



UNIVERSIDAD DE ARTES, CIENCIAS Y COMUNICACIÓN

Facultad de Administración

Carrera de Contador Auditor

Las Remuneraciones, en la empresa S.S. Spa en el periodo 2018-2019

Proyecto de Título para optar al Grado Académico de Licenciada en Contabilidad y Auditoría y al Título Profesional de Contador Auditor

Estudiante: Luis Moreno Gaitero

Profesor Guía: Carlos Montero López

Santiago de Chile, noviembre de 2020

Dedicatorias

Este trabajo de tesis de título lo dedico a todas aquellas personas que siempre de una u otra manera colaboraron en el pasar de aprendizaje, primeramente a Dios mi padre quien con entregarme su sabiduría he logrado tener conocimiento de esta ciencia, a Jesucristo quien me salvo, y al Espíritu Santo quien me guía por siempre, a mis padres que siempre me inculcaron el proseguir con el estudio de contabilidad tanto en la ciudad de Santiago como en Antofagasta, a mi señora esposa por su lealtad por el apoyo en y a la logística que me brindo, y a mis hijas quienes me brindaron siempre su aliento a seguir hasta el final.

A todos muchas gracias por brindarme su apoyo y enseñanzas de sus vidas.

Agradecimientos

Quiero agradecer principalmente al señor Rafael González Santander, que ya está descansando, por haberme entregado sus enseñanzas sobre esta ciencia y demás personas que de una u otra manera me entregaron su confianza y fidelidad para con mi trabajo.

INDICE

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1: TEMA A TRATAR.....	3
1.1.- IDENTIFICACION Y DESCRIPCION DEL TEMA	3
1.2.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	4
1.3.- FORMULACION Y SISTEMATIACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.4.- OBJETIVOS.....	6
1.4.1.- OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
CAPITULO 2: HIPOTESIS.....	8
2.1.- HIPOTESIS DE PRIMER GRADO	8
2.2.- HIPOTESIS DE SEGUNDO GRADO	8
CAPITULO 3: SISTEMAS COMPUTACIONALES	9
3.1.1.- PROGRAMA COMPUTACIONAL EXISTENTE	9
3.1.2.- COMO SE TRABAJA EN EXCEL.....	9
3.1.3.- EXISTEN EL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES Y CAJAS ...	12
3.1.4.- DESCRIPCION DE DUPLICIDAD DE PROGRAMAS.....	14
3.1.5.- PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE REMUNERACIONES	17

3.1.6.- DELEGACION DE FACULTADES	18
3.1.7.- EL CONTROL DEL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES	19
CAPITULO 4: MARCO METODOLOGICO.....	20
4.1.- MARCO DE REFERENCIA.....	20
4.1.1.- TEORIAS DE LA REMUNERACION	20
4.1.2.- NIVEL DE INVESTIGACION	21
4.1.3.- DISEÑO DE INVSTIGACION.....	21
CAPITULO 5: RESTRUCTURACION DEL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES	23
CAPITULO 6: IMPLEMENTACION PROGRAMA REMUNERACION PROFESIONAL.....	25
6.1.2.- SISTEMA CONTABLE DE REMUNERACIONES	25
6.1.3.- COSTO DE IMPLEMENTACION	29
6.1.4.- TECNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANALISIS DE DATOS	39
6.1.5.- RECOPIACION Y ANALISIS DE INFORMACION.....	39
6.1.6.-	40
6.1.7.- PROCESO DE TRANSFERENCIA BANCARIA.....	40
6.1.8.-CANCELACION DETALLER DE DESCUENTOS VOLUNTARIOS Y CONFECCION DE PLANILLAS DE IMPOSICIONES.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42

BIBLIOGRAFIA..... 44

INTRODUCCION

Lo delicado e importante que es el pago de remuneraciones es sabido para toda índole de empresa u organización, esto debido a que a través de los trabajadores se puede desarrollar la buena marcha de ventas y servicios que la empresa tenga para realizar sus operaciones cotidianas sin ningún inconveniente, y de esto no está exento todas las unidades de la empresa S.S. Spa.

En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables. que resguardan el pago oportuno de las remuneraciones; que va en especial resguardo de las mini pymes, pymes, medianas empresas y grandes empresas; de este modo, las partes pueden convenir un día de pago dentro de esta unidad de tiempo, entendiendo el valor legal de este acuerdo. Si no cumpliendo con las fechas de pago estará excediendo los plazos legales para cancelar las remuneraciones y por tanto, vulnerando la Ley. Por ejemplo, si en el contrato queda estipulado que el salario será cancelado el día 5 de cada mes y pretende cancelarlo el 10, estaría incurriendo en problemas al código del trabajo.

