



Programa de auditoría para nómina y pagos laborales para la empresa NEUMOSER

s.a.s.

Rosa Maritza Corzo Camargo

Código 21871923355

Universidad Antonio Nariño

Programa de Maestría Financiera y Tributaria

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Cúcuta, Colombia

2022

Programa de auditoría para nómina y pagos laborales para la empresa NEUMOSER

s.a.s.

Rosa Maritza Corzo Camargo

Proyecto de grado presentado como requisito parcial para optar al título de:

Maestría Financiera y Tributaria

Director: Néstor Moreno Gutiérrez

Magíster en Administración de Empresas (MBA)

Codirector (a):

Línea de investigación:

Gestión de las organizaciones

Grupo de investigación:

Auditoría

Universidad Antonio Nariño

Programa de Maestría Financiera y Tributaria

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Cúcuta, Colombia

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

El trabajo de grado titulado

_____.

Cumple con los requisitos para optar
al título de _____.

Firma del tutor

Firma del jurado

Firma del jurado

Cúcuta, 10 de mayo de 2022

A mi nieta, hermosa niña que llegó a llenar mi vida de amor incondicional; y a mi hijo, el motor de vida, que me mantiene con su gran amor.

Agradecimientos

Agradezco mucho a todo mis amigos; a mi madre, Alix Teresa Camargo; a mis compañeros de trabajo Mayerly Duarte, María Paula Vasquez, Diego Parada y Yerson Moreno; a mi grupo de trabajo en la oficina y al doctor Jorge Granados, quienes con su esfuerzo y dedicación hicieron que el trabajo fuera más llevadero y fructífero.

Tabla de contenido

Resumen.....	10
Introducción	12
Antecedentes	14
Antecedentes internacionales	14
Antecedentes nacionales	16
Planteamiento del problema.....	20
Objetivos	22
Objetivo general	22
Objetivos específicos.....	22
Justificación	23
Marco teórico	25
Bases teóricas	25
Requisitos del modelo	25
Marco conceptual	28
Contrato laboral.....	28
Diferentes tipos de contratos laborales en Colombia	29
Contrato a término fijo	29
Contrato a término fijo inferior a 1 año.....	29
Contrato a término fijo con vigencia 1 a 3 años	29
Contrato a término indefinido	30
Contrato de obra o labor	30
Contrato civil o por prestación de servicios	30
Contrato ocasional de trabajo	31
Contrato de aprendizaje	31
¿Qué es una nómina?.....	31
Datos identificativos de la empresa	31
Datos identificativos del trabajador.....	32

Datos sobre la relación contractual.....	32
Pagos o devengado	32
Deducciones.....	33
Validación.....	34
Concepto de auditoría.....	34
Tipos de auditoría	35
Marco legal.....	37
Alcances y límites	39
Metodología	40
Diseño de la investigación.....	40
Técnicas de elaboración de recolección de la información:.....	41
Descripción de las herramientas.....	41
Población o muestra seleccionada:.....	42
Resultados y análisis de resultados	44
Objetivo específico 1.....	44
Resultados y análisis de la encuesta aplicada a los empleados del departamento contable de la empresa, tabulación	44
Informe de auditoría laboral	53
Objetivo específico 2.....	55
Modelo de auditoría laboral, con base a la teoría de sistemas	55
Desarrollo del modelo.....	56
Explicación descriptiva del modelo	56
Determinación de errores	57
Normatividad que se debe tener en cuenta al revisar una nómina o contratos laborales	57
Procedimientos de auditoría de control interno.....	58
Herramientas para la evaluación	59
Indicadores cuantitativos.....	59
Indicadores cualitativos.....	60
Acompañamiento y formas para mejorar los procedimientos.....	61

Objetivo específico 4.....	63
Conclusiones.....	65
Recomendaciones	66
Referencias.....	67
Anexos	71
Anexo 1. Cartilla laboral	71
Anexo 2. Cuestionario de la encuesta.	75
Anexo 3. Validación del cuestionario	76

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Planteamiento del problema</i>	20
Tabla 2 <i>Componentes de la auditoría laboral</i>	28
Tabla 3 <i>Hoja de trabajo DOFA</i>	42
Tabla 4 <i>Análisis DOFA</i>	42
Tabla 5 <i>Clasificación de empleados por tipo de contrato</i>	54
Tabla 6 <i>Normatividad</i>	57
Tabla 7 <i>Modelo de plan de mejoramiento</i>	62
Tabla 8 <i>Ejemplo de un plan de mejoramiento para la empresa</i>	62

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Requisitos del proceso de auditoría</i>	26
Figura 2 <i>Marco legal de auditoría</i>	37
Figura 3 <i>Mapa de control fiscal</i>	38
Figura 4 <i>Pregunta 2: ¿Sabe usted contratar empleados con contrato a término fijo?</i>	44
Figura 5 <i>Pregunta 3: ¿sabe usted contratar empleados a contrato a término indefinido?</i>	45

Figura 6 <i>Pregunta 4: ¿usted sabe contratar empleados con contratos de prestación de servicios?</i>	45
Figura 7 <i>Pregunta 5: ¿Conoce los anexos que se debe solicitar para los empleados de prestación de servicios?</i>	46
Figura 8 <i>Pregunta 6: ¿Se diligencian las planillas de seguridad social?</i>	46
Figura 9 <i>Pregunta 7: ¿las carpetas se encuentran archivadas de acuerdo con el tipo de contrato?</i>	47
Figura 10 <i>Pregunta 8: ¿la carpeta laboral de cada empleado existe en la empresa?</i>	47
Figura 11 <i>Pregunta 9: ¿se encuentra capacitado con el Código Sustantivo del Trabajo y normatividad legal?</i>	48
Figura 12 <i>Pregunta 10: ¿sabe afiliar empleados a riesgos laborales?</i>	48
Figura 13 <i>Pregunta 11: ¿Conoce las clases de riesgos laborales que se manejan en cada área?</i>	49
Figura 14 <i>Pregunta 12: ¿todos los contratados se encuentran afiliados a riesgos laborales? ...</i>	49
Figura 15 <i>Pregunta 13: ¿sabe cómo agregar a un empleado a la planilla de seguridad social?</i>	50
Figura 16 <i>Pregunta 14: ¿sabe que pasos debe seguir para poder incluir a un empleado a seguridad social?</i>	50
Figura 17 <i>Pregunta 15: ¿sabe usted como reportar un accidente laboral de un empleado?</i>	51
Figura 18 <i>Pregunta 16: ¿en la empresa están los contratos laborales?</i>	51
Figura 19 <i>Pregunta 17: ¿los contratos laborales de cada empleado están firmados?</i>	52
Figura 20 <i>Pregunta 18: ¿las planillas de seguridad social se encuentran pagadas y archivadas?</i>	52
Figura 22 <i>Pregunta 19: ¿todos los contratos laborales se encuentran con las evidencias necesarias?</i>	53
Figura 22 <i>Diseño del modelo de auditoría con base en la teoría de sistemas</i>	56
Figura 23 <i>Indicadores cualitativos</i>	61

Resumen

Esta investigación sobre auditoría laboral pretende hacer una revisión de los procedimientos administrativos y contables de nómina, contratación y pagos laborales de una empresa. Su propósito general es proponer el diseño de un programa de auditoría laboral para nómina y pagos laborales en la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s., por medio de la implementación de un programa de auditoría. Sus objetivos específicos consisten en hacer una revisión de la situación de auditoría laboral para nómina y pagos laborales de la empresa y construir un modelo de auditoría laboral con base en la teoría general de sistemas, para corregir los errores encontrados en los periodos contables y mejorar su funcionamiento. Se utilizó la metodología de la investigación documental descriptiva, dentro del enfoque paradigmático mixto. Los hallazgos más relevantes fueron: archivos laborales incompletos, desorden, falta de soportes y desorganización en los contratos laborales.

Palabras claves: auditoría laboral, normatividad legal, construcción de modelo, planes de mejoramiento.

Abstract

This research on labor audit aims to review the administrative and accounting procedures of payroll, hiring and labor payments of the company. Its general purpose is to propose the design of the labor audit program for payroll and labor payments of the company Pneumology and Rehabilitation Services NEUMOSER SAS. Its specific objectives consist of reviewing the labor audit situation for payroll and labor payments of the company; build a labor audit model based on the General Theory of Labor Audit Systems for payroll and labor payments, to correct the errors found in the accounting periods and improve their operation. The descriptive documentary research methodology was used within the mixed paradigmatic approach. The most relevant findings were incomplete employment files, disorder, lack of support and disorganization in employment contracts. The proposed objectives were met.

Keywords: labor auditing, legal regulations, model construction, improvement plans.

Introducción

NEUMOSER s.a.s., ubicada en Cúcuta, Colombia, es una institución prestadora de salud, líder en neumología y rehabilitación respiratoria. Su misión es brindar a los pacientes y familias asistencia médica especializada en enfermedades respiratorias y de rehabilitación del sistema respiratorio, con el apoyo de talento humano calificado y cualificado, a través del uso de tecnología de punta e instalaciones físicas óptimas.

Debido a la emergencia sanitaria decretada por el coronavirus, el aumento de usuarios ha hecho necesario la implementación de un sistema de control de nómina, para que, de esta manera, los controles, procesos, manuales y registro de información actualizada permitan mejorar el proceso y aumentar las utilidades.

Si bien el departamento contable de la sociedad está realizando esfuerzos por mantener la información actualizada y completa, no cuenta con los procesos necesarios. Los entes de control que regulan los pagos salariales y prestación de servicios establecen la necesidad de tener un sistema de control tributario que imponga medidas de control; por esta razón, se hace necesario la implementación de un programa que regule oportunamente la información y que genere datos claros, veraces y suficientes para la toma de decisiones y planificación.

Por lo tanto, la empresa NEUMOSER requiere de una herramienta de apoyo para los profesionales del área contable y de administración de la empresa, que permita realizar el proceso de nómina, el pago de parafiscales y contratación laboral de manera correcta y eficiente. Esto se evidenció en la realización del trabajo de auditoría contable en el proceso de nómina y contratación laboral, al encontrar deficiencias en los archivos, soportes de contratación y elaboración de la nómina.

Como respuesta, esta investigación pretende hacer, inicialmente, una revisión de la situación de auditoría laboral para nómina y pagos laborales de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER, para luego construir un modelo con base a la teoría de sistemas para la auditoría laboral. Por último, se diseñó una cartilla para la auditoría laboral que sirva de referencia para esta empresa.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos: el problema, que contiene el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación; el marco teórico, con las bases teóricas y los conceptos necesarios para fundamentar el desarrollo del trabajo de grado; la metodología, que especifica el enfoque paradigmático, el tipo de investigación, el método a seguir, la población, muestra a estudiar y las técnicas de recolección de información; los hallazgos o resultados de la investigación, con sus respectivos análisis e interpretación, además de las conclusiones y recomendaciones.

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Como primer antecedente, se encuentra el trabajo de grado titulado *Reestructuración de la empresa Alumecc s.a. del Cantón Milagro para el desarrollo de una auditoría laboral*, de Looor Montes y Vaca Barzallo (2018). Su objetivo fue mejorar la: “distribución laboral enmarcada en su organigrama funcional. La auditoría laboral hoy en día es una herramienta necesaria aplicarla en las organizaciones, la cual contribuye a que los trabajadores mantengan un rendimiento eficiente en la realización de sus actividades asignadas” (p. 1).

En este sentido, ayudó a identificar claramente la importancia de la correcta distribución de funciones dentro del marco del organigrama, lo cual ayuda para el desenvolvimiento de cada una de los puestos asignados y actividades correspondientes. Además, la reconstrucción de un sistema de auditoría laboral eleva el potencial de desempeño de los trabajadores y es importante para la satisfacción de los clientes y la generación de mayores ingresos.

De esta forma, la auditoría laboral es de importancia para el eficiente funcionamiento de la empresa, ya que detecta la duplicación de funciones, actividades y tareas entre los trabajadores de la organización. Para toda empresa es favorable que se cumpla con toda la normatividad laboral para evitar sanciones de esta índole. Así mismo, la reconstrucción de la auditoría laboral es un factor ventajoso porque permite reorganizar y optimizar los recursos. En definitiva, este antecedente aportó elementos cruciales para comprender cómo los procesos de auditoría laboral contribuyen permiten el logro de la visión y misión de la empresa.

El segundo de los antecedentes es un trabajo de grado de Palmieri Negroles (2020), nombrado *Nuevo método de auditoría laboral en empresas del sector textil en España*, cuyo

objetivo consistió en “en proponer un nuevo método de auditoría laboral en las fábricas textiles de España” (p. 5), apoyándose en el mejoramiento y en el cumplimiento de la normatividad legal de esta industria.

