcando este trabajo el autor, bajo un paradigma cualitativo, de tipo descriptivo y de campo, con fases propias de un proyecto factible, y recurriendo a la técnica de la entrevista para recabar datos, los cuales sistematiza en un instrumento conocido como cuestionario.

Ahora bien, con relaciona las conclusiones, el autor anterior señala que es de vital importancia mencionar que la función del área de nóminas en la Empresa Multiservicios “Tecno-Araya”, es muy importante, porque realiza un control previo al pago y sobre todo controla horarios de entrada y salida, atrasos, deducciones que se volverán al final del mes en una salida en el flujo de efectivo, y sus valores impactaran a los estados financieros, sobre todo en el análisis del estado de resultado, logrando con esta información medir los objetivos y la productividad del personal de la empresa, respaldando esta conclusión la importancia de proponer un plan de acción para capacitar al personal encargado de las nóminas en la empresa y de actualización de sus recursos.

Todo lo señalado hasta ahora, evidencia la relevancia que tiene el proceso de construcción y adecuación de nóminas para una empresa, ya que incluso su inadecuada construcción podría ser conducente a un fraude fiscal, quiebra y diversos tipos de cierres operativos, radicando allí, la relación entre el antecedente citado y quien lo cita, ambos determinan lo álgido y representativo para una empresa y sus operaciones financieras las nóminas bien elaboradas.

A ese temor, Flores y Hernández (2018), presenta un trabajo de investigación que lleva por título: “Evaluación Contable del Departamento de Nominas de la Empresa Textiven”, en Maracay, estado Aragua, presentada la misma en la Universidad de Oriente, Núcleo, Los Teques, con el objetivo de evaluar desde la perspectiva contable el desempeño del departamento de nóminas de la Empresa “Textiven”, y las consecuencias en el ámbito financiero, así mismo, en relación con la metodología, fue desarrollado el trabajo bajo parámetros de una investigación proyectiva, analítica y descriptiva, permitiéndose los autores, posterior proceso de recolección de datos, realizar sus cuerpos de conclusiones y recomendaciones al respecto el desempeño asumido.

Al respecto de las conclusiones, se puede indicar que según los autores, se detectaron las necesidades de formación para el personal responsable de esta área, arrojando como principal problema el retraso en el cumplimiento de las actividades que son realizadas manualmente, esto por la carencia de habilidades y conocimientos necesarios para manejar recursos tecnológicos correctamente, al mismo tiempo, se determinó que no existen actividades de formación y actualización dirigido a este personal en cuanto al manejo herramientas tecnológicas, lo que trae como consecuencia que los trabajadores que integran esta oficina, manifestaran su descontento por la situación, y los resultados se evidencian en los retardos de todas las acciones de pago de la empresa.

De igual manera, Gómez y Villalba (2017), presentan una investigación la cual titulan, “Diseño de un Manual de Nómina para Empresas de Criaderos de Aves”, en la Universidad de Guayaquil, cuyo objetivo general consistió en diseñar un manual de procedimientos como un instrumento de control y autocontrol de las actividades en la organización, para la elaboración de la nómina de las empresas de criaderos de aves de corral, de igual forma, la investigación se desarrolló bajo un enfoque de investigación acción participación porque es descriptivo, con apoyo de la modalidad de proyecto factible, bajo enfoque cuantitativo, pudiendo concluir los autores con respaldo en los datos obtenidos lo siguiente.

La mayoría de las empresas dedicadas a la producción de cría de aves de corral para surtir el mercado en la Ciudad de Guayaquil, tienen problemas en cuanto a la realización de la nómina de su personal, en el sentido de que el departamento de Recursos Humanos no cumple en su totalidad con los lineamientos que se encuentran establecidos por los órganos reguladores del trabajo, existe una serie de deficiencias, tales como: El no pago de sueldos según las tablas salariales, el no pago de aportaciones al IESS, cálculo incorrecto de las

horas extras, o simplemente su no pago, no dar vacaciones una vez que se ha cumplido un año de trabajo ininterrumpido, pago a destiempo de los décimos.

Lo expuesto con anterioridad, guarda una estrecha relación con el tema abordado por esta investigación, pues ambos trabajos identifican en la elaboración de las nóminas empresariales, un instrumento determinante para el cumplimiento de las leyes en relación con los beneficios de los trabajadores, pero también de la empresa misma para el momento de rendir sus cuentas ante los organismos competentes.

Este trabajo tiene relación con lo investigado por la necesidad que se tiene de identificar las posibles fallas, he implementar las mejoras dentro de la liquidación de la nómina y así evitar pagos mal efectuados y garantizar la correcta aplicabilidad de las normas legales que rigen el departamento de nómina.

Bases Teóricas

La fundamentación de una investigación tiene como propósito el análisis de la teoría existente en relación con el problema estudiado, es decir, consiste en la presentación de algunos enfoques teóricos que el investigador analiza críticamente de contextos teóricos de la variable con el propósito de sustentarlas. Por otro lado, Sabino (2002) señala que el marco teórico tiene como propósito:

Dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema, es decir, se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde este cobre sentido, incorporando los conocimientos previos referentes al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en nuestra tarea. (pág. 128).

Bajo esa perspectiva citada, esta investigación describe la variable asumida, es decir, aquello relacionado con las nóminas de las empresas, en caso específico de la Empresa REPARMED, C.A. del Municipio Barinas, durante el segundo semestre del año 2020.

Nóminas

Según Benjamín (2004) define a la nómina como:

La relación del personal en plantilla de una empresa que recoge los importes íntegros que cada perceptor recibe de la misma en concepto de retribución. Documento individual en el que se polimerizan las cantidades que los empleados de una empresa reciben de la misma como retribuciones emolumentos y complementos, así como las deducciones que sobre estas cantidades se realicen por los conceptos que las leyes establezcan (pág. 258)

En relación a la cita anterior, podría interpretarse la nómina, como el instrumento de ley que respalda todas y cada una de las obligaciones de las empresas o patronos, pero también serían los beneficios de los trabajadores, sin menoscabo de ningún tipo, ni discriminación según la empresa, es decir, tanto obligaciones como derechos, son verticales e ineludibles, todo ello en beneficio de ambas partes, pues para los trabajadores el benéfico sería económico, social, entre otros, y para la empresa sería de carácter legal.

De igual forma, Frenen (2010), estima que “Es el documento en el que se consignan los días trabajados y los sueldos percibidos por los trabajadores y se asientan los demás conceptos de percepción o deducción de cada uno de ellos en un período determinado”, (p.63), también Fonseca (2016), conceptualiza el término de la siguiente manera:

Es el registro financiero que realiza una empresa sobre el pago de sueldos, salarios, comisiones, bonificaciones y deducciones de los empleados o trabajadores que formen parte de la misma. Toda empresa necesita contar con un recurso humano calificado para

efectuar la actividad principal, los cuales devengan un sueldo por su labor realizada. Dentro del ámbito contable se considera como nomina a todos los pagos efectuados a los empleados y trabajadores de una organización, ya sea de manera mensual o trimestral. (p.46)

Ahora bien, los conceptos expuestos demuestran que las nóminas son una relación legal entre los trabajadores y un ente que los contrata bajo diferentes formas para realizar ciertas actividades laborales, en ella deben estar plasmadas todas y cada una de las condiciones benéficas para el trabajador, ya que son ellas el sustento y respaldo que por obligación las empresas deben presentar como rendición de cuentas ante los organismos competentes del ramo. Bastante significativas son entonces las nóminas para el resguardo de los derechos de los trabajadores.

El proceso de elaboración de la nómina comienza cada vez que se inicia un período de pago. Estos períodos están claramente definidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y el patrono fijarán el lapso para el pago del salario que no podrá ser mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.