Tomando ambos casos y considerando como materia de investigación la empresa S.S. Spa, es que se decidió realizar este trabajo de investigación, considerando una recolección de información que entreguen las bases que sustenten la conclusión y variables que se realizaran en el análisis del caso.

El objetivo de las remuneraciones, es la cancelación del pago o retribución que obtiene una persona a cambio de prestar sus servicios en un determinado tiempo y lugar específico. Del mismo modo, se conoce como paga, remuneraciones, que proviene de una nómina que se le ofrece a un empleado por parte de un empleador para que realice un trabajo y ocupe un puesto dentro de su empresa.

A pesar de esto, se puede dar la posibilidad de relacionar este concepto dentro de algunos beneficios que ofrecen ciertos productos bancarios o en colaboraciones y acuerdos mercantiles, esto significa que en general la remuneración se refiere a todo tipo de pagos que obtiene una persona que proporciona sus experiencias, activos o competencias.

Con un sistema correspondiente, se estimula el interés del personal externo a la empresa, lo que es favorable para que la empresa logre posicionarse de forma competitiva en el mercado.

Los empleados aprecian la relación que existe entre lo que aportan a la empresa y la forma como esta les remunera. Si el incentivo convence al trabajador, le será fiel a la organización, ya que incentivar el comportamiento y compensarlo se pueden lograr los objetivos empresariales.

Cada empleado debe percibir una remuneración dependiendo del nivel o valor del cargo que desempeña dentro de la empresa, respetando la relación que existe entre el puesto que ocupa y sus compensaciones. La empresa está en el deber de mantener una equidad por parte del trabajador en relación a su remuneración.

CAPITULO 1: TEMA A TRATAR

1.1.- IDENTIFICACION Y DESCRIPCION DEL TEMA

Hay que tomar en cuenta de que, en estos tiempos en las empresas, con mayor razón en las empresas de origen privado en que las remuneraciones no se pagan oportunamente, ya que la obligación de entregar dichos dineros es mensual, y en este caso de la empresa S.S. Spa, se enteran los días cinco, diez o quince días después del mes y además, aduciendo la empresa de que hay distintas aristas, criterios y asignaciones.

En cuanto a la solvencia de la empresa no hay ninguna justificación para no pagar las remuneraciones, ya que todos los contratos tienen la cláusula número cuatro dice que las remuneraciones se pagaran mensualmente por un periodo vencido, el día 05 del mes siguiente en dinero efectivo, en moneda nacional. Además la empresa S.S. Spa, haciendo una auditoria en cuanto a la seguridad social se verifico que el rubro cotizaciones previsionales, en algunos meses se pagaron fuera del plazo correspondiente de vencimiento los días diez de cada mes, incurriendo en multas e intereses y en donde no hay justificación porque la empresa tiene solvencia en cuanto al pago de sus clientes y créditos otorgados.

Es necesario que la administración en el proceso del control interno se haga más eficiente para mejorar los procesos de que se implementaron al comienzo de la empresa S.S. Spa.

Es inconcebible que esta empresa de origen privado no tenga claro su rol que tiene que realizar en el concepto privado, y cabe mencionar si el diseño del control interno se torna tan deficiente en cuanto a la buena administración, porque no se han tomado las bases de este rubro interno, que es lo medular en una empresa privada.

En este trabajo de tesis de título se argumentara la más necesaria información en investigar el acaecimiento preciso de la empresa S.S. Spa, en cuanto estimara una posición teórica desde el punto de vista de un profesional de Contador Auditor, para localizar en que se está fallando en cancelar las remuneraciones en el plazo oportuno en la empresa S.S. Spa, y si le toca alguna responsabilidad a la administración en el control interno. En consecuencia se guiara en las leyes vigentes, y se enfatizara en detalle los métodos y causas que se efectúan en el pago de las remuneraciones inoportunas, cotizaciones, demás deficiencias con la mirada de comprender en sabiduría en lo hondo del problema.

1.2.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Si el pago es mensual, dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos del mes siguiente al que corresponda abonar. Si el pago es quincenal, dentro de los cinco días hábiles al vencimiento de la quincena que deba abonarse.