El mayor aporte de este trabajo de investigación es demostrar a los directivos de la organización que contar con trabajadores satisfechos en sus puestos de trabajo mejora sustantivamente el servicio al cliente. También, que es importante aplicar la normatividad legal para beneficiar y facilitar la labor de los trabajadores. La auditoría interna laboral favorece en gran parte el cumplimiento de esta normatividad legal.

Por último, se identificó el trabajo de grado de Mera Paredes (2021), titulado *Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas Cercado de Lima, 2019*, que tiene como objetivo:

determinar la relación entre el nivel de conocimiento de la normativa y el riesgo de infracción ante una auditoría en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas – Cercado de Lima, 2019. [...]

La empresa presenta un alto riesgo e infracciones ante una auditoría laboral, ya que al desconocer aspectos importantes podría incurrir en prácticas inadecuadas en la gestión del recurso humano, tal como inadecuado pago de remuneraciones y beneficios sociales, no inscribir a los trabajadores oportunamente en un régimen de seguridad social, o contratar personal extranjero de manera fraudulenta. (p. 9)

Este trabajo pone entonces en evidencia lo indispensable que es la auditoría laboral, porque favorece el cumplimiento de la normativa y evita que la empresa sea sancionada con pago de indemnizaciones.

Antecedentes nacionales

El primer antecedente nacional es el trabajo de especialización de Hernández Santamaría y Vargas Moreno (2018), titulado *Diseño de auditoría diagnóstica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad colombiana vigente en la empresa Combustibles Líquidos de Colombia s.a. e.s.p.* El resumen de esta investigación es:

la auditoría diagnóstica al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se encuentra direccionada a comprobar y verificar mediante la revisión documental, entrevistas, observación de documentos actividades, registros, determinación del cumplimiento o no de los criterios legalmente establecidos; el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Combustibles Líquidos de Colombia S.A. E.S.P. respecto a los requisitos establecidos en la Resolución 1111 de 2017 y de esta forma emitir observaciones y recomendar a la alta dirección la implementación de planes de mejora, acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspección, la medición de los indicadores del cumplimiento del Sistema de Gestión, programas de prevención, capacitación y tratamiento, igualmente diferentes contingencias que puedan afectar el entorno laboral de los trabajadores, contratistas y subcontratistas, y del personal que hace parte de la empresa [...].

El tipo de diseño que se utilizará para el desarrollo de este proyecto es cuantitativo y cualitativo ya que los criterios establecidos en la Resolución 1111 de 2017 y el resultado de la auditoría diagnóstica se convierten en variables, para que sean medibles con datos reales. [...]

Se concluye que existe la disposición, concientización e interés de la alta Gerencia y todos sus colaboradores en la participación para dar cumplimiento al 100% de los requisitos contemplados en esta resolución; se evidencia también el desarrollo de actividades [...], con el objetivo de delegar funciones e implementar con eficiencia y eficacia las fases propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (pp. 9-10)

Esta investigación aporta a este trabajo elementos claves de auditoría laboral, como son la implementación de planes de mejoramiento, tanto de acciones preventivas y correctivas, con base en los resultados de inspección, vigilancia y control, como de medición de indicadores de cumplimiento del sistema, programas de prevención de inducción y capacitación de las diferentes contingencias que puedan afectar a empleados, contratistas y subcontratistas y de cualesquier tipo de personal que haga parte de la organización.

El segundo es la investigación de Rojas Bravo (2019), titulada *Auditoría al sistema de gestión y seguridad de salud en el trabajo a la empresa Centro Ferretero del Municipio de Mariquita, Tolima*. El objetivo era “auditar el cumplimiento del SG-SST en la empresa Centro Ferretero de Mariquita, de acuerdo con la normatividad vigente” (p. 7). Si bien los aportes de la OIT son interesantes, solo:

se ha tomado los aspectos más relevantes como su historia, sus antecedentes legales, los conceptos y normas éticas para la realización de este trabajo.

Abordar una temática de auditoría [...] conlleva muchas responsabilidades de revisión y verificación, pero por si solas no son suficientes para brindar a una organización que su implementación se está cumpliendo, sino que debe ser un proceso continuo y sistemático que permita evidenciar cambios en las metas y objetivos iniciales. (p. 4)

Esta investigación permitió evidenciar cambios que se presentan en el cumplimiento de objetivos y metas, sin ir en contravía de la normatividad laboral vigente.

Finalmente, se reconoce el trabajo *Propuesta de mejora para el proceso y aplicación de auditorías efectivas en la empresa Imbera Servicios Colombia s.a.s.*, de Rodríguez Rocha (2021). Esta propuesta de mejoramiento fue: “aplicado al Sistema de Gestión para la Seguridad en el Trabajo en la compañía de mantenimiento, venta de partes, refacciones y líder mundial de refrigeración comercial; Imbera Servicios Colombia S.A.S.” (p. 5)

La empresa contaba con falencias, tales como escaso conocimiento de los procesos auditar, escasos formatos de control, carencia de elementos de protección personal y herramientas y equipos en condiciones de inseguridad. Para contribuir a la solución de estos problemas, se utilizaron herramientas de planeación estratégica, como el árbol de problemas, el DOFA, el diagrama de causa-efecto, el diagrama de Pareto y el ciclo PHVA. Esto último ayudó a generar listas de chequeo y mejoramientos en los procesos, mediante la aplicación de auditorías.

Dentro de sus conclusiones, se destaca que la mayoría de los accidentes se producen en la manipulación relacionadas con la carga, pues no se tenían las herramientas necesarias de seguridad

y bienestar de los trabajadores en el trabajo y no realizaban cambios visibles en la prevención de accidentes. Cuando se estipula cuáles elementos de prevención de accidentes se deben tener en cada área de la empresa, se reducen los riesgos a los que están expuestos los empleados, pudiendo brindarles las atenciones y servicios necesarios en el cumplimiento de sus funciones.

Es importante que tanto los auditados como los auditores conozcan en qué consisten las auditorías y los resultados hallados. De esta forma, ejecutar auditorías no afecta el rendimiento de los trabajadores, por el contrario, contribuye a disminuir los accidentes laborales. Este trabajo de investigación aportó al proyecto las herramientas necesarias de diagnóstico estratégico y de auditoría, como el DOFA, el análisis PHVA, la encuesta a empleados del departamento contable y la auditoría interna en los procesos de nómina y de contratación laboral.

Planteamiento del problema

Tabla 1

Planteamiento del problema

Síntomas y causas	El problema	Situaciones futuras (Consecuencias)	Control situación (posible solución al problema)
La ausencia de unos procedimientos administrativos y contables bien estructurados dificultan de cierta forma el control administrativo y contable de la empresa sobre todo en la elaboración de la nómina y la contratación laboral. Desde hace un tiempo se viene detectando cierto desorden administrativo y contable sobre todo en la sección de archivo de la contratación laboral y la deficiencia de soportes físicos en la nómina. Las causas más	Desorden administrativo y contable en los archivos de nómina y de contratación laboral.	De seguir esta situación podría ocasionar a la empresa problemas administrativos y contables que impactarían en el manejo adecuado de los recursos y en la rentabilidad del negocio.	Por la anterior razón se hace necesario proponer el diseño del programa de auditoría laboral para nómina y pagos laborales de la empresa Neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER SAS.

**relevantes
podría ser la
falta de una
asesoría en su
elaboración y
sustentación y
de una cartilla
que muestre de
manera fácil y
didáctica los
procedimientos
a seguir.**

Nota. Tabla adaptada de Maldonado Pinto (2018).

La formulación del problema o pregunta de investigación es: ¿cómo contribuir a solucionar los problemas que se presentan en el departamento contable de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s., específicamente en la sección de nómina y de contratación laboral?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar el programa de auditoría para nómina y pagos laborales de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s.

Objetivos específicos

- Evaluar el proceso de auditoría laboral para nómina y pagos laborales.
- Diseñar un modelo a partir de la teoría de sistemas para la auditoría laboral de la empresa evaluada.
- Elaborar una cartilla y procedimiento asociado a la auditoría laboral de la empresa.
- Establecer un análisis de costo beneficio para la empresa al implementar el modelo y procedimiento planteado, ya que al implementarlo se evitarían futuras demandas y así cumplir con las normativas vigentes.

Justificación

Las entidades del sector salud actualmente consideran como un factor importante dentro de sus actividades la ejecución de auditorías, dirigidas a revisar y a evaluar los procesos y controles propios de cada una de ellas. La generación de informes de cómo se hace la contratación de los servicios de salud es de importancia para la gestión administrativa y para la eficiencia del manejo de recursos, de cierta manera, limitados dentro del sector. Por esta razón, se hace necesario proponer un programa de auditoría laboral para nómina y pagos laborales de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s.

La elaboración de un programa de auditoría en procesos laborales busca diseñar una estrategia para el área contable y administrativa, disminuyendo los riesgos y problemas que se puedan presentar en liquidaciones y contratación. El presente trabajo de investigación se originó en los errores encontrados en la auditoría laboral que se hizo a nómina y contratación laboral de la empresa NEUMOSER s.a.s. El propósito de tener un modelo de control administrativo contribuirá a generar procedimientos y controles en las decisiones administrativas y contables en el área laboral.

La estrategia es reunir, conocer, controlar actualizar y retroalimentar los procesos laborales en la empresa con fines de disminuir errores y riesgos económicos, tanto en toma de decisiones como en los procesos. Estos programas y planes de mejoramiento son de vital importancia para el correcto manejo de los procesos de nómina, parafiscales, y contratación de la entidad.

El talento humano se considera la fortaleza más importante en la organización, ya que permite la satisfacción de los pacientes. Cumplir con las normas laborales en el personal de la empresa garantizará sus derechos y permitirá que la empresa cuente con una herramienta de control

laboral y una cartilla de procedimientos. El correcto funcionamiento de elaboración de la nómina, con sus evidencias contables, y el manejo adecuado de la contratación laboral, de acuerdo con la normatividad laboral vigente, será entonces importante para la correcta gestión administrativa y contable de esta entidad de salud.

Marco teórico

Bases teóricas

Se tomó de referencia la teoría general de sistemas, descrita por Bertalanffy (1989), por ser la que más se adapta al presente proyecto, por su versatilidad, sistematicidad y operacionalidad. Esta teoría propone que todo sistema se compone de:

- Entradas, receptor, insumos, *inputs*. Son aquellos procesos que incorporan información, energía o insumos, materiales al sistema proviniendo de afuera.
- Procesadores, procesos *throughput*. Mecanismos que transforman o producen cambios, se relacionan con el funcionamiento de los procesos o convierten entradas en salidas.
- Salidas, efectos, productos, *outputs*. Son lo que se obtiene mediante funcionamiento del sistema. Y que por lo general salen del sistema al medio externo.
- Retroalimentación. En los casos donde se convierten las salidas en entradas nuevamente.

Para el autor también existen sistemas abiertos y sistemas cerrados. Los sistemas abiertos son aquellos que interactúan con el medio ambiente externo y los cerrados aquellos que no comparten información con su medio ambiente. El medio ambiente es todo lo que rodea al sistema, lo cual constituye un sistema dentro del sistema.

Requisitos del modelo

De acuerdo con Calvo Palomares y Rodríguez del Pino (2014), la competencia profesional del auditor o del equipo auditor deberá tener los siguientes requisitos:

- Rigor científico que debe estar presente a lo largo de todo el proceso de auditoría (tanto en el diseño, en la recogida, en el análisis como en la presentación de los resultados.

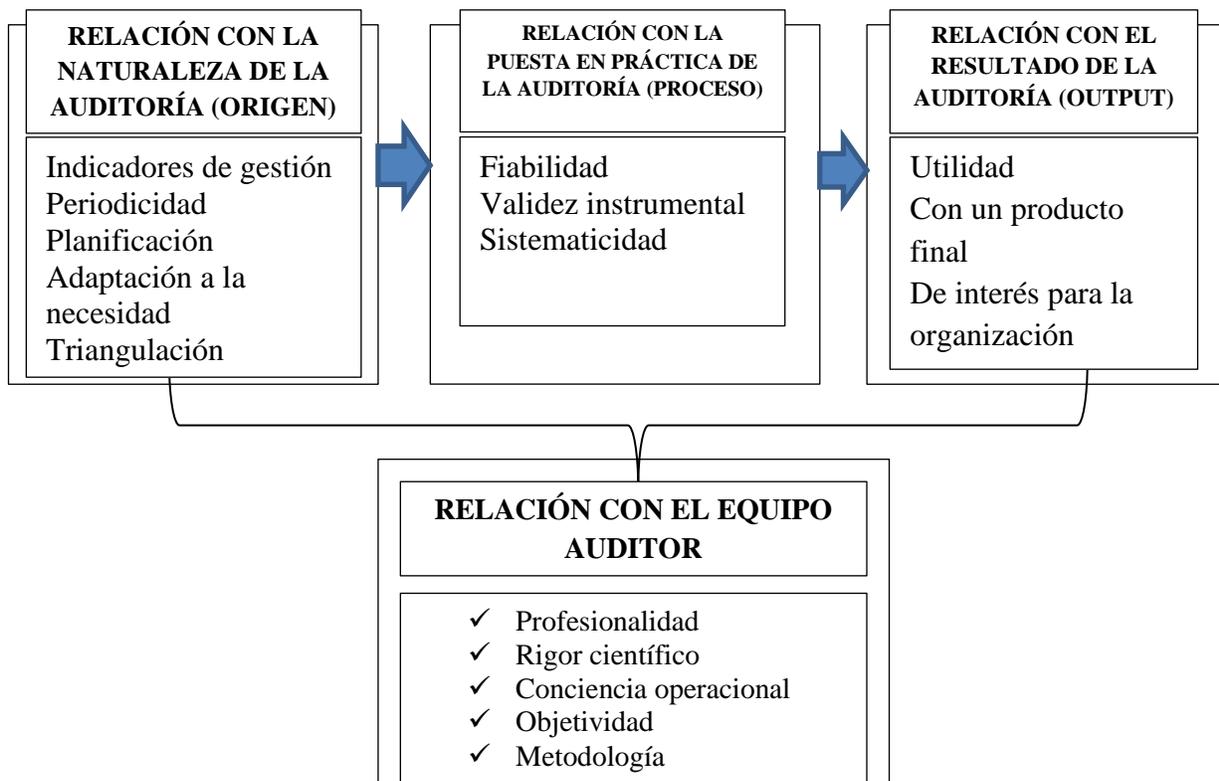
[...]