Ahora bien, el formato estándar de una nómina está regulado por la legislación vigente, en la que se marca una estructura y un contenido mínimo que debe ser respetado en todo momento. Este contenido mínimo de la nómina puede ser:

*Datos identificativos de la empresa:

La empresa debe informar de su nombre, domicilio, número de inscripción en la Seguridad Social. (Conocido como código de cuenta de cotización). Esto sirve para saber

quién es realmente el que contrata y paga al trabajador más allá del nombre comercial de la compañía.

*Datos básicos del trabajador:

Deberán figurar su nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, categoría del puesto de trabajo, grupo de cotización, fecha de alta y fecha de antigüedad en la empresa.

*Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina:

El trabajador y el patrono fijarán el lapso para el pago del salario que no podrá ser mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.

*Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución del trabajador las cuales llamaremos asignaciones estas son:

Sueldo o salario, Horas extraordinarias, Vacaciones, Comisiones, Retroactivo, Día de descanso, Bono nocturno, Sobretiempo en feriados, Permiso remunerado, Prima por hijos.

*Percepciones extra salariales:

Los servicios de los centros de educación inicial, tarjetas electrónicas de alimentación, Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, Las provisiones de ropa de trabajo, Las provisiones de útiles escolares y de juguetes, El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización, El pago de gastos funerarios.

*Detalles de las deducciones:

Son todos los conceptos, todos los valores que se le descuentan a los trabajadores estos son: Seguro social, paro forzoso, Sindicato, Caja de ahorro, Política habitacional, INAVI, INCE, comedor, Préstamo compañía, Crédito comercial entre otros.

*Neto a percibir:

La nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios ya que cierra los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.

*Detalle de las bases de cotización de la nómina:

Firma y sello por la empresa y trabajador: La firma del trabajador no es necesaria si el pago de la nómina se ha realizado a través de medios bancarios que puedan demostrar la percepción salarial por parte del trabajador.

Tipos de Nominas

Como principales de tipos de nóminas se pueden mencionar, las nóminas regulares, para cubrir prestaciones, especiales, al momento de retiro y eventuales, destacando que no son una fórmula establecida, y que su tipología no es estática ni constante.

Esta se puede describir de la siguiente manera:

Según su presentación:

Nómina manual: Se elabora por cálculos enteramente manuales, usadas en empresas pequeñas o de mediana capacidad. Existen en el mercado, formularios diseñados.

Nómina Computarizada: Se elabora a través de un computador, el cual permite, generalmente por medio de codificaciones, calcular automáticamente, tanto los aportes como los descuentos efectuados en el período a pagar. Para operar este tipo de nómina se debe crear el siguiente tipo de información:

✓ Formularios de entrada y codificación.

- ✓ Reportes del sistema.
- ✓ Operación del sistema.
- ✓ Archivos del sistema.
- ✓ Programas del sistema.
- ✓ Diseños de perforación o tabulación.

Según la Forma de Pago:

Semanal: Para obreros o personal de nómina diaria, cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo.

Quincenal: Para empleados cuyo lapso de pago está establecido en ese tiempo Nómina

Ejecutiva o Mayor: Para directivos y alta gerencia. (Nómina confidencial). Nómina de

Empleados: Para el resto del personal empleado.

Nómina de Obreros: Para personal operativo; a su vez puede ser dividida, para efectos de costo, en personal de producción y personal de mantenimiento.

Bases de Control Interno de Nómina:

En virtud de la existencia de una gran cantidad de cálculos y detalles que se deben tomar en cuenta para elaborar una nómina, su proceso debe ser muy cuidadoso y estar sujeto a principios básicos de control interno. El primero, y más importante, según Catacora (1997), “es que el manejo o acceso a la nómina ya elaborada debe ser independiente del grupo que se encarga de la creación de cualquier elemento de registro que constituya la base para el pago de esa nómina”, (p.70), por consiguiente, es esencial que todas las partes que intervienen en el proceso sean independientes unas de otras, aun dentro del mismo departamento de nómina, el objeto de esta precaución es buscar el máximo de inter cruces para así lograr seguridad, el

empleo de totales o cifras de control en cada etapa del proceso provee el control necesario sobre cada volumen de detalles.

Asimismo, indica Catacora (Ob. Cit), “es especialmente importante que el mismo departamento de nómina sea el que las prepare, un revisor, como el auditor interno, debe evaluar tanto la razonabilidad de los entrecruces de elementos base como el cuidado que se aplique a los procedimientos para elaborar la nómina”, (p.73). Además, se requiere de una supervisión que garantice que cualquier modificación que imponga la ley, sea adecuadamente incorporada, limitando con ello, posibles consecuencias que denigren de alguna manera lo referente al salario de los trabajadores.

Objetivos e Importancia de la Nómina

Cuando se elabora el documento denominado nomina tiene como objetivo principal el establecer un procedimiento analítico de control de cada una de las percepciones y deducciones en efectivo de cada uno de los trabajadores de una organización, con la finalidad de cumplir con:

- Requerimientos de control administrativo.
- Requerimientos de control contable.
- Requerimientos de control fiscal y laboral.

Importancia

La relevancia que tiene el documento denominado nomina es con relación al contenido de su información, integrada de la siguiente manera:

Datos de identificación del trabajador: Nombre completo. Registros R. F. C. Y S. S. Número de empleado. Área de asignación. Días trabajados. Ingreso del periodo. Deducciones personales. Percepción neta.

-Clasificación contable: Por área. Por categoría. Por nivel. Por orden alfabético. Por centro de

costo. Sindicalizado / Confianza.

-Documento de control. Administrativo. Contable. Fiscal y Laboral. Información confidencial.

Fuente formal de consulta.

Bases Legales

El sustento legal de la presente investigación está enmarcado dentro de los postulados contenidos de los siguientes textos legales: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

En ese orden de ideas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra en su artículo 86:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios

médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

El artículo citado, demuestra que el estado es garante entre otras cosas a los trabajadores, la seguridad social, para que ello sea una realidad, el trabajador debe estar en el pleno disfrute de los beneficios que ello significa, o por lo menos tenerlos a disposición en el momento en que los requiera, esta realidad justifica que las nóminas, en donde está reflejado con carácter legal todo lo referente a los beneficios del trabajador, incluye deducciones que garantizan su seguridad social, como el caso de los impuestos parafiscales.

En ese mismo marco, el artículo 89, apartado 6. 6. Señala que “Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social”, se presenta este artículo para demostrar que ninguna nómina y bajo ningún precepto, puede incluir menores de edad, pues ello conllevaría a sanciones muy severas a las empresas.

En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece en sus artículos lo siguiente:

Artículo 104, define el salario como:

La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las

comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Todas y cada una de las exposiciones que como beneficios se determinan en el artículo anterior, entre ellos se evidencian las horas nocturnas, extras, días feriados, entre otras modalidades que de alguna manera afectan en condiciones ventajosas el salario del trabajador, razón justa para determinar la importancia que tienen las nóminas, por definición y por construcción incluso, allí, se plasmaran beneficios de cualquier tipo que devengue el trabajador, que a la postre servirán a la empresa para sus compromisos contables o financieros.

En concordancia, el artículo 131, de Beneficios anuales o utilidades, expone lo siguiente:

Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

De nuevo se demuestra como una nómina es de una complejidad absoluta, pues cualquier dato, información o cálculo mal determinado, se transformara en una situación de desventaja para los trabajadores y para la empresa misma, además, la información financiera reflejada en las nóminas será insumo para los compromisos fiscales del trabajador, como por ejemplo el pago del impuesto sobre la renta según lo devengado en un año, y aun cuando sea declarado no contribuyente, las nóminas seguirán siendo su respaldo.

Artículo 141. Régimen de prestaciones sociales Todos los trabajadores y trabajadoras.

Tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 190. Vacaciones.