Al desarrollar la presente investigación contribuirá a que la empresa S.S. Spa tenga una herramienta de trabajo, para establecer y mantener estructuras de remuneraciones equitativas y actualizadas en la institución. Los cargos están compuestos por factores comunes, pero que se diferencian por la intensidad con que estos están presentes en cada uno. Al establecer una estructura de remuneraciones para la empresa S.S. Spa., implica una aplicación de conceptos los cuales fueron adquiridos en el aula, correspondientes al tema de Administración de las remuneraciones. Es de destacar que el hecho de que las personas dentro de las organizaciones ofrezcan su tiempo y fuerza, y a cambio de esta reciba una

contraprestación por sus servicios, no implica que con este intercambio de derechos y responsabilidades, ellos se encuentren totalmente satisfechos si en un alto o bajo nivel dentro de su entorno se presenta una desigualdad, generando un clima laboral pesado y una disminución en la eficiencia del talento humano. El tener claramente definido una estructura remuneraría dentro la compañía, hará que día a día, cada uno de los trabajadores sea más eficiente en su trabajo, no se presentara inconformismo por su remuneración pagada a destiempo, sino que generará un entorno sinérgico para la misma. Así mismo basándose en los requerimientos y normas no se presentará complicación alguna, ni inequidad al asignársele un salario a un empleado y enterárselo en una fecha distinta al del contrato establecido, sino que por el contrario recibirá lo justo por su labor.

1.3.- FORMULACION Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las causas del pago inoportuno de las remuneraciones en la empresa S? S.pa, durante el periodo 2018 – 2019?

La idea surge al establecer que la empresa no cuenta con unas políticas y estructura adecuadas en cuanto a las remuneraciones y el pago oportuno.

S.S. Spa, tiene actualmente una planta de 52 empleados. Sin embargo presenta falencias en cuanto al establecimiento de políticas remuneracionales y una estructura de remuneraciones adecuada a las necesidades de la empresa y el perfil de los trabajadores.

Respecto al tema de la estructura salarial, la empresa manifiesta interés en plantear parámetros acordes con su realidad y la realidad del mercado laboral. Sin

embargo no cuenta con información de primera mano, ni con personal interno o externo que se dedique a evaluar, analizar y proponer una estructura de remuneraciones pertinente para la empresa.

La estructura remuneraría de una empresa es importante para tener control sobre los recursos económicos disponibles para tal fin. De igual manera, los empleados necesitan conocer las bases sobre las cuales se fundamentan sus ingresos. De no tener claro este tema, pueden generarse situaciones de inconformidad entre los empleados y se favorecen incongruencias entre los perfiles y los ingresos para el cargo.

1.4.- OBJETIVOS

1.4.1.- OBJETIVO GENERAL

Diseñar una estructura de Remuneraciones para la Empresa S.S. Spa.

El trabajo se realizará con información de la empresa S.S. Spa en la ciudad de Antofagasta que es su sede principal.

1.4.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

Indagar el comportamiento actual de las remuneraciones en el sector financiero donde adelanta las operaciones la empresa objeto de estudio; a fin de comparar la situación de la empresa frente al mercado.

Aplicar el método cuantitativo de asignación de puntos como apoyo para valorar los cargos y establecer una propuesta de estructura de remuneraciones en S.S. Spa.

Proponer la estructura remuneraciones acorde a los resultados de la evaluación y valoración del objeto de estudio, y evaluar y adquirir un fehaciente Programa Contable de Remuneraciones Profesional.

CAPITULO 2: HIPOTESIS

2.1.- HIPOTESIS DE PRIMER GRADO

S.S. Spa no tiene una estructura de remuneraciones que le permita establecer estrategias en el manejo de los recursos dispuestos para tal fin.

2.2.- HIPOTESIS DE SEGUNDO GRADO

S.S. Spa no posee una estructura de remuneraciones y programa de remuneraciones computacional, porque no ha realizado el estudio pertinente para definir las políticas remuneraciones adecuadas dando como resultado a los beneficios de fondos fijos en Bancos comerciales.

CAPITULO 3: SISTEMAS COMPUTACIONALES

3.1.1.- PROGRAMA COMPUTACIONAL EXISTENTE

La empresa S.S. Spa, hace uso de la planilla de cálculo Excel para el cálculo y pago de las liquidaciones de remuneraciones.

3.1.2.- COMO SE TRABAJA EN EXCEL

Planilla Excel, se construye bajo un personal muy poco conocedor del sistema de la hoja de cálculo Excel.