- Conciencia operativa del proceso. Saber lo que se está haciendo, para qué y donde se está haciendo [y saber para dónde se va...].
- Metodología adecuada, adaptada a la situación, concreta y a las necesidades de la organización. [...]
- La objetividad [...] es la rectitud ante lo inesperado y, por tanto, configurándose como uno de los pilares de la ética del auditor. (pp. 90-91)

Estos requerimientos luego se recogen dentro del proceso de auditoría, tal y como se puede observar en la Figura 1.

Figura 1

Requisitos del proceso de auditoría



Nota. Figura tomada de Calvo Palomares y Rodríguez del Pino (2014, p. 88)

Por otra parte, la auditoría laboral es una:

Actividad realizada por un profesional calificado e independiente, consistente en investigar, mediante la ejecución de las técnicas de revisión y verificación idóneas, la adaptación de una empresa a los principios y normas sociolaborales que le son de manejo iniciando de los documentos estudiados y la realidad de las conductas encontradas, su objetivo es la entrega de un informe para poner en exhibición su opinión responsable sobre dicha adecuación, así como la veracidad de la información que inicia en los documentos estudiados con el propósito de que pueda ser conocida y valorada. (Del Bas Marfá Emilio, 2007).

Pero según el Decanato de Administración y Contaduría Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado" (2014), la auditoría laboral es la herramienta que ayuda a identificar riesgos, evitar y disminuir costos tanto directos como indirectos anexados con la relación laboral de las empresas, es un eficaz mecanismo preventivo ante una posible inspección laboral, que abarca la evaluación del cumplimiento de la contratación laboral, sean contratos a plazo determinado o sujetos a modalidad; los contratos de locación de servicios y de tercerización o intermediación laboral; la revisión de las nóminas de remuneraciones; y el cumplimiento de obligaciones formales ante los diferentes organismos de gobierno dirigidos a velar por el cumplimiento de estas normas. (Como se citaron en Montiel Zumba y Muñoz Cabero, 2018, p. 9)

Tabla 2*Componentes de la auditoría laboral*

Componentes importantes	Objetivo básico	Funciones	Información
Legal	Cumplimiento de la legislación laboral vigente.	Análisis completo de la documentación legal.	Cumplimiento total de obligaciones en el ámbito laboral.
Talento humano	Mantenimiento de un óptimo clima laboral, prevención de conflictos. Dirección estratégica del Recurso Humano.	Contratación laboral y por prestación de servicios, reclutamiento selección y entrenamiento de trabajadores. Análisis del rendimiento y productividad.	Control individual y control de la nómina.
Riesgos laborales	Identificación de posibles riesgos laborales.	Gestión técnica de riesgo laborales.	Eficacia de servicios de prevención.

Nota. Tabla tomada de Montiel Zumba y Muñoz Cabero (2018, pp. 9-10).

Marco conceptual**Contrato laboral**

Es un acuerdo entre dos personas natural y jurídica o naturales ambas donde una de las partes se compromete a prestar sus servicios de manera subordinada y la otra a retribuirle su trabajo con un pago o salario en un tiempo determinado. Según el Código Sustantivo del Trabajo (1951), “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal

a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (Tít. 1, Cap. 1, Art. 22).

Diferentes tipos de contratos laborales en Colombia

Según el Ministerio de Trabajo (s.f.), los contratos de trabajo más comunes en Colombia son:

Contrato a término fijo

Existen dos tipos de contratos a término fijo, en ambos casos tanto empleador y empleado tienen conocimiento de la fecha de finalización del contrato, desde el momento en que se firma.

Contrato a término fijo inferior a 1 año

Las personas vinculadas bajo este tipo de contrato obtendrán pago de vacaciones y prima de servicio proporcional al tiempo laborado. Además, el período de prueba no podrá ser mayor a la quinta parte del tiempo acordado inicialmente. Este contrato se puede alargar hasta 3 veces por períodos iguales o inferiores al tiempo del contrato, y si se desea renovar el tiempo no puede ser inferior a 1 año.

Contrato a término fijo con vigencia 1 a 3 años

Las personas empleadas con este contrato obtendrán beneficios de salud, pensión, cesantías, vacaciones, intereses de cesantías, prima de servicio y hasta dotación. Si el contrato se quiere dar por terminado, una de las dos partes debe emitir un preaviso con 30 días de anticipación, de no ser así el contrato será renovado por el mismo período que inicialmente se pactó.

Contrato a término indefinido

Este contrato indica la fecha de inicio del trabajo, pero no tiene fecha de finalización definida. Aquí el empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, vacaciones remunerados e impuestos. El contrato se puede finalizar por acuerdo de las dos partes o por decisión de una sola. Si el empleado desea terminar el contrato podrá hacerlo a través de un aviso escrito con una anticipación de mínimo 30 días, para que el empleador lo reemplace. Si el empleador es quien finaliza el contrato sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a exigir el pago de una indemnización por despido injustificado.

Contrato de obra o labor

La persona es contratada para realizar una actividad específica, no se sabe con exactitud la fecha de terminación del contrato y éste finalizará una vez el trabajador culmine la labor. El trabajador cuenta con todas las prestaciones sociales y puede pasar por un periodo de prueba, que no debe ser mayor a los 2 meses o de lo que se estima será la quinta parte de la labor que desarrolla. La terminación sin justa causa tiene lugar de una indemnización que no puede ser inferior a 15 días.

Contrato civil o por prestación de servicios

Este tipo de contrato no cuenta con un periodo de prueba, el empleado no debe cumplir horarios laborales, la remuneración y las condiciones laborales se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales, esto quiere decir que el empleado es quien debe afiliarse y pagar la seguridad social por su cuenta, debe cotizar como independiente, debe estar afiliado a salud, pensión y riesgos laborales. Este contrato puede ser terminado en cualquier momento y por cualquiera de las partes, exista o no justa causa.

Contrato ocasional de trabajo

Este tipo de contrato no debe ser superior a 1 mes y las actividades que se desempeñan no pertenecen a las rutinarias de la empresa. Así el contrato tenga una corta duración, el empleado tiene derecho al pago de las prestaciones sociales legales por parte del empleador.

Contrato de aprendizaje

Este tipo de contrato se realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz. El objetivo de este contrato es que el aprendiz obtenga formación práctica sobre su profesión y no puede ser mayor a 2 años. En este caso la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario inferior al mínimo.

¿Qué es una nómina?

Una nómina es un papel de trabajo y a la vez un comprobante de pago de los salarios, comisiones, honorarios y demás beneficios con sus respectivos descuentos de los trabajadores de la empresa. Puede hacerse semanal, quincenal o mensual. Para Gil (2022), “la nómina es un recibo en el que la empresa acredita el pago de las diferentes cantidades de dinero que conforman el sueldo de un trabajador” (párr. 1).

Según la entrada titulada *Elementos principales de una nómina* (2018), los elementos principales que debe tener una nómina son:

Datos identificativos de la empresa

- Nombre (puede ser persona física o jurídica).

- Domicilio de la empresa.
- Código de identificación fiscal de la empresa (RUT).
- Código de cuenta de cotización a la seguridad social (CCC): es el código que le atribuye la Seguridad Social a la empresa por ser responsable de una parte del pago de cuotas.

Datos identificativos del trabajador

- Datos personales (nombre, apellidos, [... RUT]).
- Número de afiliación a la seguridad social [...].
- Grupo de cotización y categoría profesional del empleado: se trata de una ordenación en categorías y clasificaciones profesionales preestablecidas.

Datos sobre la relación contractual

- Tipo de contrato (indefinido, obra y servicio, etc.): se indicará con un código estandarizado el tipo de contrato establecido entre las dos partes.
- Fecha de inicio de la relación laboral: proporcionará información sobre la antigüedad del trabajador en la empresa.
- Periodo de liquidación de la nómina: se debe indicar de qué fecha a qué fecha hace referencia el pago de dicha nómina.

Pagos o devengado

Son todas aquellas retribuciones salariales que percibe el trabajador antes de realizar las deducciones correspondientes. Los devengos se pueden dividir en:

- Percepciones salariales que son aquellas retribuciones que hacen referencia al trabajo efectivo del trabajador. Estos suelen estar formados por:
 - a) Salario base: sueldo sin pluses, aumentos por primas, antigüedades, etc.
 - b) Complementos salariales: retribuciones por categoría, objetivos o resultados de la compañía, pluses, etc.
 - c) Horas extra.
 - d) Salario en especie: retribución de bienes o servicios que beneficien de alguna manera al trabajador (comidas, coche de empresa, etc.).
- Percepciones no salariales: retribución que tiene por objetivo compensar al trabajador por costes o necesidades que derivan de la actividad laboral (indemnizaciones, suplidos, etc.).
- Total devengado: la suma de todos los conceptos anteriores será el total devengado.

Deducciones

Son todos aquellos conceptos o cuotas que se descontarán de la retribución del empleado para destinarlo a fondos públicos:

- Seguridad Social: fondos destinados a cubrir los gastos que tiene que soportar la Tesorería de la Seguridad Social y a engrosar la cotización personal de cada trabajador.
- Impuesto sobre la renta de las personas naturales (IRPN): impuesto destinado al Ministerio de Hacienda pública que todo ciudadano debe pagar por percibir cualquier tipo de ingreso. En este caso se trata de una ganancia salarial y se paga un porcentaje variable en función de los ingresos o ganancias percibidas.

- Puede haber otras deducciones, como la de un anticipo salarial o la del valor de los productos recibidos en especie.
- Total deducible: la suma de todos los conceptos anteriores será el total deducible.

Líquido por percibir

Para conocer el líquido a percibir [... se debe] restar el total deducido al total devengado, y este será el importe que deberá coincidir con el pago ingresado en la cuenta corriente del trabajador.

Validación

Una nómina siempre debe estar fechada, y además debería contener el sello y firma de la empresa. (párr. 3-9)

Concepto de auditoría

La auditoría es el proceso de evaluación minuciosa de una sociedad u organización con el ánimo de conocer sus características específicas, así como sus fortalezas y debilidades; en este caso, de conocer las fortalezas y debilidades en la nómina y contratación.

Según Manrique Plácido (2019):

La auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar evidencias de una manera objetiva y se aplica en distintas actividades de la organización social: empresas privadas y públicas, entidades de otros sectores, ámbito fiscal, operacional, medioambiental, forense, informático, etc. (p. 16)

Tipos de auditoría

Para Manrique Plácido (2019), existen los siguientes tipos de auditoría:

- *Auditoría tributaria o fiscal:* es el examen sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias de una empresa y puede tener carácter preventivo o fiscal. El examen preventivo es voluntario y lo realizan auditores independientes especializados en tributación. [...]
- *Auditoría financiera:* es un proceso realizado por auditores independientes o expertos, que someten a verificación la información económica y financiera contenida en los estados financieros en su conjunto, procesada según principios de contabilidad generalmente aceptados que en nuestro país son las normas internacionales de información financiera (NIIF). [...]
- *Auditoría administrativa:* evalúa el adecuado cumplimiento de las funciones, operaciones y actividades de la empresa, principalmente en el aspecto administrativo. Es la verificación del cumplimiento de las políticas y prácticas establecidas [...].
- *Auditoría operativa:* tiene como objeto de estudio el proceso administrativo y las operaciones de las organizaciones. Se examina las áreas de funcionamiento y/u operación de una empresa o entidad para establecer si se cuenta con los adecuados controles para operar con eficiencia. [Dentro de este tipo de auditoría, se encuentra la auditoría laboral...]