Cuando el trabajador o la trabajadora cumplan un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles. Las vacaciones que se

interrumpan por hechos no imputables al trabajador o a la trabajadora, se reactivarán al cesar esas circunstancias. Durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la Ley que regula la materia. Durante el período de vacaciones no podrá intentarse ni iniciarse algún procedimiento para despido, traslado o desmejora contra el trabajador o la trabajadora. El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la Seguridad Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Artículo 192. Bono vacacional

Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.

Los tres últimos artículos anteriormente presentados, tienen pertinencia con las vacaciones, bono vacacional y prestaciones sociales, cada uno de los beneficios del trabajador y obligación del patrono, deben ser correctamente calculados y plasmados en las nóminas, por todas y cada una de las consecuencias que esto genera, en beneficio o detrimento cuando son inadecuadamente calculados estos beneficios.

Términos Básicos

Análisis: Examen detallado de una cosa para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones, que se realiza separando o considerando por separado las partes que la constituyen.

Beneficios: Mejora que experimenta una persona o una cosa gracias a algo que se le hace o se le da.

Descuentos: Operación de descontar.

Integral: Que comprende todos los aspectos o todas las partes necesarios para estar completo.

Nomina: Lista de los nombres de las personas que están en la plantilla de una empresa o entidad pública y cobran un sueldo de ella.

Patrono: Persona que emplea obreros en su propiedad o negocio, en especial en trabajos de tipo manual.

Prestaciones: Servicio o ayuda que una persona, una institución o una empresa ofrece a otra.

Trabajador: Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

Sistema de variables

Este apartado, consiste en relacionar todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en un proyecto de investigación, traducido en variables, es decir se define nominalmente las variables que se desean medir, teniendo como criterio la susceptibilidad de medición, dado que se considera que una variable es todo aquello que puede asumir diferentes valores, desde el punto de vista del conocimiento que posee el investigador basado en los objetivos de investigación; por lo que, se hace necesario que sean definidas nominal y conceptualmente, con el uso de un lenguaje científico sencillo y comprensible.

En este caso, las variables sometidas a medición son: nomina, sustentada por la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2010); que definen que la variable es “una propiedad que puede variar y cuya variaciones son susceptible de medirse u observarse”. (p. 100). Es decir que las variables dada su propiedad de variación y medición pueden ser definidas conceptualmente presentando una enunciación de índole teórico de las variables en estudio, destacándose que el investigador introduce los elementos de medición que a su criterio permite comprobar la situación problemática bajo indagación.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Nominal	Formato donde se plasman	Teorización	Planes	1
	todas las informaciones		Selección	2
	financieras que una empresa	Partes	Estructura	3
	proporciona a sus trabajadores		Ventaja	4
			Relación	5
Nómina	según los estamentos de ley.	Elaboración	Supervisión	6
			Ajustes	7
			Innovación	8

Objetivos	Logros	9
	Control	10
	Estabilidad	11
Importancia	Económica	12
	Financiera	13
	Operativa	14
	Legal	15

Fuente: **Hernández** **y** **Prado** **(2021)**

Capítulo III

Marco Metodológico

Enfoque o Paradigma de la Investigación

El enfoque de todo estudio, es pilar fundamental para el desarrollo investigativo, ya que éstos habilitan aplicaciones básicas, que permiten alcanzar el objetivo de la investigación, esto requerido para el alcance del objetivo general de la investigación, en este caso el enfoque será de tipo cuantitativo.

Tipo de Investigación

El propósito de esta investigación, es analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020, por ello se utilizara la investigación descriptiva, que según Eco (2013) es aquella que permite “la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos” (p.54), tal cual se aplicara en la investigación, sin alterar las condiciones normales y reales del contexto asumido aquí, asimismo la investigación se apoyara en la modalidad de campo por ubicarse la autora en el sitio objeto de estudio, esto lo confirma Bavaresco (2013) cuando afirma que “los estudios de campo o in situ se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, lo cual permite el conocimiento más a fondo del problema por parte del investigador, pudiéndose manejar los datos con más seguridad” (p . 26).

Por lo definido con anterioridad, se demuestra por qué el tipo de investigación asumido, mediante el cual se pretende brindar respuesta oportuna y confiable a la problemática.

Diseño de la Investigación

Para Cedeño (2011), “el tipo de diseño de un estudio depende del paradigma que seleccione el investigador. Estos paradigmas constituyen la representación específica del diseño”, (p.14). En este sentido, el presente estudio corresponde a un diseño de investigación no experimental transversal, tal como argumenta Hernández y otros (2010), “Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p.51), es decir, se trata de investigación donde no se puede variar intencionalmente las variables intervinientes, lo que hace ser la investigación no experimental, por cuanto observa fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

En esta investigación el diseño de investigación será no experimental transversal, pues se aplicaran técnicas para la recolección de datos que permitió la recolección de datos en su contexto habitual, en un solo momento, los mismos representaran las fuentes primarias para el análisis de esta investigación.

Población y Muestra

Población

Tal como lo expresa Tamayo (2001), “asume la población como la totalidad de fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen características comunes, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 134), de igual forma es necesario destacar la conceptualización de universo, para efectos de investigación, Cedeño (2011) indica que “un universo es la totalidad de elementos, sobre los cuales se observa un problema, pero es muy extensa y debe limitarse a través de poblaciones y muestras” (p.80),

en este orden de ideas el universo es de 15 trabajadores de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020, sin embargo por razones propias de las investigadoras la población estará constituida por 10 trabajadores.

Muestra

Una muestra, desde el punto de vista metodológico, refiere Canavo (2014), “en un número de elementos menor a la población de donde se extrae para la aplicación de diversos instrumentos de recolección de datos, para inferir sobre la población misma”, (p.236), en ese sentido, la muestra representativa será determinada por la teoría de muestreo, la cual según Rodríguez (2012), “cuando las poblaciones son finitas y de fácil acceso del investigador, se toma la misma población como muestra y se llama muestra censal.”, (p.76), en ese sentido, la muestra será entonces de diez (10) trabajadores de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas

Técnica e Instrumentos de Recolección de Información

La recolección de datos es la fase del proceso de investigación que consiste en la búsqueda y medición de la información necesaria para realizar la medición y análisis de las variables en estudio, de acuerdo con Bavaresco (2013) el análisis en una investigación “no tiene significado sin las técnicas de recolección de datos. Estas conducen a la verificación del problema planteado. Cada tipo de investigación determinará las técnicas a utilizar y las herramientas, instrumentos o medio que serán empleados” (p.98). En ese orden de ideas, la técnica que se empleara para la recolección de datos será la observación definida por Sierra (2013), como “los procedimientos utilizados en las ciencias no solo para examinar las fuentes donde se encuentran los hechos y datos objetos de estudio, sino también para obtener y registrar estos” (p.104).

En relación con el instrumento, es importante destacar que los objetivos específicos, así como el planteamiento del problema, determinan el tipo de información que se requiere, por lo tanto, debe definirse cuidadosamente la forma de procesar para su obtención, con el fin de evitar retrasos y pérdidas de tiempo en la investigación, al respecto, Méndez (2010) afirma, “El instrumento es el medio empleado por el investigador para recolectar la información, ésta representa la materia prima por lo cual puede llegarse a explorar, describir y aplicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación” (p.166), así pues, la investigación seleccionara como instrumento, el cuestionario estructurado, con ítems acordes a las dimensiones y los indicadores presentados en el cuadro de operacionalización de variables.

Dicho instrumento se ajustara con opciones de respuesta consideradas como válidas y representativas para las variables a medir, en este caso serán Siempre (3), A veces (2), y Nunca (1), lo cual proporciona objetividad al instrumento.