Un importante porcentaje de las hojas de cálculo de Excel contenían algún error, las fórmulas de algunas celdas de la planilla pueden ser alteradas por casualidad y las liquidaciones quedan mal calculadas. Como primera impresión ellos no se daban cuenta del error, llevaban bastante tiempo utilizando una planilla Excel de Remuneraciones con todos los empleados y siempre habían tenido problemas, en que la hoja de planilla de cálculo tienes desventajas, en donde debido a estos problemas el pago inoportuno en el pago de las remuneraciones en que Excel no fue diseñado para el cálculo de remuneraciones.

Al trabajar en él se expone a la empresa S.S. Spa a cometer varios errores, un número equivocado aquí, una supresión accidental allá, etc., y esto radica una de las inoportunidades del atraso en el pago de las remuneraciones.

Las hojas de cálculo no pueden ser actualizadas al mismo tiempo por múltiples usuarios, lo que significa que es necesario rotar la copia maestra de mano en

mano de los diferentes gestores en el proceso de liquidación y revisión de remuneraciones. Eso ralentiza la tarea, es decir, hace más lenta una actividad de las remuneraciones y genera el pago inoportuno de ellas y aumenta el margen de error. Mientras que un buen software pueden ingresar varios usuarios desde cualquier lugar y dispositivo con conexión a Internet.

Llevar las remuneraciones en hojas de cálculo, implica la exposición de gran cantidad de datos confidenciales, que de caer en manos equivocadas pueden derivar en serios problemas. En cambio, un sistema de remuneraciones trabaja con servidores de alta seguridad.

Las remuneraciones tienen que cumplir con normas que pueden ser cambiadas de un momento a otro por las respectivas autoridades. Si trabajas en una planilla de Excel tendrás que reformular la hoja por completo, proceso que puede llevar a serias confusiones, en contra partida, el software especializado es actualizado constantemente.

Este es un programa de servidores de alta seguridad, cien por ciento online que, gracias a sus funcionalidades intuitivas, podía ser utilizado por cualquier contador de la empresa S.S. Spa con mínimos conocimientos computacionales, además, podía integrarse a Excel, por lo que se puede subir rápidamente la información que ya se tiene registrada, que luego del cálculo se genera las liquidaciones, además, tiene funcionalidades adicionales como:

- ✓ La descarga del certificado 1887 listo para presentar al SII.
- ✓ El envío del libro de remuneraciones.
- ✓ La generación de archivos previsionales listos para cargar en las respectivas webs.
- ✓ El pago automático de remuneraciones, final del formulario
- ✓ La generación del Certificado de renta DDJJ 1887.
- ✓ La relación de Haberes y descuentos predefinidos.
- ✓ La inclusión de parámetros generales automáticos IPC, Comisiones de AFP, UTM, Ingreso Mínimo, etc.

La verdad es que es una maravilla de programa. Procesos automatizados, y a un click, todo es tan fácil y rápido, que realmente no se explicaba cómo, considerando las necesidades de la empresa S.S. Spa, pueden trabajar durante tanto tiempo sólo en una planilla de Excel, y poder pagar a tiempo las remuneraciones.

3.1.3.- EXISTEN EL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES Y CAJAS

Los esfuerzos organizados, bajo la dirección de personas a cargo de planificar, organizar, dirigir y controlar actividades más en la empresa S.S. Spa donde no cuenta con estos departamentos y han existido desde hace miles de años hasta nuestros días. Diferentes teóricos a través de los años, han hecho investigaciones acerca de cómo aumentar la productividad y estudiar a las personas para tratar de entender que los mueve a hacer algo y aplicar dichos conocimientos en las distintas organizaciones que existen para lograr mejores resultados. Es muy importante reconocer que el elemento humano es el que le ayudará a una organización a lograr el éxito deseado. Las personas que trabajan en las organizaciones lo hacen en función de ciertas expectativas y resultados, y están dispuestas a dedicarse al trabajo y a cumplir las metas y los objetivos de la organización si esto les reporta algún beneficio significativo por su esfuerzo y dedicación. El compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad percibido por ellas, en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso. De ahí la importancia de diseñar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas en la organización. En resumen, los administradores deben recordar que un sueldo inadecuado y pagado inoportunamente puede dañar la motivación. Las prácticas de motivación y sistemas de premios que apoyan las estrategias son herramientas muy poderosas de la gerencia para poder conseguir el convencimiento y compromiso de los empleados. La clave para crear un sistema de premios que promueva la buena ejecución de estrategias es lograr que las mediciones del desempeño relacionadas con la