- *Auditoría gubernamental*: es la revisión exhaustiva, sistemática y concreta que se realiza a todas las actividades y operaciones financieras y administrativas realizadas por las entidades gubernamentales del Estado en sus tres niveles: central, regional y gobiernos locales, así como otras organizaciones del sector público.
- *Auditoría ambiental*: es la evaluación que se hace de la calidad del aire, la atmósfera, el ambiente, las aguas, los ríos, los lagos y océanos, así como la conservación de la flora y fauna silvestre que se ven amenazados por las entidades y en especial por las personas. [...]
- *Auditoría académica*: es una auditoría especial en la que los auditores examinan los diseños curriculares, el perfil de los egresados, los procesos de evaluación, el creditaje establecido, el grado de cumplimiento de la normativa académica, las políticas [...] del sector público y privado [...].
- *Auditoría forense*: [...] puede incluir trabajos de consultoría para implementar programas y controles antifraude; esquemas de alerta temprana de irregularidades; sistemas de administración de denuncias. Este enfoque es proactivo por cuanto implica tomar acciones y decisiones en el presente para evitar fraudes en el futuro. (pp. 17-19, cursiva propia)

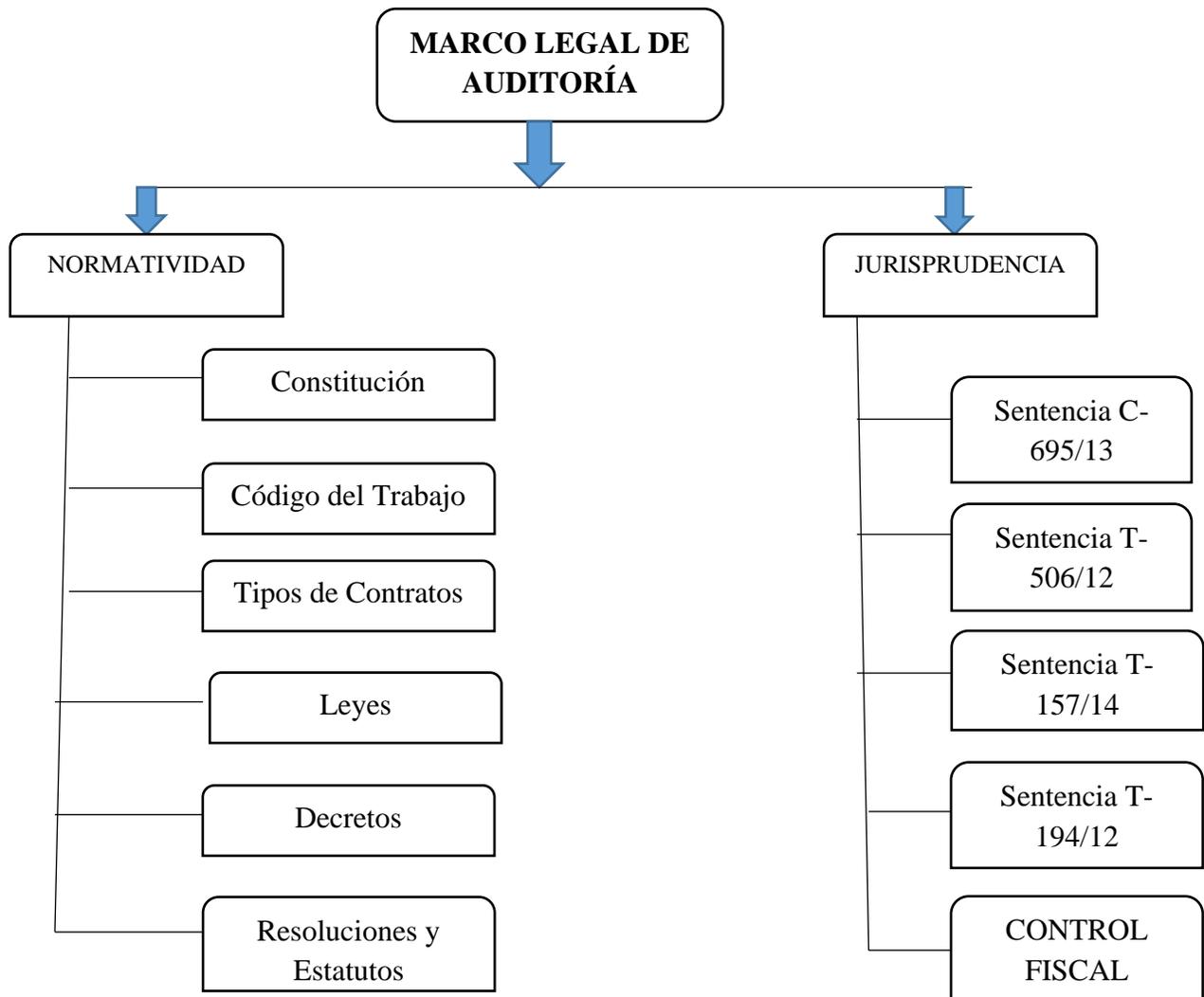
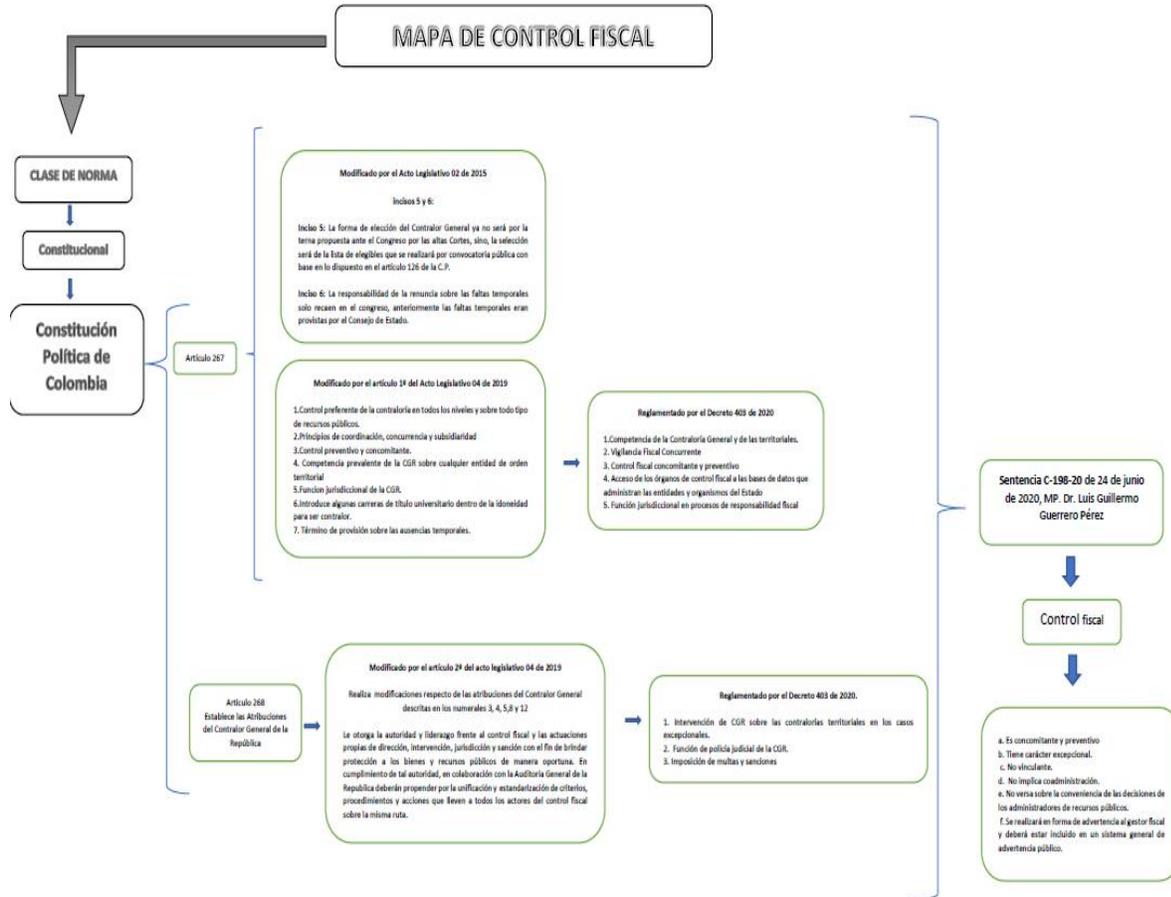
Marco legal**Figura 2***Marco legal de auditoría*

Figura 3

Mapa de control fiscal



Alcances y límites

La línea de investigación de la UAN que se fortalecería con la presente investigación es gestión de las organizaciones, en la sublínea auditoría. La investigación se realizará en Cúcuta, norte de Santander, Colombia, en el departamento contable de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s.

El proyecto se limita a la auditoría laboral de nómina y contratación laboral de la empresa. Por otro lado, su limitación es el tiempo y el correcto manejo de las normas legales vigentes. El principal aporte del investigador es la construcción del modelo de auditoría laboral de la nómina y la contratación laboral para la empresa objeto de estudio.

Metodología

El enfoque paradigmático es mixto. Según Hernández Sampieri et al. (2014), los métodos de este tipo de enfoque:

representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 580)

La presente investigación es de tipo documental de gestión del conocimiento, porque se analizaron e interpretaron documentos, archivos, soportes contables, contratos, normatividad legal y demás papeles. “La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio” (Bernal, 2010. p. 111).

El método por utilizar es el descriptivo, que consiste en narrar la realidad con sus características y cualidades del tema objeto de estudio, utilizando informes y documentos hechos por otros (Maldonado Pinto, 2018).

Diseño de la investigación

La investigación se realizará principalmente en los siguientes momentos:

- 1) Revisión de documentos de nómina y contratación laboral, como de procedimientos administrativos.

- 2) Construcción de un programa de auditoría laboral fundamentado en la teoría general de sistemas de Bertalanffy.
- 3) Diseño y elaboración de una cartilla para la auditoría laboral de la empresa NEUMOSER SAS.

Técnicas de elaboración de recolección de la información:

- 1) La encuesta personal que se aplicará a los empleados del departamento contable de la empresa.
- 2) Se utiliza un instrumento de diagnóstico de gerencia estratégica como es el DOFA. Según Serna Gómez (2014), “DOFA es un acrónimo de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas. El análisis DOFA ayuda a determinar si la organización está capacitada para desempeñarse en su medio” (p. 157).
- 3) Auditoría laboral sobre los procedimientos de contratación laboral y elaboración de nómina.

Descripción de las herramientas

La encuesta es una serie de preguntas con el objeto de recolectar información que sirviera para hacer un diagnóstico de la contratación laboral en la empresa.

También, se utilizó un instrumento de diagnóstico de gerencia estratégica como es el DOFA, que permitió describir la situación actual de la empresa, sus debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades en el medio que se desempeña.

Por otro lado, la auditoría laboral facilitó el detectar falencias y errores en los procesos de nómina y contratación laboral.

Tabla 3*Hoja de trabajo DOFA*

Oportunidades	Amenazas
Fortalezas	Debilidades

Nota. Tabla adaptada de Serna Gómez (2014, p. 158).

Tabla 4*Análisis DOFA*

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	Enumerar las de mayor impacto FCE	Enumerar las de mayor impacto FCE
FORTALEZAS	Estrategias	Estrategias
Enumerar las de mayor impacto FCE	FO	FA
DEBILIDADES	Estrategias	Estrategias
Enumerar las de mayor impacto FCE	DO	DA

Nota. Tabla tomada de Serna Gómez (2014, p. 161).

Población o muestra seleccionada:

La población la constituyó los seis (6) empleados del departamento contable, con los siguientes cargos:

- 1 contador público.
- 2 auxiliares contables.

- 1 auxiliar de facturación.
- 1 auxiliar de nómina.
- 1 auxiliar de servicios.

Resultados y análisis de resultados

Objetivo específico 1

- Hacer una revisión de la situación de auditoría laboral para nómina y pagos laborales de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s.

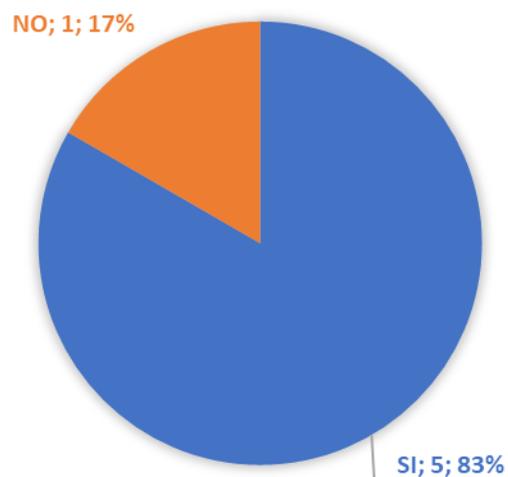
En la revisión realizada se encontraron las siguientes deficiencias en el archivo de recursos humanos.