Validez y Confiabilidad

Un instrumento de medición puede ser confiable pero no necesariamente válido, es decir, se pueden obtener resultados consistentes pero no medir lo que verdaderamente se pretende, para determinar si éste satisface los requerimientos de la investigación, mediante la evaluación sistemática de la variable en estudio se necesita de requisitos esenciales como la validez y confiabilidad, es de esta manera que Hurtado (2010), indican que “la validez está dispuesta cuando el resultado de la medición corresponde a la realidad del fenómeno que se está midiendo” (p.74), por lo tanto, la investigación recurrió al uso de la validación de contenido o juicio de expertos, en el cual según Chávez (2010), “es la correspondencia

del instrumento con su contexto teórico. No se expresa en términos de índice numérico, se basa en la necesidad de discernimiento y juicios independientes entre expertos” (p.98).

En relación con la confiabilidad, Hernández y Otros (2000) establecen que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p.242), en este sentido la confiabilidad consiste en determinar si los instrumentos de recolección de datos permitirán obtener información que se requiere para diagnosticar las variables en estudio, para ello, esta investigación se sustentara en el Alfa de Cronbach, indicando después de su cálculo, los resultados, ecuación y tabla de categorización.

Técnica de Análisis de la información

Una vez recolectado los datos a partir de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se procederá a elaborar registros de información desarrollados por las anotaciones de la autora analizadas con las herramientas aportadas para la metodología cuantitativa, los resultados obtenidos permitieron cuantificar los datos en tablas y gráficos, para su análisis y respaldo de la investigación.

Capítulo IV

Presentación y Análisis de los Resultados

Los datos que se presentan a continuación, son producto de la aplicación de la técnica e instrumento que fueron identificados en el capítulo anterior, para demostrar entre otras cosas la necesidad que se identificó al principio, y el reconociendo a la importancia que tienen las nóminas en las empresas, así pues, en la contabilidad de la empresa, la nómina le indicará la cantidad de dinero que gastará en pagar a sus empleados por el trabajo que han realizado para su empresa durante un periodo de tiempo determinado, el cálculo y el pago de la nómina es importante debido a las implicaciones directas que tiene sobre el ingreso neto de la compañía, los impuestos, leyes, reglamentos y obligaciones relacionados con ella.

En ese orden de ideas, la presente investigación analiza el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020, para ello, se debe destacar que una nómina bien realizada contribuye a un buen ambiente laboral, ya que los trabajadores dependen de ella para cumplir con sus necesidades y el manejo de sus finanzas personas o familiares, además, el salario de los empleados incluye diferentes factores que hacen de la elaboración de la nómina un proceso único en la administración de su empresa, se trata de elementos como el

tipo de contrato, el pago de horas extras, otros complementos salariales y algún tipo de convenio colectivo, entre otros, también es importante porque la nómina tiene que ser hecha correctamente para bajar los impuestos de una pequeña empresa.

Cuadro N° 2. Responden los planes de elaboración de nóminas a los elementos respectivos.

Categoría	Fr	%
Siempre	3	30%
A Veces	5	50%
Nunca	2	20%
Total	10	100%



Gráfico N° 1. Responden los planes de elaboración de nóminas a los elementos respectivos.

El ítem demuestra la necesidad de consolidar las operaciones relacionadas con la elaboración de nóminas en la empresa, pues un cincuenta por ciento (50%) de los resultados está ubicado en la opción a veces, situación que debería reflejar una totalidad

hacia la opción siempre, sin embargo se demuestra que la elaboración de nóminas no responde adecuadamente a los elementos respectivos, colocando en situación de desventaja tanto a la empresa como a los trabajadores, la primera por posibles sanciones legales, y lo segundo por devengar ingresos no acorde con las realidades.

Cuadro N° 3. Existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa.

Categoría	Fr	%
Siempre	4	40%
A Veces	5	50%
Nunca	1	10%
Total	10	100%



Gráfico N° 2 Existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa.

En esta oportunidad, los datos siguen demostrando que es necesario asumir el tema de elaboración de nóminas, pues nuevamente el 50% de los resultados señaló que solo a veces existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa, en ese sentido, queda demostrado que la empresa requiere asumir la consolidación de la elaboración de nóminas, pero también de capacitar responsables para ello, apegándose a los marcos legales.

Cuadro N° 4. Seria benéfico para la empresa reconocer las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos

Categoría	Fr	%
Siempre	9	90%
A Veces	1	10%
Nunca	0	0%
Total	10	100%



Gráfico N° 3. Seria benéfico para la empresa reconocer las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos

El ítem número 3, permite demostrar que se reconoce en la empresa los beneficios que generarían el conocimiento y aplicación de las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos, apegados a leyes y normas, pues el noventa (90%) señaló que siempre sería un beneficio de los trabajadores y de la misma empresa, pues estas nóminas podrían ser un instrumento de respaldo para las declaraciones de impuestos de dicha empresa. Evitando con ello sanciones económicas que de alguna manera afecten la estabilidad financiera de la empresa.

Cuadro N° 5. Se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja.

Categoría	Fr	%
Siempre	10	100%
A Veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	10	100%



Gráfico N° 4. Se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja.

En relación con el ítem si se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja, un cien por ciento (100%) de los resultados indico que siempre, consolidándose la situación descrita en el ítem anterior, así como justificándose que la empresa reconoce con mucha contundencia la importancia que tienen las nóminas y sus elementos, situación ventajosa para posibles adecuaciones a las mismas.

Cuadro N° 6. Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa

Categoría	Fr	%
Siempre	0	0%
A Veces	4	40%
Nunca	6	60%
Total	10	100%

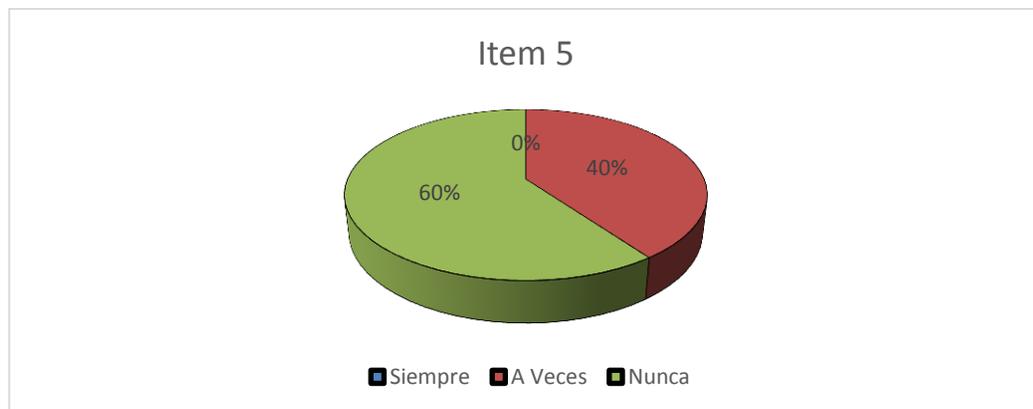


Grafico N° 5. Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa

Aun cuando la empresa reconoce la importancia de las nóminas y sus elementos, la realidad determinada en esta ocasión, el ítem 5, demuestra la necesidad consolidar la elaboración de las misas, pues el sesenta por ciento (60%) de los encuestados en su momento manifestó que nunca están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa, lo que significa que ya sea por desconocimiento o poca capacitación de los responsables, la empresa evidencia una debilidad al respecto y está en riesgo por la misma elaboración actual de nóminas, riesgos como por ejemplo no cumplir con la liquidación de sus impuestos.