estrategia se conviertan en la base dominante para diseñar los incentivos, evaluar los esfuerzos individuales y grupales y entregar los premios. Las prácticas de motivación positivas generalmente funcionan mejor que las negativas, pero hay lugar para ambas, así como para incentivos monetarios y no monetarios. Para crear un sistema de premios e incentivos que apoye la estrategia, una compañía tiene que hacer énfasis en premiar al personal por obtener resultados y no sólo por desempeñar obedientemente las funciones encomendadas. Las mediciones del desempeño en las cuales se basarán los incentivos de remuneración dependen de la situación. Para que un sistema de remuneración y caja funcione bien, se recomiendan los siguientes lineamientos:

El pago monetario oportuno debe ser un porcentaje importante del paquete de remuneración.

El uso de incentivos debe extenderse a todos los gerentes de secciones de remuneraciones y caja.

El sistema de remuneraciones y caja debe administrarse con cuidado y justicia.

Los incentivos deben vincularse a los objetivos de desempeño establecidos en el plan estratégico.

Los objetivos de desempeño de cada persona deben abarcar los resultados que ésta puede lograr personalmente.

Los premios deben entregarse poco después de la determinación del buen desempeño.

Los premios monetarios deben complementarse con el uso de premios no monetarios.

Eludir el sistema para premiar a empleados cuyo desempeño no cumple con los requisitos establecidos. Una vez diseñados los incentivos, tienen que comunicarse y explicarse ya que todo el mundo necesita comprender cómo se calculan y cómo los objetivos de desempeño individual y grupal contribuyen a la realización de los objetivos organizacionales de desempeño, es por eso que en la entidad S.S. Spa existía solamente una sección administrativa que hace todo el trabajo como las remuneraciones como la caja, y en consecuencia siempre deben existir los departamentos de Recursos Humanos con las secciones de remuneraciones y caja, para separar los trabajos.

3.1.4.- DESCRICION DE DUPLICIDAD DE PROGRAMAS

Microsoft Excel es una aplicación distribuida por Microsoft Office para hojas de cálculo. Este programa es desarrollado y distribuido por Microsoft, y es utilizado normalmente en tareas financieras y contables.

Como su propio nombre indica, sirve para manejo y tratamientos de cálculos diversos a base de fórmulas, y todo ello distribuido en una serie de celdas localizadas dentro de la hoja, permitiendo igualmente crear tablas, generar gráficos, entre otras funciones.

Aunque ha habido múltiples intentos para mejorar la forma de trabajar en una misma hoja Excel, y es posible compartir una hoja de forma que varios usuarios escriban simultáneamente, lo cierto es que ninguna de estas soluciones funciona de forma adecuada.

Compartir una hoja Excel, tanto en una carpeta de red como en las aplicaciones online, nos obliga a eliminar muchas características que tenemos en una hoja no compartida.

Por el contrario, nuevamente, las bases de datos están específicamente diseñadas para permitir que múltiples usuarios accedan de forma simultánea, siendo esta su principal función.

Mención aparte merece el acceso público, es decir, proporcionar por ejemplo un acceso web limitado a tus clientes para que consulten ciertos datos. Todo ello, es imposible con una hoja Excel, ya que se puede incurrir en cambiar las formulas hechas por el original usuario, también se han localizado duplicidad de programas de hojas de cálculo de Excel, en que los resultados del monto a pagar a los trabajadores salen distorsionados y en todos los haberes y descuentos por la duplicidad de estos programas de la hoja de cálculo en Excel.

Nuevamente, una hoja Excel no es más que una tabla. Por mucho que le pongas colores, cambies los tipos de letras, combines celdas (no combinéis celdas, por favor), o pegues imágenes (otra mala idea, por cierto), añadas gráficas o tablas dinámicas, nunca podrá compararse con el interfaz que puedes conseguir con una App o una Web.

Por otro lado, cada vez más frecuentemente los usuarios se conectan mediante dispositivos móviles. Por mucho que existan clientes para visualizar Excel en estos dispositivos, no pueden compararse a la visualización y experiencia de usuario en un Web responsive.

Más allá de cálculos rápidos o hacer un par de gráficas, no deberíamos tener la necesidad de usar hojas Excel sobre todo cuando hay duplicidad de ellas en otros departamentos. También puede ser útil a modo de esbozo, o primera solución, de lo que posteriormente se convertirá en desarrollo específico. De esta forma, el propio usuario está haciendo parte del análisis y abstracción del problema, y participando en la solución.