Resultados y análisis de la encuesta aplicada a los empleados del departamento contable de la empresa, tabulación

Todas las encuestas se realizaron a trabajadores pertenecientes al área contable de la empresa.

Figura 4

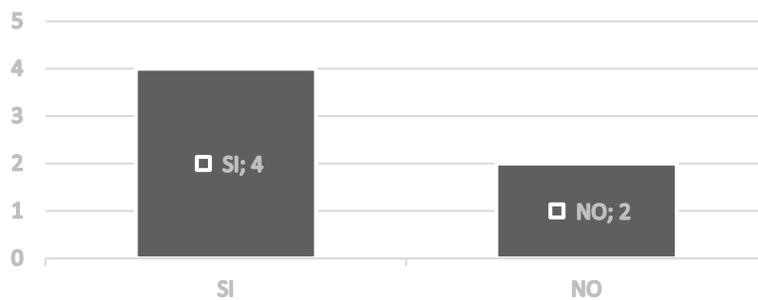
Pregunta 2: ¿Sabe usted contratar empleados con contrato a término fijo?



El 83.33 % de los empleados sí saben contratar empleados con contrato término fijo, solo el empleado de facturación no lo sabe hacer.

Figura 5

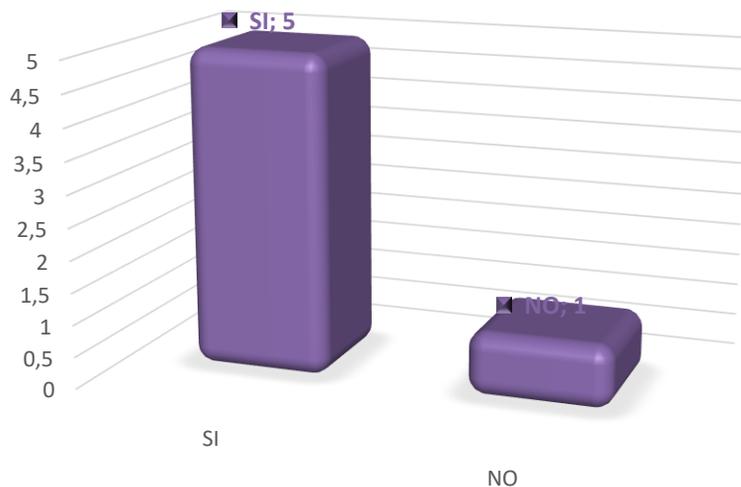
Pregunta 3: ¿sabe usted contratar empleados a contrato a término indefinido?



El 66.66 % de los empleados encuestados saben contratar empleados a contrato término indefinido; el otro porcentaje, no.

Figura 6

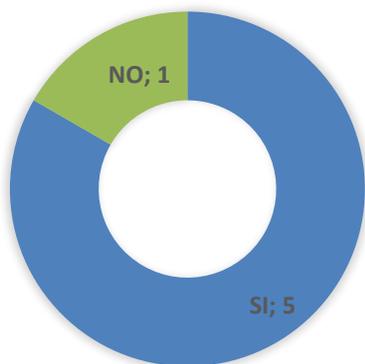
Pregunta 4: ¿usted sabe contratar empleados con contratos de prestación de servicios?



El 83.33 % de los empleados encuestados sabe contratar empleados por prestación de servicios. Uno solo no sabe, que es el auxiliar de facturación.

Figura 7

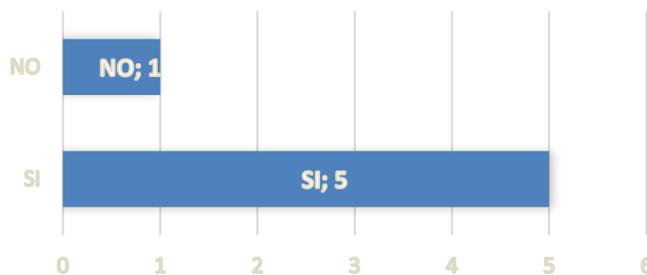
Pregunta 5: ¿Conoce los anexos que se debe solicitar para los empleados de prestación de servicios?



El 83.33 % de los empleados encuestados conoce los anexos que se deben solicitar para los empleados de prestación de servicios.

Figura 8

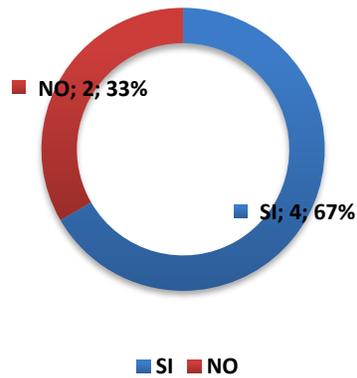
Pregunta 6: ¿Se diligencian las planillas de seguridad social?



El 83.33 % de los empleados encuestados saben diligenciar planillas de Seguridad Social.

Figura 9

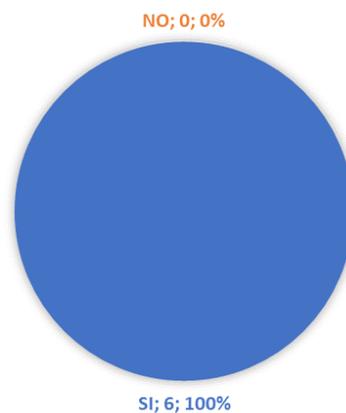
Pregunta 7: ¿las carpetas se encuentran archivadas de acuerdo con el tipo de contrato?



Solo cuatro empleados encuestados, que representan el 66.66 %, tienen conocimiento sobre dónde se encuentran archivadas las carpetas de acuerdo con el tipo de contrato.

Figura 10

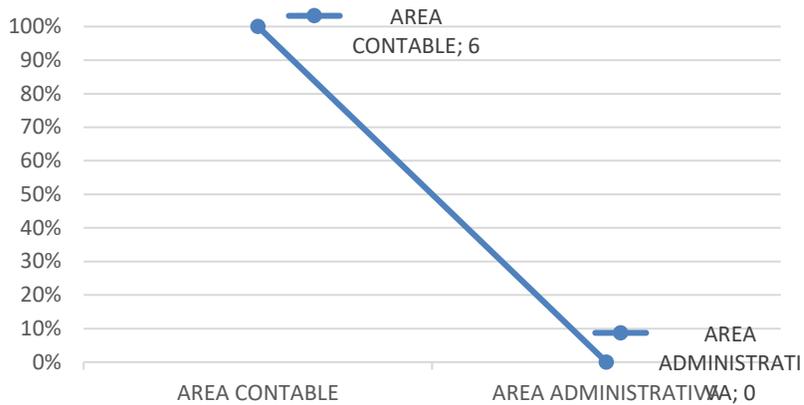
Pregunta 8: ¿la carpeta laboral de cada empleado existe en la empresa?



Todos los empleados encuestados contestaron que existe una carpeta por cada empleado de la empresa.

Figura 11

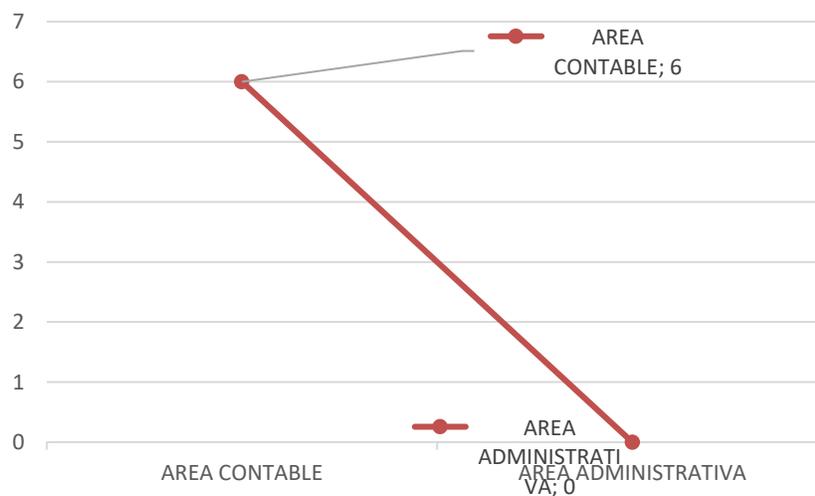
Pregunta 9: ¿se encuentra capacitado con el Código Sustantivo del Trabajo y normatividad legal?



Todos los empleados (100%) se encuentran capacitados en el Código Sustantivo del Trabajo y en la normatividad laboral.

Figura 12

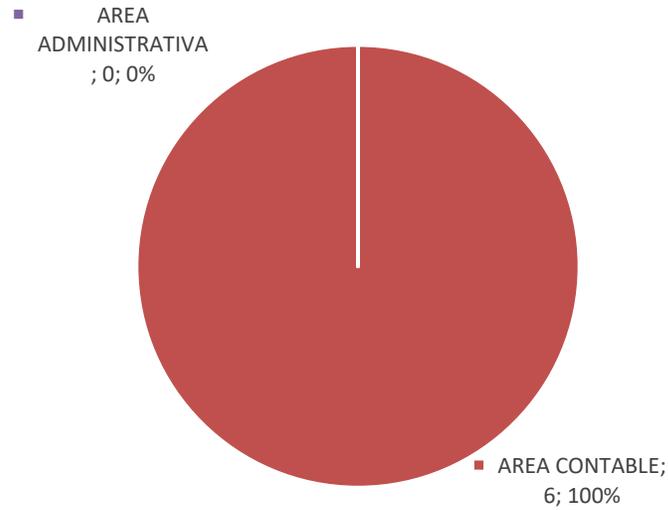
Pregunta 10: ¿sabe afiliar empleados a riesgos laborales?



El 100% de los empleados encuetados sabe afiliar empleados a riesgo laborales.

Figura 13

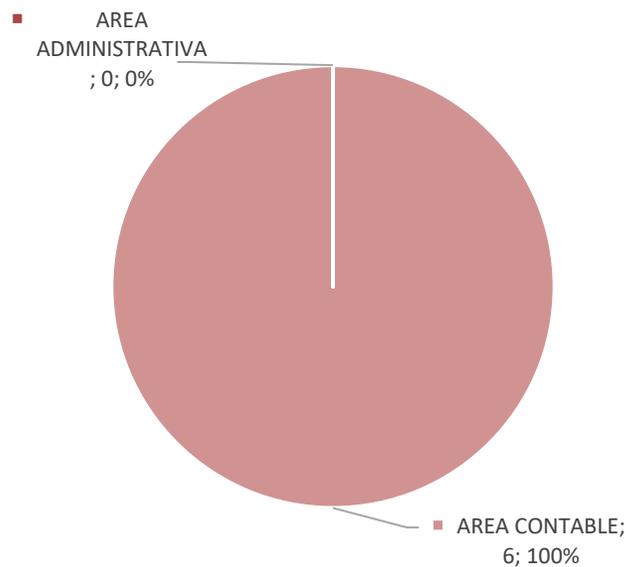
Pregunta 11: ¿Conoce las clases de riesgos laborales que se manejan en cada área?



El 100 % de los empleados encuetados conoce las clases de riesgos laborales que se manejan en cada área.

Figura 14

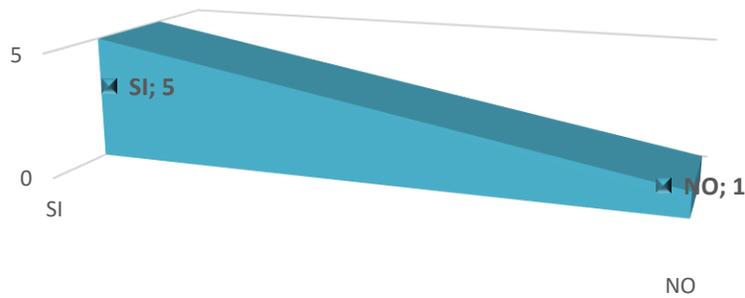
Pregunta 12: ¿todos los contratados se encuentran afiliados a riesgos laborales?



El 100% de los empleados encuestados conoce que todo lo contratados se encuentran afiliados a riesgos laborales.

Figura 15

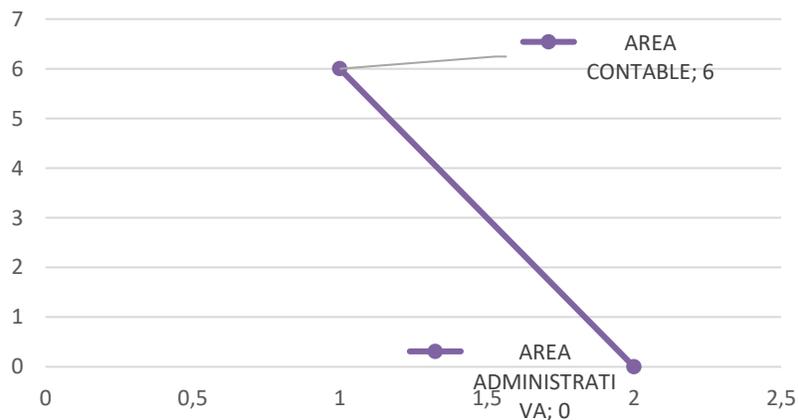
Pregunta 13: ¿sabe cómo agregar a un empleado a la planilla de seguridad social?