Cuadro N° 7. Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nóminas

Categoría	Fr	%
Siempre	0	0%
A Veces	3	30%
Nunca	7	70%
Total	10	100%

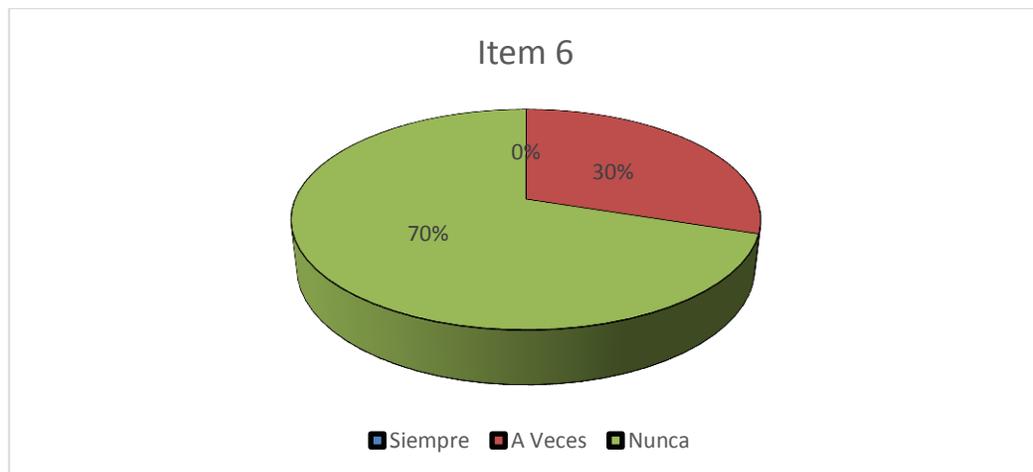


Grafico N° 6. Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nóminas

En esta ocasión, los resultados indicaron en un setenta por ciento (70%) que nunca se evidencia supervisión permanente en la elaboración de las nóminas, razón por la cual las debilidades permanecen, pues se siguen elaborando de la misma manera mes tras mes, lo que evita que las nóminas pudiesen ser un respaldo contable legal para futuras auditorias, entre otras actividades formales que debe cumplir la empresa.

Cuadro N° 8. Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa.

Categoría	Fr	%
Siempre	1	10%
A Veces	3	30%
Nunca	6	60%
Total	10	100%



Grafico N° 7 Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa.

Resultados muy similares se observaron en esta oportunidad, en el ítem 7, un sesenta por ciento (60%) de este resultado indicó que nunca se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa, tal como se plasmó con anterioridad, esto conlleva a que las nóminas mensualmente continúen siendo elaboradas de la misma manera, sin considerar nunca las necesidades de fortalecer dicha elaboración con actualizaciones constantes, tal como lo exige la ley.

Cuadro N° 9. Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa

Categoría	Fr	%
Siempre	2	20%
A Veces	4	40%
Nunca	4	40%

Total

10

100%

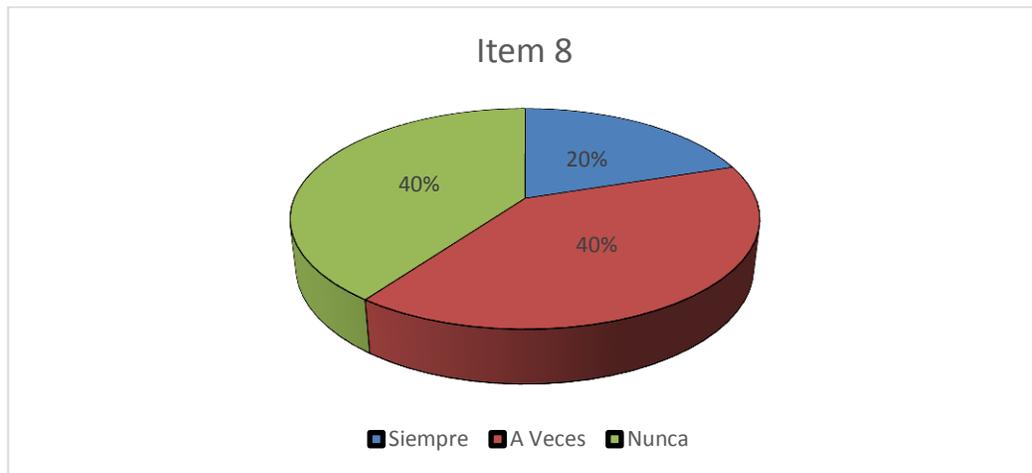


Grafico N° 8. . Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa

Ahora, el ítem 8, demuestra una continuidad en lo que se ha venido analizando, es decir, la necesidad de consolidar la elaboración de las nóminas en la empresa, así lo demuestra en esta oportunidad un cuarenta por ciento (40%) equitativo entre las opciones de respuesta a veces y nunca, quedando solo un insipiente veinte por ciento (20%) en la opción siempre, lo que se traduce en una debilidad con relación a la innovación en la elaboración de nóminas, situación que se está demostrando desde el inicio de la investigación.

Cuadro N° 10. Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas.

Categoría	Fr	%
Siempre	3	30%
A Veces	4	40%
Nunca	3	30%

Total 10 100%

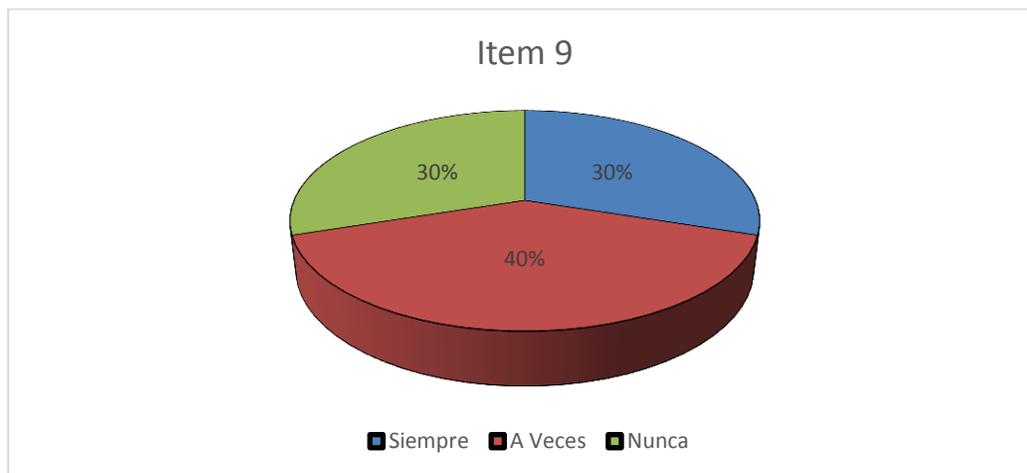


Grafico N° 9. Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas.

Es importante mencionar, que entre otros logros de una empresa como producto de sus nóminas bien elaboradas esta la simplificación de todos sus trámites legales, incluidos los contables y financieros, sin embargo, la realidad en el ítem 9, apenas refleja que un veinte (20%) de los encuestados indico que siempre son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas, condición que debe fortalecerse y que la empresa logre beneficiarse de las ventajas propias de nóminas bien elaboradas.

Cuadro N° 11. Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa

Categoría	Fr	%
Siempre	1	10%
A Veces	6	60%
Nunca	3	30%
Total	10	100%



Grafico N° 10. Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa

Para que una empresa sea exitosa y permanezca en el sector de manera competitiva, debe respaldar sus actividades en los fundamentos legales de la contabilidad y la administración, y muy específicamente en sus nóminas, en este sentido, el ítem 10 devela con preocupación como un sesenta por ciento de los resultados indica que nunca existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa, situación desfavorable y que podría a futuro generar consecuencias tanto para los trabajadores como para los propietarios, pues podrían darse errores en los cálculos de la seguridad social, de la retención en la fuente o de las prestaciones sociales, o por la inadecuada interpretación de la normatividad vigente.

Cuadro N° 12. Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa.

Categoría	Fr	%
Siempre	0	0%
A Veces	8	80%
Nunca	2	20%
Total	10	100%



Grafico N° 11. Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa.