Pero nunca debe contemplarse una hoja de cálculo como una solución permanente con mayor razón si en otro departamento hay duplicidad de ellas. Mucho menos como una óptima o deseable. Desde luego en ningún caso debería basar procesos fundamentales del sistema de negocio en hojas Excel.

Si lo hace la entidad S.S. Spa, tarde o temprano surgirá un competidor que haga las cosas como es debido. Encontraras un competidor con software superior al tuyo y, entonces, te encontrarás en graves aprietos porque serás menos competitivo.

3.1.5.- PROCEDIMIENTOS PARA EL PAGO DE REMUNERACIONES

El propósito es asegurar que las remuneraciones destinadas a cada trabajador y de la entidad S.S. Spa, correspondan a lo acordado por las partes al momento de su contratación y no aduciendo en la falta de un programa computacional en remuneraciones y esperar en la quincena de cada mes el beneficio de intereses comerciales de inversiones en entidades comerciales, además que la información de haberes y descuentos recepcionada, sea revisada y se evalúe de manera correcta.

La encargada de remuneraciones, envía a través de sistema de transferencias bancarias los montos de remuneración mensual a las distintas cuentas bancarias de los colaboradores de la compañía, que fueron informadas por ellos con antelación, luego imprime las nóminas foliadas generadas por sistema de transferencia, en dos copias y que validan el envío citado. Posteriormente y entrega una copia firmada de esta nomina por el Jefe de Recursos Humanos, al Encargado de Tesorería, quien revisa y gestiona la información, y solicita la autorización en sistema bancario de pago, a su jefatura directa y luego a Gerencia Administración y/o a Gerencia General, si así procede según el monto de remuneraciones totales. En el caso de existir pagos en efectivo, el Encargado de Remuneraciones solicita e informa a tesorería de estos, a través del envío de planilla Excel, y luego por medio de solicitud de cheques respectivos a nombre del o de los colaboradores en cuestión, tesorería recibe, visa y genera los documentos para la posterior firma de ellos de parte de gerencias y/o jefatura acreditada para ello.

3.1.6.- DELEGACION DE FACULTADES

El departamento de Control de Gestión, a través de comunicación interna delega facultades e informa a Recursos Humanos vía correo electrónico los antecedentes referidos a Bonos de Incentivo, Bonos de Permanencia y Diferencias de sueldo, montos que son incorporados en el proceso de remuneración mensual. El encargado de remuneraciones recepciona, ordena y revisa estos antecedentes, complementándolos con la información entregada por libro o enviada directamente a la casilla del departamento en cuestión, además de los recibidos por secretaria referido a documentación externa, cambios de AFP, Isapres, licencias médicas, ausencias, permisos, etc. En general todo lo referido a haberes autorizados por gerencia y descuentos informados, que deben ser incluidos en el cálculo de remuneración mensual, los cuales se archivan en registro, Informe de Remuneraciones. Una vez ocurrido lo anterior, y generadas las respectivas planillas de pago en Excel, estas se cargan en sistema de transferencias bancarias Office Banking, para hacer efectivos los pagos de remuneración a los trabajadores, previa visación de gerencias. Posteriormente se imprimen los documentos de acreditación de pagos, en dos copias, una para registro interno y otra que se entrega a tesorería, previa firma del jefe de RRHH.

3.1.7.- EL CONTROL DEL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES

En palabras la compensación es la remuneración global que recibe el empleado, según la importancia de su puesto, su eficiencia personal, y sus necesidades, según las posibilidades de la empresa S.S. Spa, en el pago oportuno de estas compensaciones dejando de lado el egoísmo, soberbia y altives.

La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos en el control de este departamento, permite articular en forma oportuna tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar sueldos justos, sino también convencer a aquél de esa justicia.

CAPITULO 4: MARCO METODOLOGICO

4.1.- MARCO DE REFERENCIA

4.1.1.- TEORIAS DE LA REMUNERACION

Este apartado está dedicado a revisar las principales teorías sobre las remuneraciones. Se toma como referente para esta revisión las teorías de las remuneraciones desarrolladas en el texto “Administración de remuneraciones e incentivos de Miguel Amaya Galeano.