El 83.33% de los empleados encuestados respondieron que sí saben agregar a un empleado a la planilla de seguridad social. Solo una persona dijo que no.

Figura 16

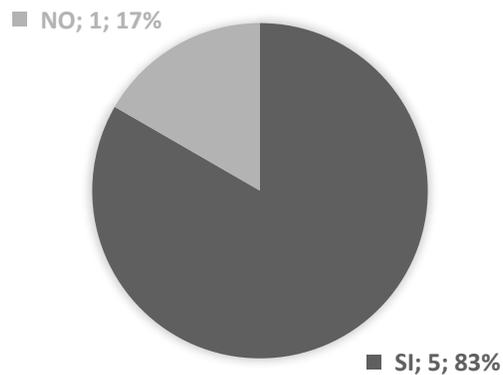
Pregunta 14: ¿sabe que pasos debe seguir para poder incluir a un empleado a seguridad social?



El 100% de los empleados saben los pasos que deben seguir para poder incluir a un empleado a seguridad social.

Figura 17

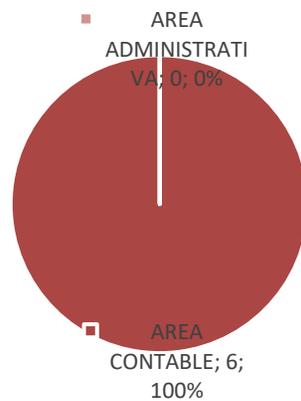
Pregunta 15: ¿sabe usted como reportar un accidente laboral de un empleado?



El 83.33 % de los empleados encuestados saben cómo reportar un accidente laboral de un empleado, solo uno el auxiliar de facturación manifestó que no sabe reportar el incidente.

Figura 18

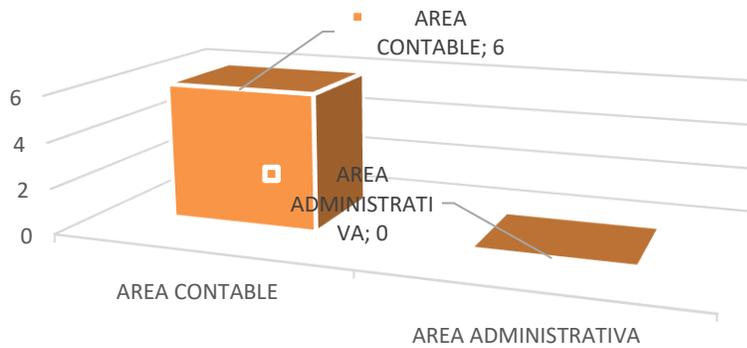
Pregunta 16: ¿en la empresa están los contratos laborales?



El 100% de los empleados encuestados expresaron que los contratos laborales se encuentran en la empresa.

Figura 19

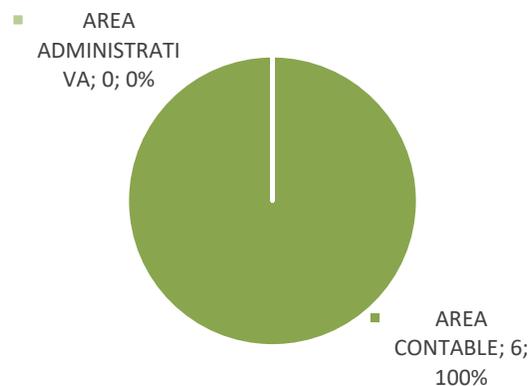
Pregunta 17: ¿los contratos laborales de cada empleado están firmados?



El 100% de los empleados encuestados manifestaron que todos los contratos laborales están firmados.

Figura 20

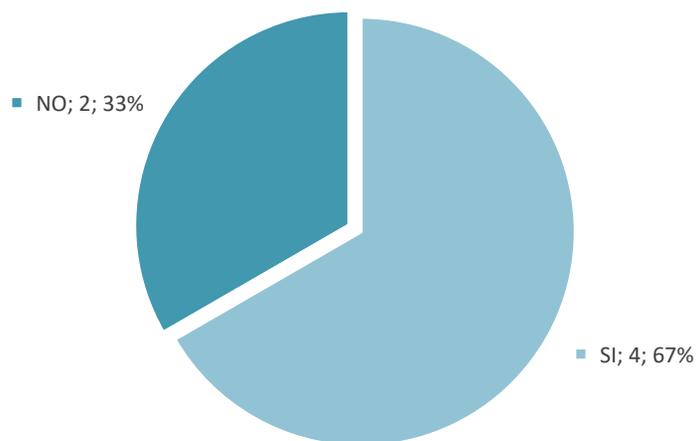
Pregunta 18: ¿las planillas de seguridad social se encuentran pagadas y archivadas?



El 100% de los empleados encuestados manifestaron que las planillas de seguridad social se encuentran pagadas y archivadas.

Figura 21

Pregunta 19: ¿todos los contratos laborales se encuentran con las evidencias necesarias?



El 66% de los empleados encuestados manifestaron que todos los contratos laborales se encuentran con las evidencias necesarias, solo 2 empleados, que representan el 33.34%, manifestaron que no saben o no responden.

Informe de auditoría laboral

Se realizó además una auditoría laboral en nómina y en contratos que arrojó los siguientes resultados:

- Archivo de contratos: el archivo de los contratos se encuentra incompleto. El archivo de contratación debe contener: hojas de vida con documentos de identidad y certificados, afiliación a riesgos laborales, afiliación a caja de compensación, afiliación de salud,

afiliación a las administradoras de fondo pensiones, afiliación a riesgos laborales y certificación de examen médico laboral de ingreso (cuya renovación es anual).

- Clasificación de personal: en la clasificación de personal hay deficiencia en la elaboración de los contratos, ya que en el contrato por obra labor o prestación de servicios no existe la documentación necesaria se encuentra incompleta o no existe soportes.
- Clasificación de archivos: es de vital importancia que se clasifiquen los tipos de riesgos, pues es necesario asegurar al personal, ya que están expuestos a un accidente laboral por contagio y el personal de la salud es quien más se encuentra expuesto.

Tabla 5

Clasificación de empleados por tipo de contrato

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	%
Empleados que reciben pago por transferencias si tener ningún vínculo laboral soportado	1	9%
Empleados bajo la modalidad de temporal que no se les ha renovado contrato, o que no tienen la documentación completa para tener el vínculo con la empresa	3	27%
Empleados cuyos contratos están vencidos desde 2 años	6	54%

atrás y aún no han sido renovados y siguen laborando		
Empleados que	1	9%
no se encuentra con ningún vínculo laboral		
TOTAL	11	99%

Objetivo específico 2:

- Construir un modelo con base a la teoría de sistemas para la auditoría laboral de la empresa de neumología y servicios de rehabilitación NEUMOSER s.a.s.

Los modelos de auditoría laboral son de importancia para controlar los riesgos de la contratación, así como definir procesos y retroalimentar el procedimiento.

Modelo de auditoría laboral, con base a la teoría de sistemas

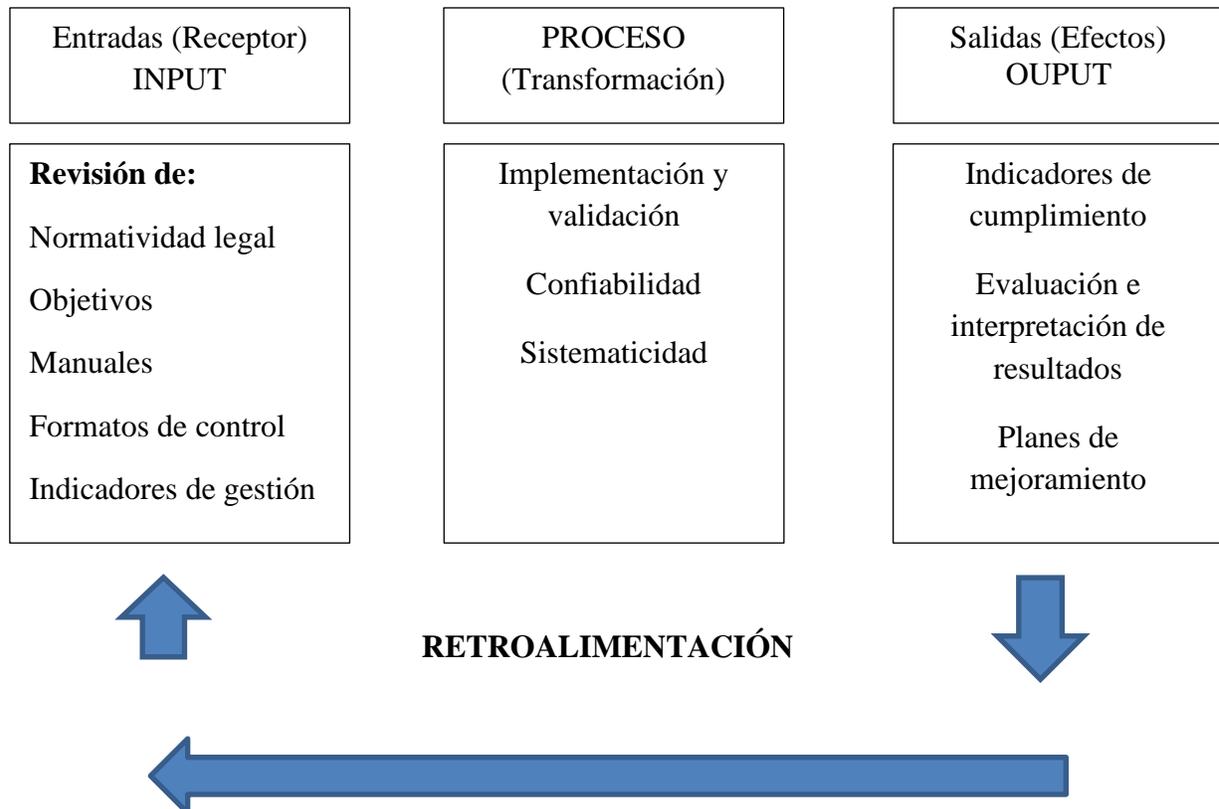
Para construir un modelo de auditoría laboral hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Diseño gráfico del modelo.
2. Explicación descriptiva del mismo.
3. Determinación de errores.
4. Procedimientos de auditoría de control interno
5. Herramientas para su evaluación.

6. Acompañamiento y formas para mejorar los procedimientos.

Desarrollo del modelo

Figura 22

Diseño del modelo de auditoría con base en la teoría de sistemas**Explicación descriptiva del modelo**

En el modelo, en la etapa de las entradas (*input*), se debe tener en cuenta el cumplimiento de la normatividad legal vigente, los objetivos organizacionales y elaboración de manuales de procedimientos administrativos (configura otro proyecto). Es necesario también diseñar y elaborar unos formatos de control de los procedimientos administrativos, como el diseñar unos indicadores de gestión para medir el cumplimiento y a su vez enmendar los errores encontrados y por encontrar, en cada periodo contable.

En la etapa del proceso o transformación se debe poner a funcionar el modelo propuesto en la empresa (implementación) y validar su efectividad en el tiempo. El modelo de por sí es sistémico (basado en la teoría general de sistemas) y además debe ser confiable.

En su tercera etapa, salidas (OUPUT), se evalúan los indicadores tanto cuantitativos como cualitativos, se analizan e interpretan los resultados y se diseñarán planes de mejoramiento para sus respectivas correcciones.

Estos resultados por periodo contable serán los insumos para el nuevo proceso, que se conforma como la retroalimentación.

Determinación de errores

A través del trabajo del auditor contable, se detectan los errores en la elaboración de nómina, los soportes contables, archivos y tipos de contratación laboral.

La elaboración de la nómina como un proceso de apoyo administrativo debe ser auditado debido a que se presentan inconsistencias en pagos no autorizados, ineficientes liquidaciones de pagos, diferencias injustificadas entre la contabilidad y las declaraciones fiscales, descuentos no autorizados, deficiencias en los descuentos de parafiscales, desvíos de dineros entre otros. Todo esto se revisa en una auditoría de control interno.