En diversas oportunidades esta investigación ha señalado que una consecuencia de nóminas mal elaboradas, es precisamente el descontento de los empleados, lo que es marco del clima laboral, observándose que los resultados del item 11, señalan un ochenta por ciento (80%) en la opción de respuesta nunca, es decir, en esa condición se considera si garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa, amenaza para el desempeño laboral de los trabajadores y el logro de los objetivos de la empresa.

Cuadro N° 13. Representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma.

Categoría	Fr	%
Siempre	8	80%
A Veces	2	20%
Nunca	0	0%

Total

10

100%



Grafico N° 12. Representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma.

El ochenta por ciento (80%) de los datos aquí recabados están ubicados en el indicador de respuesta siempre, en esa proporción porcentual representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma, es decir, reconocen los encuestados esta importancia, condición que permitirá a la empresa incorporar, innovar o ajustar lo que sea contablemente necesario para fortalecer la elaboración de sus nóminas, y que los beneficios económicos que ello genera sea una permanente en su operatividad.

Cuadro N° 14. Existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas.

Categoría	Fr	%
Siempre	8	80%
A Veces	2	20%
Nunca	0	0%

Total

10

100%

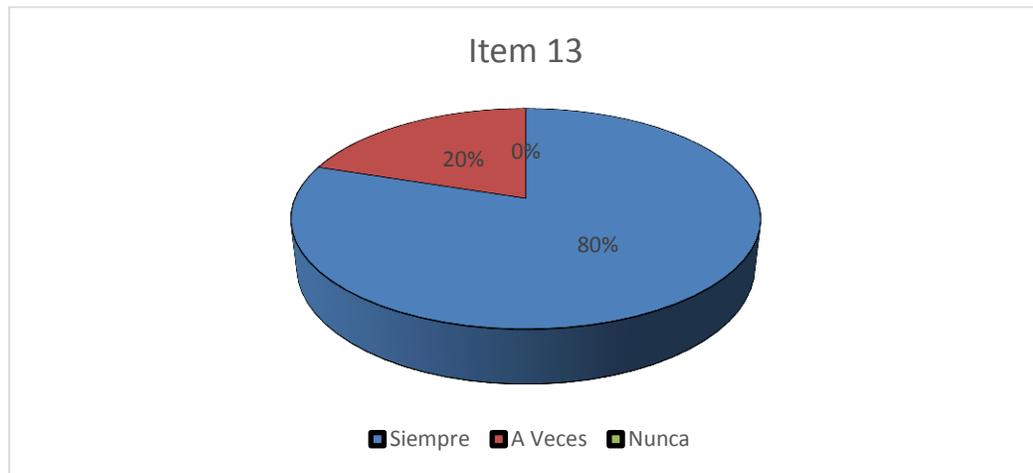


Grafico N° 13. Existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas.

Resultados idénticos a lo encontrado en el ítem anterior, se refleja en esta oportunidad, pues en un ochenta por ciento (80%) reconoce que siempre existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas, pues ellas representan el pago justo a los trabajadores, proveedores, pero también representan la forma de evitar sanciones económicas pro entes supervisores.

Cuadro N° 15. Podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de nóminas bien elaboradas

Categoría	Fr	%
Siempre	10	100%
A Veces	0	0%
Nunca	0	0%

Total 10 100%

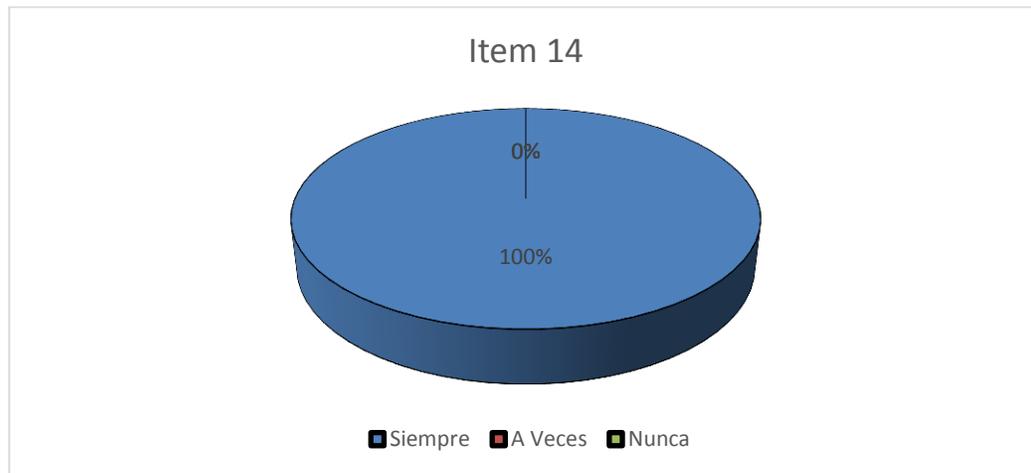


Grafico N° 14. Podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de nóminas bien elaboradas

Cien por ciento (100%) de los resultados señalo que siempre podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de nóminas bien elaboradas, ya se mencionó que las nóminas bien elaboradas garantizan entre otras cosas la satisfacción del trabajador, en consecuencia un desempeño laboral acorde a sus responsabilidades, lo que se traduce en un desempeño conjunto en beneficio de la empresa y sus objetivos, todo ello, por representar los beneficios socio-económicos un punto muy significativo para que la operatividad se mantenga en niveles óptimos.

Cuadro N° 16. Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa.

Categoría	Fr	%
Siempre	3	30%
A Veces	7	70%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

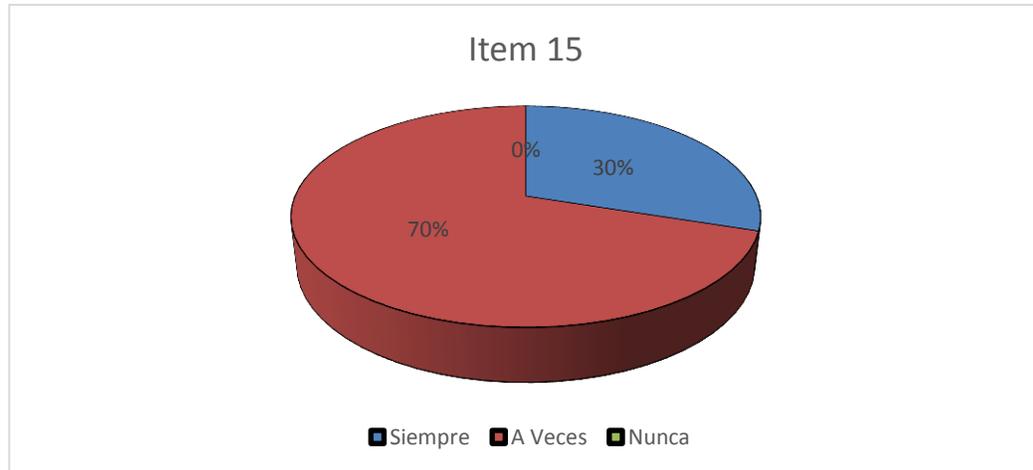


Grafico N° 15. Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa.

Tal y como se ha descrito con anterioridad, en esta ocasión, los resultados respaldan con el setenta por ciento (70%) en la opción a veces, es decir, que así se considera el respaldo legal de las nóminas de la empresa, por ello sus debilidades y amenazas a la empresa, así pues, todo lo expuesto en este capítulo, demuestra la importancia de las nóminas para las empresas, para los trabajadores, incluso para el sector comercial regional, así como el reconociendo de parte de los encuestados a innovar en la elaboración de las nóminas y coadyuvar con ello los objetivos de la empresa en cuestión.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Recabados los datos, organizados, graficados y analizados, en función de los objetivos previstos al inicio de esta investigación se presentan las siguientes conclusiones:

-Los encuestados manifestaron que la empresa maneja unas nominas básicas, sin actualización frecuente, de pago quincenal, evidenciando algunas molestias entre los trabajadores, como por ejemplo un clima laboral que solo algunas veces se hace acorde a los requerimientos de los trabajadores y de la propia empresa, mucha dificultad para obtener los beneficios de impuestos parafiscales, claridad entre lo neto a cancelar y las deducciones, todo ello solucionable si las nóminas se actualizarán permanentemente, además, se reconoce que las nóminas deben estar estrictamente apegadas a las normas legales, para evitar incomodidades a los trabajadores y a la empresa, además, administrativamente se evidencio en los resultados condiciones de debilidad.