Una de las primeras teorías formuladas es la denominada de la remuneración justa. Para su autor, el filósofo Santo Tomas de Aquino, la remuneración partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la costumbre. Para Santo Tomas, la remuneración justa era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. Esta teoría refleja una visión normativa acerca de la remuneración, es decir, marca cual debe de ser el nivel de remuneraciones, en contraposición a una visión positiva que reflejaría el valor real de las remuneraciones.

Desde el punto de vista de las ciencias económicas, la oferta y la demanda son los instrumentos fundamentales para determinar los precios de los productos, llámense bienes o servicios. En teoría, cuando la oferta de productos es mayor que la demanda, los precios se deben bajar para estimular la venta de los mismos.

En forma análoga, cuando la demanda de productos es superior a la oferta, la presión de los compradores determina que la tendencia en el precio de los bienes

o servicios se incrementa. Considerando que el trabajador presta o vende un servicio a la organización que lo contrata, el precio de dichos servicios guarda una relación tal que permite afirmar que a medida que la oferta de mano de obra se incrementa, los precios de las remuneraciones pagadas por la labor tenderán a ser más bajos y cuando la oferta de puestos de trabajo es mayor que la demanda, las remuneraciones pagadas por la labor tenderán a ser más bajas, las remuneraciones tenderán a ser mayores. Esto daría lugar a la llamada teoría de las remuneraciones de la oferta y la demanda.

Como conclusión, se podrá afirmar que aquellas empresas que pretendan permanecer competitivamente en el mercado en el mercado, tendrán que implantar y mantener información actualizada con la estructuración de programas de valorización de montos de las remuneraciones pagadas oportunamente.

4.1.2.- NIVEL DE INVESTIGACION

El método para la realización del trabajo de título es la investigación explicativa, porque se encarga de busca el porqué de los hechos, mediante una relación causa–efecto; que es específicamente lo que se quiere comprobar en esta investigación; las causas del pago inoportuno de las remuneraciones en la empresa S.S,Spa, durante el periodo 2018–2019.

4.1.3.- DISEÑO DE INVSTIGACION

El diseño es de campo ex post facto, la investigación de campo recolecta los datos de la investigación directamente donde ocurren los hechos, sin controlar o manipular las variables, lo que la hace una investigación no experimental, en esta investigación

los datos fueron proporcionados por el Departamento de Contabilidad del S.S. Spa el 01 de Enero de 2019, a través de tres Excel que contienen los pago a trabajadores entre los años 2018 al 2019 de los Fondos Internos, los cuales pueden revisar en los libros computacionales de remuneraciones de la presente investigación. Cada uno de este Excel contiene: el número interno del empleado, el nombre y apellidos, el R.U.T., la fecha de emisión de la liquidación, los haberes y descuentos legales y la fecha de pago, documento de pago, numero de documento, días de emisión y días de recepción. Estos respectivos datos entregaron la información necesaria para realizar distintos niveles de apoyo a esta investigación entre los cuales que contienen cada uno los motivos del pago inoportuno de las remuneraciones de los años 2018 al 2019.

Por otra parte la investigación, busca establecer las causas que produjeron estos hechos del pago inoportuno de las remuneraciones, después que han ocurrido. Para establecer y confirmar dichas causas, el día 01 de Enero de 2019 se realizó un Grupo Focal, de forma de recolectar información necesaria para una investigación, que reunió a un grupo de trabajadores entre 6 a 12 personas con el fin de entrevistarlas y generar una discusión en torno al pago inoportuno de las remuneraciones y que es un tipo de investigación cualitativa-descriptiva. Este grupo de enfoque fue realizado con estas personas que están involucrados directamente con los procesos del pago inoportuno de las remuneraciones en la S.S. Spa, que de manera voluntaria quisieron participar contestando preguntas y generar debate en torno al pago inoportuno de remuneraciones de la S.S. Spa, entre los periodos 2018 al 2019, debate que fue grabado en conocimiento de sus entrevistados transcrito de forma textual en esta investigación.

CAPITULO 5: RESTRUCTURACION DEL DEPARTAMENTO DE REMUNERACIONES

El diseño de reestructuración del Departamento de Remuneraciones de la Empresa S.S.Spa, está constituida por el conjunto de retribuciones existentes en todos los puestos o niveles ocupacionales, asignadas a quienes ocupan dichos puestos o niveles jerárquicos.

Por lo tanto el establecimiento de la reestructuración de las remuneraciones es aquella parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea la adecuada a su tarea acatándose no solo a las políticas de remuneración de la empresa, sino, en que la remuneración tiene distintos sentidos o importancia para el trabajador, la empresa o la sociedad. Para el empleado representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades, y es de suma importancia de que una liquidación tiene que ser fielmente diseñada y pagada oportunamente los días 05 del mes siguiente.