Normatividad que se debe tener en cuenta al revisar una nómina o contratos laborales

Tabla 6

Normatividad

LEYES O DECRETO	FECHA
------------------------	--------------

Código Sustantivo del Trabajo	ACTUALIZADO
Lineamientos y estrategias sobre riesgos laborales	ACTUALIZADO
Código de Comercio	ACTUALIZADO
Estatuto Tributario	ACTUALIZADO
Ley 43 de 1990	1990
Ley 789 del 2002	2002

Procedimientos de auditoría de control interno

Los principales aspectos que se deben tener en cuenta en una auditoría de control interno:

- Verificar si la empresa cuenta con procedimientos y soportes para los procesos relacionados con la liquidación de la nómina.
- Identificar los diferentes tipos de contratos y su modo de pago, de acuerdo con los lineamientos de la Ley 789 del 2002, el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes.
- Verificar que el proceso de cálculo y registro de retención en la fuente, parafiscales y demás requerimientos tributarios corresponden fielmente a las disposiciones fiscales.
- Revisar si las liquidaciones de salarios, comisiones, bonificaciones, horas extras, recargos nocturnos, viáticos y demás conceptos estén calculados correctamente.
 - Evaluar los descuentos que los empleados han autorizado para que se realicen por nómina
 - Revisar si existen embargos por alimentos, o por entidades financieras o fiscales a algunos de los empleados; [...] de acuerdo con los lineamientos del Código Sustantivo del Trabajo. (“Auditoría de control interno”, 2018, párr. 11-12).
- Determinar si el proceso de nómina se ejecuta de forma correcta.

- “Evaluar el sistema contable de la entidad en cuanto a su parametrización, [...] registro de información, procesamiento de datos y reporte” (“Auditoría de control interno”, 2018, párr. 14).
- Evaluar la gestión de los registros de novedades por incapacidades, ausentismos, luto, embarazo, Ley María, permisos, llegadas tardes y licencias remuneradas y no remuneradas.
 - Revisar los libros contables y conciliar los saldos, de acuerdo con las consignaciones y pagos que se hayan realizado a empleados, cajas de compensación, entidades prestadoras de servicios de salud, aseguradoras u otros terceros con los que la entidad tenga relación en torno a la nómina. (“Auditoría de control interno”, 2018, párr. 10)

Herramientas para la evaluación

Para evaluar el modelo de auditoría laboral se proponen los siguientes indicadores de gestión tanto cuantitativos como cualitativos:

Indicadores cuantitativos

De acuerdo con el informe de hallazgos hay que diseñar los siguientes indicadores cuantitativos:

- # de Contratos laborales archivados / # Total de contratos laborales x 100.
- # de hojas de vida de personal vinculado con soportes encontradas / # total de hojas de vida de personal contratado x 100.
- # de afiliación a cajas de compensación / # total de personal contratado x 100.
- # de afiliados a salud / # total de personal contratado x 100.

- # de afiliados a las administradoras de fondos de pensiones / # total de personal contratado x 100.
- # de afiliados a riesgos laborales / # total de personal contratado x 100.
- # de certificados anual de examen médico laboral de ingreso / # total de personal contratado x 100.
- # de accidentes laborales / # total de personal contratado x 100.

Indicadores cualitativos

- Eficacia: obtención de resultados de acuerdo con el cumplimiento de metas.
- Eficiencia: cumplimiento de metas, pero optimizando la totalidad de los recursos.
- Efectividad en la contratación.
- Clasificación de riesgos laborales.
- Efectividad en la elaboración de nómina.
- Calidad de los soportes laborales.

Figura 23*Indicadores cualitativos***Acompañamiento y formas para mejorar los procedimientos**

El auditor interno debe acompañar a los funcionarios de contratación y nómina, brindando asesoría en su elaboración, llenado de formatos de control y aplicación de la normatividad legal vigente, es decir, un buen acompañamiento en las labores como también asesoría en la ejecución de los planes de mejoramiento.

Actualización del archivo de contratos laborales.	Completar el archivo de contratos laborales.	En 30 días completar el archivo de contrato laborales.	N/A	# de contratos laborales completos / # de contratos laborales.	01/07/2022	30/07/2022
Clasificación del personal contratado según los tipos de contrato.	Clasificar al personal contratado según tipos de contratos.	En 15 días clasificar al personal contratado.	N/A	Clasificación de contratos laborales	01/08/2022	15/08/2022
Recaudación de los soportes de los contratos por obra labor o prestación de servicios	Completar los soportes que hacen falta en los contratos por obra o labor o prestación de servicios.	En 120 días se debe contar con todos los soportes solicitados.	N/A	Calidad de los soportes.	01/07/2022	30/10/2022

El presente modelo contribuye de manera efectiva al control de los procedimientos administrativos y contables en el cumplimiento de las actividades, objetivos y metas propuestas en la auditoría laboral del control de la nómina y la contratación laboral.

Objetivo específico 4

- Establecer un análisis de costo beneficio para la empresa al implementar el modelo y procedimiento planteado, ya que al implementarlo se evitarían futuras demandas y así cumplir con las normativas vigentes.

La medición de los costos para la empresa del modelo planteado esta principalmente definido por los salarios, los aportes de seguridad social de los empleados y otros costos como son el archivo y la estructura de maquinaria y equipos de cómputo.

Los beneficios esperados por la implementación del modelo es evitar procesos jurídicos, además de optimización de los procesos laborales permitiendo así disminuir errores, así como el

riesgo de los trabajadores, mejorando las condiciones de trabajo, el ambiente laboral hecho que permitirá aumentar la productividad y los resultados obtenidos

Conclusiones

A través de la aplicación de la encuesta y de la auditoría laboral fue posible detectar las falencias y vacíos en el proceso de nómina y contratación laboral. Existiendo principalmente problemas en el archivo de contratos, en la clasificación del personal y en la clasificación de archivos, pese que a que se reconocer, por parte de los encuestados, tener el conocimiento suficiente sobre estos procedimientos.

Con base a estos resultados, se construyó un modelo de auditoría laboral basado en la teoría de sistemas y que pudiera ser implementado para corregir y evitar los vacíos y falencias encontrados. Este modelo se constituye por medio de tres partes: entradas, proceso y salidas, estableciendo todos los elementos necesarios, así como los indicadores cuantitativos y cualitativos que deberán usarse para la evaluación y el seguimiento.

Por otra parte, para que exista una documentación de referencia de cómo realizar la auditoría laboral y todos sus procedimientos se elaboró una cartilla informativa y de fácil consulta con los elementos más relevantes para tener en cuenta. Esta cartilla contiene información relacionada con los tipos de contrato, la legislación laboral aplicable, la descripción del proceso de nómina y los tipos de auditoría.

Por último, se resaltaron los beneficios de la implementación de la auditoría laboral no solo para el cumplimiento de la normativa laboral vigente, sino también para la implementación de planes de mejoramiento y diseño de estrategias de gestión en el departamento contable de la empresa, que evite problemas jurídicos, facilite la toma de decisiones y la mejora de dichos procesos.

Recomendaciones

Las recomendaciones se fundamentan en los resultados de la aplicación de los tres (3) instrumentos de control como fueron el diagnóstico DOFA, la encuesta a los empleados del departamento contable y la Auditoría Laboral que se efectuó a los procesos de contratación laboral y de nómina.

Realizar auditorías laborales cada seis meses para garantizar el cumplimiento eficaz de las observaciones.

Hacer mediciones con indicadores cuantitativos como cualitativos periódicamente, puede ser trimestralmente para asegurar el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Controlar el cumplimiento de los planes de mejoramiento periódicamente, pueden ser semestralmente.

Análisis de la información de los archivos, y los cumplimientos, así como planes de capacitación y actualización del personal contable,

Referencias

Auditoría de control interno del proceso de liquidación y gestión de nómina. (2018, 19 de julio).

Actualícese. <https://bit.ly/3UzCI9C>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.^a ed.). Pearson Educación.

Bertalanffy, L. V. (1989). *Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Fondo de Cultura Económica.

Calvo Palomares, R. y Rodríguez del Pino, J. A. (2014). La auditoría sociolaboral: una herramienta por descubrir (y utilizar). *Lan Harremanak*, 30, 71-93. <https://bit.ly/3O0EUPw>

Código Sustantivo del Trabajo. 7 de junio de 1951. D.O. No. 27622.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. D.O. No. 41405.

Decreto 2663 de 1950. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. 5 de agosto de 1950. D.O. No. 27407.

Decreto 614 de 1984. Por el cual se desarrollan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. 14 de marzo. D.O. No. 36561.

Elementos principales de una nómina. (2018, 11 de abril). Aurum Consultores. <https://bit.ly/3g23t20>

Estatuto Tributario Nacional. 18 de marzo de 2022. <https://estatuto.co/>

Gil, S. (2022). *Nómina*. Economipedia. <https://bit.ly/3G6oMKC>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). Mc.Graw-Hill.

Hernández Santamaría, Á. R. y Vargas Moreno, M. E. (2018). *Diseño de auditoría diagnóstica para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo la normatividad colombiana vigente en la empresa Combustibles Líquidos de Colombia s.a. e.s.p.* [Trabajo de especialización, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Institucional Universidad Distrital. <https://bit.ly/3Ga0DTm>

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 41148.

Ley 2121 de 2021. Por medio del cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. 3 de agosto de 2021. D.O. No. 51755.

Ley 43 de 1990. Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones. 13 de diciembre de 1990. D.O. No. 39602.

Ley 789 del 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y apoyar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. 23 de diciembre de 2002. D.O. No. 45046.

Maldonado Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social: paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.

Manrique Plácido, J. M. (2019). *Introducción a la auditoría*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://bit.ly/3GkBNQC>

Mera Paredes, A. G. (2021). *Nivel de conocimiento de la normativa y riesgo de infracción ante una auditoría laboral en la Asociación de Comerciantes Fronteras Unidas Cercado de Lima, 2019* [Trabajo de grado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. Repositorio UPCI. <https://bit.ly/3AaWV8p>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Conoce los tipos de contratos de trabajo*. Recuperado el 13 de noviembre, 2022, de <https://bit.ly/3O3WceF>

Montiel Zumba, S. I. y Muñoz Cabero, E. C. (2018). *Incidencia de la auditoría laboral en la Empresa Paso a Paso del Cantón Simón Bolívar y su importancia en la toma de decisiones* [Trabajo de grado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional UNEMI. <https://bit.ly/3E3HZdl>

Palmieri Negroles, J. (2020). *Nuevo método de auditoría laboral en empresas del sector textil en España* [Trabajo de grado, Universidad Politécnica de Cartagena]. Repositorio Digital de la Universidad Politécnica de Cartagena. <https://bit.ly/3UD4a0T>

Loor Montes, D. M. y Vaca Barzallo, J. L. (2018). *Reestructuración de la empresa Alumecc s.a. del Cantón Milagro para el desarrollo de una auditoría laboral* [Trabajo de grado, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Institucional UNEMI. <https://bit.ly/3E5wfqI>

Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. 31 de marzo de 1989. <https://bit.ly/2NPBsXq>

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. 6 de junio de 1986. <https://bit.ly/2GvdWOP>

Rodríguez Rocha, A. F. (2021). *Propuesta de mejora para el proceso y aplicación de auditorías efectivas en la empresa Imbera Servicios Colombia s.a.s.* [Trabajo de grado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]. Exeditio. <https://bit.ly/3EaTZd8>

Rojas Bravo, M. (2019). *Auditoría al sistema de gestión y seguridad de salud en el trabajo a la empresa Centro Ferretero del Municipio de Mariquita, Tolima* [Trabajo de especialización, Universidad Católica de Manizales]. RI-UCM. <https://bit.ly/3toQ47h>

Serna Gómez, H. (2016). *Gerencia estratégica: planeación y gestión - teoría y metodología* (11.a ed.). 3R Editores.

Anexos

Anexo 1. Cartilla laboral



NEUMOSER
Respira tranquilo, tu salud esta en nuestras manos.

¿Qué es una cartilla laboral?

Ofrece un servicio práctico y de fácil consulta en la que se describen de forma didáctica las normas relacionadas con la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo del sector privado.

Contrato a término fijo inferior a 1 año:

Las personas vinculadas bajo este tipo de contrato obtendrán pago de vacaciones y prima de servicio proporcional al tiempo laborado. Además, el período de prueba no podrá ser mayor a la quinta parte del tiempo acordado inicialmente. Este contrato se puede alargar hasta 3 veces por períodos iguales o inferiores al tiempo del contrato, y si se desea renovar el tiempo no puede ser inferior a 1 año.

Contrato a término fijo con vigencia 1 a 3 años:

Las personas empleadas con este contrato obtendrán beneficios de salud, pensión, cesantías, vacaciones, intereses de cesantías, prima de servicio y hasta dotación. Si el contrato se quiere dar por terminado, una de las dos partes debe emitir un preaviso con 30 días de anticipación, de no ser así el contrato será renovado por el mismo período que inicialmente se pactó.

Contrato de aprendizaje:

Este tipo de contrato se realiza entre el empleador, una institución educativa y un aprendiz. El objetivo de este contrato es que el aprendiz obtenga formación práctica sobre su profesión y no puede ser mayor a 2 años. En este caso la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario inferior al mínimo.