-En esa línea, se hace necesario que la elaboración de las nóminas en la Empresa REPARMED, C.A. este bajo supervisión constante, para ello se debe capacitar a los responsables de la elaboración como a los propietarios de la empresa, evidenciándose lo relativo al objetivo número dos, donde se pudo diagnosticar que las nóminas de la Empresa REPARMED, C.A. del Municipio Barinas, cumplen medianamente con los requisitos contables de ley, pues es notorio que el aspecto de reflejar relacionado con la seguridad

social no se incluye en las nóminas, así como tampoco la antigüedad, puesto, deducciones y salarios solo se reflejan de manera total, sin especificaciones.

Evaluar los lineamientos que mejoren el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas

Recomendaciones:

-Evaluar periódicamente la planificación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la Empresa REPARMED, C.A.

-Determinar cuáles son los elementos que deben ser incorporados a las nóminas de la Empresa REPARMED, C.A.

-Realizar el análisis de las necesidades de la elaboración de nóminas antes de implementar cualquier tipo de entrenamiento, ya que ayuda a identificar problemas en áreas específicas y minimizar costos.

-Incorporar o contratar personal profesional para la supervisión de la elaboración de las nóminas de la empresa.

-Adquirir o Actualizar programas digitales de elaboración de nóminas.

-Apertura dentro de la empresa el departamento de contabilidad.

Referencias Bibliográficas

- Alonso. P. (2008), *Recursos y Aplicaciones de la Contabilidad*. Caracas: Monteavila Editores.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas. Editorial EPISTEME
- Bavaresco. A. (2013). *Proceso Metodológico de la Investigación*. Sexta Edición. Imprenta Internacional C.A. Maracaibo Venezuela.
- Benavides. R. (2018). *Plan de Acción Para Consolidar el Registro de Nóminas, en la Empresa Multiservicios "Tecno-Araya" en el Estado Miranda*. Universidad Central de Venezuela. Tesis sin Publicación.
- Benjamín. A. (2010). *Estudio Integral de la Nómina*. México: ISEF Empresa Líder.
- Canavo. S. (2014). *Gestión Básica de Investigación*. Editorial Siglo XX, San José de Costa Rica.
- Castillo. N. (2018), *Análisis Descriptivo sobre las consecuencias de la elaboración de nóminas de la Empresa La Vakera, en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo*. Universidad de Carabobo. Tesis sin Publicación.
- Catacora, F. C. (1997). *Sistemas y Procedimientos Contables*. Venezuela: McGraw-Hill.

Cedeño, M. (2011). *Dinámica y Aplicación de Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial Biosfera. Caracas-Venezuela, II Tomo, 268 págs.

Chávez. L. (2010). *Análisis de información Cuantitativa*. 2ª edición, Editorial: Díaz de Santos. Madrid España.

Eco. U. (2013). *Enciclopedia de Investigación Social*. Primera Edición Venezuela. Editorial Panamericana. Colombia.

Escalada. G. y León. A. (2014), *Manual Administrativo para el Diseño de Nóminas, en el centro Nacional de Producción Los Álamos, en la Provincia de Guayas, Ecuador*. Universidad de Ambato. Tesis sin Publicación.

Flames. A. (2016). *Orientación para la Presentación de Trabajos de Grado*. Ediciones de la Universidad Bolivariana de Venezuela. Caracas-Venezuela.

Flores. T. y Hernández. H. (2018). *Evaluación Contable del Departamento de Nominas de la Empresa Textiven. Maracay, estado Aragua*. Universidad de Oriente, Núcleo, Los Teques. Tesis sin Publicación.

Fonseca, O. (2016). *Proyectos integrales de Organización de Nominas*. Guayaquil: Ediciones Minerva

Frene. G. (2010). *Propuesta de diseño de Nominas Virtuales*. México: Universidad Metropolitana de Monterrey.

Gomez. S. y Villalba. L. (2017). *Diseño de un Manual de Nómina para Empresas de Criaderos de Aves*. Universidad de Guayaquil. Tesis sin Publicación.

Hernández. S. y Otros (2010). *Principios Básicos de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill, Hispanoamericana.

Hurtado. J. (2010). *Paradigmas y métodos de la investigación en tiempos de cambio*.

Tercera

- Jurado, J. (2014). *Proceso de Investigación Metodológica*. Editorial Prentice Hall. México.
- Méndez. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Biosfera. Caracas-Venezuela
- Rivero. H. (2009), *Procesos Contables IV*. CEAC. Barcelona-España. Cantera
- Rodríguez, P. (2012). *Un Modelo de Investigación Social*. Tesis doctoral. UPEL. Caracas. No Publicada.
- Ruiz. M. (2012). *Dinámica y Aplicación de Métodos y Técnicas de Investigación*. Editorial Biosfera. UCV.
- Sierra, R. (2013). *Planificación de la Investigación Social*. Segunda Edición. México. Editorial Trillas.
- Tamayo. M. (2001). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Limusa.

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES

“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

PROGRAMA: CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

SUBPROGRAMA: CONTADURÍA PÚBLICA

**ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA
EMPRESA REPARMED, C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE
EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**

Autoras

Br. Hernández. Rossy. C.I.28.199.361

Br. Prado. Marianna. C.I. 27.981.759

Tutor: Prof. Wuilson González

Barinas, Marzo 2021



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa: Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma: Contaduría Pública

Barinas, 10 de Marzo de 2021.

Ciudadana(o):

Prof. Tahiz Elena Guerrero

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **“ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020”**, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Hernández. Rossy.
C.I.28.199.361

Prado. Marianna.
C.I. 27.981.759

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tienen como objetivo analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
2. El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.
3. El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.
4. El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.
5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “X” la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.
6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.
7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.
8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la Operacionalización de las variables

Datos del Experto

Nombre y Apellido: Tahiz Elena Guerrero Guerrero

C.I. N° 12.207.754 Profesión: Contador Público

Fecha de la Validación: 30/04/21

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	•		•		•		•		
2	•		•		•		•		
3	•		•		•		•		
4	•		•		•		•		
5	•		•		•		•		
6	•		•		•		•		
7	•		•		•		•		
8	•		•		•		•		
9	•		•		•		•		
10	•		•		•		•		
11	•		•		•		•		
12	•		•		•		•		
13	•		•		•		•		
14	•		•		•		•		
15	•		•		•		•		



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, **Tahiz Elena Guerrero Guerrero.**, titular de la Cedula de Identidad N° 12.207.754, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado “**ANALISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**”, presentado por las Bachilleres Hernández. Rossy, cédula de identidad N° C.I.28.199.361, y Prado. Marianna. de cédula N°. C.I. 27.981.759, para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de Marzo de 2021.



Firma del Experto
C.I. 12.207.754

CUESTIONARIO

N°	Ítems	Siempre	A Veces	Nunca
1	Responden los planes de elaboración de nóminas a los elementos respectivos.			
2	Existe una selección de elementos para la elaboración de las nóminas en la empresa.			
3	Seria benéfico para la empresa reconocer las estructuras básicas de una nómina en relación a sus elementos.			
4	Se trasformaría para la empresa incluir todas las partes básicas en la elaboración de sus nóminas en una ventaja.			
5	Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa.			
6	Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nóminas.			
7	Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa.			
8	Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa.			
9	Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas.			
10	Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa.			
11	Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa.			
12	Representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma.			
13	Existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas.			
14	Podría facilitarse la operatividad de la empresa a través de nóminas bien elaboradas.			
15	Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa.			



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa: Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma: Contaduría Pública

Barinas, 10 de Marzo de 2021.

Ciudadana(o):

Prof. Oscar Martínez.

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **“ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus

observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Hernández. Rosy.
C.I.28.199.361

Prado. Marianna.
C.I. 27.981.759

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tienen como objetivo analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
2. El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.
3. El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.
4. El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.
5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “X” la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.
6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.
7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.

8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la Operacionalización de las variables

Datos del Experto

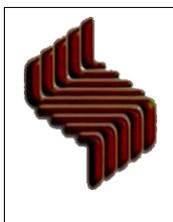
Nombre y Apellido: OSCAR ABELARDO MARTINEZ URBINA _____

C.I. N° 11.185.875 Profesión: Contador Publico _____

Fecha de la Validación: 06/06/2021

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		

15	✓		✓		✓		✓		
----	---	--	---	--	---	--	---	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, OSCAR ABELARDO MARTINEZ URBINA titular de la Cedula de Identidad N° 11.185875, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **“ANALISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**, presentado por las Bachilleres Hernández. Rossy, cédula de identidad N° C.I.28.199.361, y Prado. Marianna. De cedula N°. C.I. 27.981.759, para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de Marzo de 2021.

Oscar Martínez

Firma del Experto

Cédula de Identidad

V-11185875

CUESTIONARIO

N°	Ítems	Siempre	A Veces	Nunca
1	Responde la elaboración de nóminas a las teorías respectivas			
2	Existe un responsable para la elaboración de las nóminas en la empresa			
3	Conoce la estructura básica de una nómina en relación a sus partes			
4	Considera una ventaja incluir todas las partes de una nómina en las elaboradas en la empresa			
5	Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa			
6	Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nominas			
7	Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa			
8	Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa			
9	Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas			
10	Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa			
11	Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa			
12	Representan las nóminas de la empresa alguna			

	importancia económica para la misma			
13	Existe una importancia financiera para la empresa producto de la elaboración de sus nóminas			
14	Coadyuva la operatividad de la empresa las nóminas de la misma.			
15	Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa			



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa: Ciencias Sociales y Económicas
Subprograma: Contaduría Pública

Barinas, 10 de Marzo de 2021.

Ciudadana(o):

Prof. Edgar Prado.

Presente.-

Distinguido Profesor:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la validación de contenido del instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en el Trabajo de Aplicación titulado **“ANÁLISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**, como requisito exigido, para optar al Título de Licenciadas en Contaduría Pública que otorga la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Por su experiencia profesional y méritos académicos, le agradecemos emitir su juicio calificativo sobre los ítems del instrumento, tomando en cuenta las instrucciones que se anexan. Sus observaciones y recomendaciones contribuirán a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

Agradeciendo altamente su valioso aporte, se despide de usted.

Atentamente

Hernández. Rosy.
C.I.28.199.361

Prado. Marianna.
C.I. 27.981.759

Instrucciones para la Validación

1. El instrumento anexo tienen como objetivo analizar el registro de nóminas laborales de la empresa REPARMED, C.A., en el municipio Barinas durante el segundo semestre del año 2020. En tal sentido, se aspira que usted como experto en el área evalúe si el cuestionario elaborado sirve para el propósito para el que ha sido construido, de acuerdo con los siguientes criterios: pertinencia, claridad y coherencia.
2. El criterio de pertinencia se refiere a la relación o adecuación del ítem con el indicador, la dimensión, la variable y el objetivo.
3. El criterio de coherencia se refiere la formulación adecuada del ítem en cuanto al orden y estructura.
4. El criterio de claridad se refiere a que el ítem refleje fielmente la magnitud de lo que se pretende medir, evidenciando facilidad de interpretación y precisión en los términos utilizados.
5. Para evaluar los criterios de cada ítem se requiere que en el cuadro de validación indique con una “X” la casilla correspondiente, así mismo si considera que el ítem se debe aceptar, modificar o eliminar.
6. Usted podrá escribir cualquier observación del instrumento que requiera ser mejorada en cuanto a la forma, contenido u otro aspecto.
7. Se le agradece colocar los datos personales solicitados.
8. Se anexa: Cuadro de validación, cuestionario, objetivos de la investigación y la Operacionalización de las variables

Datos del Experto

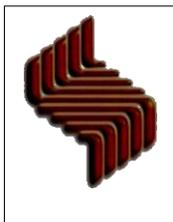
Nombre y Apellido: Edgar Prado

C.I. N° 10.874.322 Profesión: Licenciado en Educación-Magister Docencia

Universitaria

Fecha de la Validación: 09/06/2021

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
PROGRAMA CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
SUBPROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, EDGAR LEONARDO PRADO MONCADA titular de la Cedula de Identidad N° 10.874.322, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado **“ANALISIS DE LOS REGISTROS DE NOMINA LABORAL EN LA EMPRESA REPARMED. C.A. DEL MUNICIPIO BARINAS DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2020**, presentado por las Bachilleres Hernández. Rossy, cédula de identidad N° C.I.28.199.361, y Prado. Marianna. De cedula N°. C.I. 27.981.759, para optar al Título de Licenciado en Contaduría Pública, el cual apruebo en calidad de validador.

En Barinas a los 10 días del mes de Marzo de 2021.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Edgar Prado', written over a horizontal line.

Firma del Experto
C.I.:10.874.322
Cédula de Identidad

V-10.874.322

CUESTIONARIO

Nº	Ítems	Siempre	A Veces	Nunca
1	Responde la elaboración de nóminas a las teorías respectivas			
2	Existe un responsable para la elaboración de las nóminas en la empresa			
3	Conoce la estructura básica de una nómina en relación a sus partes			
4	Considera una ventaja incluir todas las partes de una nómina en las elaboradas en la empresa			
5	Están relacionadas todas y cada una de las partes de las nóminas de la empresa			
6	Evidencian supervisión permanente en la elaboración de las nominas			
7	Se ajustan constantemente las partes de las nóminas en la empresa			
8	Se observa la innovación en cuanto a la elaboración de las nóminas en la empresa			
9	Son satisfactorios los logros administrativos de la empresa producto de sus nóminas			
10	Existe un control sobre los objetivos de las nóminas de la empresa			
11	Garantiza un buen clima laboral las nóminas de la empresa			
12	Representan las nóminas de la empresa alguna importancia económica para la misma			
13	Existe una importancia financiera para la empresa			

	producto de la elaboración de sus nominas			
14	Coadyuva la operatividad de la empresa las nóminas de la misma.			
15	Están respaldadas legalmente las nóminas de la empresa			

Análisis de los resultados del instrumento aplicado a la muestra piloto
(Coeficiente de Alfa de Cronbach)

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Totales
1	3	3	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	30
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	40
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	34
4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	38
5	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	32
6	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	41
7	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	35
8	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	38
9	1	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	36
10	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	36
Σ	24	27	22	24	23	26	21	26	23	23	25	24	24	22	26	357
\bar{x}	2.4	2.7	2.2	2.4	2.3	2.6	2.1	2.6	2.3	2.3	2.5	2.4	2.4	2.2	2.6	36.3
S	0,74	0,81	0,66	0,74	0,69	0,79	0,60	0,79	0,69	0,69	0,75	0,74	0,74	0,66	0,79	10.88
S2	0.56	0.89	0.64	0.65	0.16	0.41	0.45	0.76	0.45	0.81	0.36	0.44	0.45	0.21	0.60	7.87

C.A.C. = 0.93