Contrato a término indefinido:

Este contrato indica la fecha de inicio del trabajo, pero no tiene fecha de finalización definida. Aquí el empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, vacaciones remunerados e impuestos. El contrato se puede finalizar por acuerdo de las dos partes o por decisión de una sola. Si el empleado desea terminar el contrato podrá hacerlo a través de un aviso escrito con una anticipación de mínimo 30 días, para que el empleador lo reemplace. Si el empleador es quien finaliza el contrato sin justa causa, el trabajador tendrá derecho a exigir el pago de una indemnización por despido injustificado.

Contrato por obra labor:

La persona es contratada para realizar una actividad específica, no se sabe con exactitud la fecha de terminación del contrato y éste finalizará una vez el trabajador culmine la labor. El trabajador cuenta con todas las prestaciones sociales y puede pasar por un periodo de prueba, que no debe ser mayor a los 2 meses o de lo que se estima será la quinta parte de la labor que desarrolla. La terminación sin justa causa tiene lugar de una indemnización que no puede ser

Contrato por prestación de servicios:

Este tipo de contrato no cuenta con un periodo de prueba, el empleado no debe cumplir horarios laborales, la remuneración y las condiciones laborales se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales, esto quiere decir que el empleado es quien debe afiliarse y pagar la seguridad social por su cuenta, debe cotizar como independiente, debe estar afiliado a salud, pensión y riesgos laborales. Este contrato puede ser terminado en cualquier momento y por cualquiera de las partes exista o no



Contrato ocasional de trabajo:

Este tipo de contrato no debe ser superior a 1 mes y las actividades que se desempeñan no pertenecen a las rutinarias de la empresa. Así el contrato tenga una corta duración, el empleado tiene derecho al pago de las prestaciones

LEGISLACIÓN LABORAL

Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.

Constitución Política de Colombia: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (Tít. 2, Cap. 1., Art. 25).

Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo).

Decreto 614 de 1984. Por el cual se desarrollan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Estatuto Tributario Nacional. 18 de marzo de 2022.

Ley 43 de 1990. Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones.

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

Ley 2121 de 2021. Por medio del cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

Ley 789 del 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y apoyar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.

Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

¿Qué es una nómina?

Una nómina es un papel de trabajo y a la vez un comprobante de pago de los salarios, comisiones, honorarios y demás beneficios con sus respectivos descuentos de los trabajadores de la empresa. Puede hacerse semanal, quincenal o mensual.

Los elementos principales que debe tener una nómina son:

Datos identificativos de la empresa

Nombre (puede ser persona física o jurídica)
Domicilio de la empresa
Código de Identificación Fiscal de la empresa (CIF)
Código de Cuenta de Cotización a la Seguridad Social (CCC): es el código que le atribuye la Seguridad Social a la empresa por ser responsable de una parte del pago de cuotas.

Datos identificativos del trabajador

Datos personales (nombre, apellidos, NIF)
Número de afiliación a la seguridad social: es el número que la Tesorería de la Seguridad Social asigna a cada trabajador, el cual formara parte de toda su vida laboral
Grupo de Cotización y categoría profesional del empleado: se trata de una ordenación en categorías y clasificaciones profesionales preestablecidas.

Datos sobre la relación contractual

Tipo de contrato (indefinido, obra y servicio, etc.): se indicará con un código estandarizado el tipo de contrato establecido entre las dos partes
Fecha de inicio de la relación laboral: proporcionará información sobre la antigüedad del trabajador en la empresa
Periodo de liquidación de la nómina: se debe indicar de que fecha a que fecha hace referencia el pago de dicha nómina.

Pagos o devengado.

Son todas aquellas retribuciones salariales que percibe el trabajador antes de realizar las deducciones correspondientes. Los devengos se pueden dividir en:

Percepciones salariales: son aquellas retribuciones que hacen referencia al trabajo efectivo del trabajador. Estos suelen estar formados por:

- Salario Base: sueldo sin pluses, aumentos por primas, antigüedades, etc.
- Complementos salariales: retribuciones por categoría, o resultados de la compañía, pluses, etc.
- Horas extras.
- Salario en especie: retribución de bienes o servicios que beneficien de alguna manera al trabajador (comidas, coche de empresa, etc.).

Percepciones no salariales: retribución que tiene por objetivo compensar al trabajador por costes o necesidades que derivan de la actividad laboral (indemnizaciones, suplidos, etc.).

Total, devengado: la suma de todos los conceptos anteriores será el total devengado

Deducciones

Son todos aquellos conceptos o cuotas que se descontaran de la retribución del empleado para destinarlo a fondos públicos

Seguridad Social: fondos destinados a cubrir los gastos que tiene que soportar la Tesorería de la Seguridad Social y a engrosar la cotización personal de cada trabajador

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF): impuesto destinado al Ministerio de Hacienda pública que todo ciudadano debe pagar por percibir cualquier tipo de ingreso. En este caso se trata de una ganancia salarial y se paga un porcentaje variable en función de los ingresos o ganancias percibidas

Puede haber otras deducciones, como la de un anticipo salarial o la del valor de los productos recibidos en especie.

Total, deducible: la suma de todos los conceptos anteriores será el total deducible

Líquido a percibir

Para conocer el líquido a percibir debemos restar el total deducido al total devengado, y este será el importe que deberá coincidir con el pago ingresado en la cuenta corriente del trabajador.

Validación

Una nómina siempre debe estar fechada, y además debería contener el sello y firma de la empresa.

Modelo de Nómina

NÓMINA DE EMPLEADOS		MES: [SEPT] AÑO: [2012]		4% 4%						
NOMBRE	SUELDO	DIA	DEVENGADO			DESCUOS				
			BASE	AUX TRANS	TOT DEVENGADO	SAUO	PENSION	TOT DESCUOS	NETO PAGADO	
JUAN PÉREZ	600.000	20	240.000	0	240.000	9.600	19.200	28.800	57.600	181.200
MARÍA SANCHEZ	500.000	20	200.000	0	200.000	8.000	16.000	24.000	48.000	152.000
RODOLFO LÓPEZ	1.200.000	20	480.000	0	480.000	19.200	38.400	57.600	115.200	364.800
MARCOS GÓMEZ	800.000	20	320.000	0	320.000	12.800	25.600	38.400	76.800	243.200
TOTAL										
SALARIO MÍNIMO 450.000										
AUX TRANSPORTE 67.800										

AUDITORÍA

La auditoría es el proceso de evaluación minuciosa de una sociedad u organización con el ánimo de conocer sus características específicas, así como sus fortalezas y debilidades, en este caso es conocer las fortalezas y debilidades en la nómina y contratación.

Tipos de auditoría: Para Manrique Plácido (2019), existen los siguientes tipos de auditoría:

- *Auditoría tributaria o fiscal:* es el examen sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias de una empresa y puede tener carácter preventivo o fiscal. El examen preventivo es voluntario y lo realizan auditores independientes especializados en tributación. [...]

- *Auditoría financiera:* es un proceso realizado por auditores independientes o expertos, que someten a verificación la información económica y financiera contenida en los estados financieros en su conjunto, procesada según principios de contabilidad generalmente aceptados que en nuestro país son las normas internacionales de información financiera (NIIF). [...]

- *Auditoría administrativa:* evalúa el adecuado cumplimiento de las funciones, operaciones y actividades de la empresa, principalmente en el aspecto administrativo. Es la verificación del cumplimiento de las políticas y prácticas establecidas [...].

- *Auditoría operativa:* tiene como objeto de estudio el proceso administrativo y las operaciones de las organizaciones. Se examina las áreas de funcionamiento y/u operación de una empresa o entidad para establecer si se cuenta con los adecuados controles para operar con eficiencia. [Dentro de este tipo de auditoría, se encuentra la auditoría laboral...]

- *Auditoría gubernamental:* es la revisión exhaustiva, sistemática y concreta que se realiza a todas las actividades y operaciones financieras y administrativas realizadas por las entidades gubernamentales del Estado en sus tres niveles: central, regional y gobiernos locales, así como otras organizaciones del sector público.

- *Auditoría ambiental:* es la evaluación que se hace de la calidad del aire, la atmósfera, el ambiente, las aguas, los ríos, los lagos y océanos, así como la conservación de la flora y fauna silvestre que se ven amenazados por las entidades y en especial por las personas. [...]

- *Auditoría académica:* es una auditoría especial en la que los auditores examinan los diseños curriculares, el perfil de los egresados, los procesos de evaluación, el creditaje establecido, el grado de cumplimiento de la normativa académica, las políticas [...] del sector público y privado [...].

- *Auditoría forense:* [...] puede incluir trabajos de consultoría para implementar programas y controles antifraude; esquemas de alerta temprana de irregularidades; sistemas de administración de denuncias. Este enfoque es proactivo por cuanto implica tomar acciones y decisiones en el presente para evitar fraudes en el futuro. (pp. 17-19, cursiva propia)



Anexo 2. Cuestionario de la encuesta.

Datos Generales:

Nombre del empleado:

Cargo:

<p>ÁREA / Lugar de trabajo</p> <p>a. Área administrativa. b. Área contable.</p> <p>Sabe usted contratar empleados con contrato a término fijo</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Sabe usted contratar empleados con contrato a término indefinido</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Usted sabe contratar empleados con contrato de prestación de servicios</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Conoce los anexos que se debe solicitar para los empleados de prestación de servicios</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Se diligencian las planillas de Seguridad Social</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Las carpetas de contratos se encuentran archivadas de acuerdo al tipo de contrato</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>La carpeta laboral de cada empleado existe en la empresa</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Se encuentra capacitado con el Código Sustantivo de Trabajo y normatividad legal</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Sabe afiliar empleados a riesgos laborales</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Conoce las clases de riesgos laborales que se maneja cada área</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Todos los contratados se encuentran afiliados a riesgos laborales</p> <p>a. Sí b. No c. No sabe, no responde</p> <p>Sabe cómo agregar a un empleado a la planilla de seguridad social</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Sabe que pasos debe seguir para poder incluir a un empleado a seguridad social</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>Sabe usted como reportar un accidente laboral de un empleado</p> <p>a. Si b. No</p> <p>En la empresa están los contratos laborales</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Los contratos laborales de cada empleado están firmados</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Las planillas de seguridad social se encuentran pagadas y archivadas</p> <p>a. Si b. No</p> <p>Todos los contratos laborales se encuentran con las evidencias necesarias.</p> <p>a. Completo. b. Incompleto c. No sabe, no responde</p> <p><u>Convenciones</u> ARL: administradora de riesgos laborales. EPS: entidad promotora de salud. AFP: administradora de fondo de pensiones. CCF: caja de compensación familiar. SMLMV: salario mínimo legal mensual vigente. SST: seguridad y salud en el trabajo.</p>
--	---	---

Anexo 3. Validación del cuestionario

Validación del Instrumento Experto A

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (Por favor indicar si debe eliminarse o modificarse)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del estudiante		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		
14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		
16	X		X			X	X		X		
17	X		X			X	X		X		
18	X		X			X	X		X		
19	X		X			X	X		X		
Aspectos generales									Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		
Las preguntas permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
Las preguntas están distribuidas en forma lógica y secuencial									X		

El número de preguntas es suficiente para recoger la información. (si no cumple sugiera el número de ítems a añadir)		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				X
Validado por: Jorge Enrique Maldonado Pinto, PhD.		C.C. 13226026		Fecha: 11 06 2021
Firma: 		Teléfonos: 3004751487 3153015022		e-mail: jmaldonadocucuta@hotmail.com

Adaptado de Corral (2009)

Validación del Instrumento Experto B

Preguntas	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (Por favor indicar si debe eliminarse o modificarse)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del estudiante		Mide lo que pretende		
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X			X	X		X		
2	X		X			X	X		X		
3	X		X			X	X		X		
4	X		X			X	X		X		
5	X		X			X	X		X		
6	X		X			X	X		X		
7	X		X			X	X		X		
8	X		X			X	X		X		
9	X		X			X	X		X		
10	X		X			X	X		X		
11	X		X			X	X		X		
12	X		X			X	X		X		
13	X		X			X	X		X		

14	X		X			X	X		X		
15	X		X			X	X		X		
16	X		X			X	X		X		
17	X		X			X	X		X		
18	X		X			X	X		X		
19	X		X			X	X		X		
Aspectos generales									Si	No	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario									X		
Las preguntas permiten el logro del objetivo de la investigación									X		
Las preguntas están distribuidas en forma lógica y secuencial									X		
El número de preguntas es suficiente para recoger la información. (si no cumple sugiera el número de ítems a añadir)									X		
VALIDEZ											
APLICABLE				NO APLICABLE							
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES										X	
Validado por: Jairo Cárdenas Duque, MBA.					C.C. 8.271.390 de Medellín				Fecha: 09 03 2022		
Firma: 					Teléfonos: 3153015022				e-mail: jcardenas@unipamplona.edu.co		

Adaptado de Corral (2009)