En las distintas diligencias y trabajos que se realizaron con el personal de administración de la empresa S.S. Spa después de la realización de la reunión del trabajadores del Grupo Focal, recorriendo por varias empresas e internet se logró llegar a la entidad Dharma Usaha S.A. que son fabricantes de Software en programas contables en Remuneraciones, en donde se contactó con la señorita Victoria Martínez del Departamento de ventas y haciéndole notar que se estaba

interesado en adquirir un Programa de Remuneraciones, lo cual ya había sido recomendado por la otras entidades por su efectividad, y si podían enviar la cotización de dicho sistema contable de remuneraciones, ya que su valor de adquisición le era muy considerable.

Este Sistema Actualización de Remuneraciones versión 5.3, tiene por finalidad realizar los cálculos de las remuneraciones de los empleados, basado en las leyes vigentes. El Sistema trabaja con remuneraciones mensuales y diarias.

La Empresa S.S. Spa ingresada al Sistema se crea un directorio, el cual tendrá la información de manera independiente de la empresa. Además el Sistema permite asignar contraseñas de ingreso a cada usuario, logrando con ello la privacidad de la información.

Al activar la empresa, el sistema entregará las remuneraciones en dos formatos: Una por Página y Dos por Página, además, las planillas de AFP, Isapre, Mutual de Seguridad, Caja de Compensación y un anexo para la planilla de INP. Confecciona el Libro de remuneraciones, Certificados de Renta y Formulario 1887. Todos estos documentos pueden ser exportados a Excel o Word o bien pueden ser enviados directamente por email con solo presionar un botón. Este sistema permite enviar las previsiones de los trabajadores por internet a PreviRed y enviar el Formulario 1887 a través de la página del SII.

Para llevar a cabo esto, el Sistema realiza cálculos automáticos de Gratificación mensual, Cotizaciones de AFP y Salud, Impuesto a la renta, Horas extras, Inasistencias, Atrasos, entre otros.

CAPITULO 6: IMPLEMENTACION PROGRAMA REMUNERACION PROFESIONAL

6.1.2.- SISTEMA CONTABLE DE REMUNERACIONES

Son pocas las empresas que se preocupan en establecer una distribución equitativa de compensaciones para sus empleados, las mismas se encuentran generalmente más ocupadas en otras prioridades de mayor importancia tales como la reducción de costos o producir más cantidad de bienes y efectivo. Estas organizaciones descuidan el que sin duda es su recurso más importante, su capital humano, el capital inteligente que las hace funcionar. Las empresas que si están conscientes del valor de su recurso humano reconocen que toda rentabilidad y ganancia obtenida es gracias a él y deciden que es necesaria la implementación de un sistema de compensación adecuado y justo. La existencia de equidad salarial dentro de una empresa se ve reflejada en un aumento en la motivación del personal lo que crea un ambiente favorable dentro de la empresa mejorando la calidad de vida de las personas que la integran. La implementación de un adecuado sistema de remuneraciones permite reducir la rotación de personal en la empresa además de atraer y retener nuevos talentos para la misma. Por otro lado un inadecuado sistema solo logra insatisfacción a todo nivel dentro de la empresa. Un típico error cometido en la empresa es confundir la responsabilidad laboral con la persona, lo que produce que se remunere de acuerdo a quien es la persona y no por las tareas que el mismo desempeñe.

Esto es lo que proyecto la empresa S.S. Spa, en donde tenía como implementación del sistema de remuneraciones una planilla Excel, donde en más de tres

departamento tenían acceso a esta planilla de Excel con la misma clave en donde se incurría en cambios de funciones.

Aunque ha habido múltiples intentos para mejorar la forma de trabajar en una misma hoja Excel en esta empresa, y es posible compartir una hoja de forma que varios usuarios escriban simultáneamente, lo cierto es que ninguna de estas soluciones funciona de forma adecuada.

Compartir una hoja Excel, tanto en una carpeta de red como en las aplicaciones online, nos obliga a eliminar muchas características que tenemos en una hoja no compartida.

Por el contrario, nuevamente, las bases de datos están específicamente diseñadas para permitir que múltiples usuarios accedan de forma simultánea, siendo esta su principal función.

Mención aparte merece el acceso público, es decir, proporcionar por ejemplo un acceso web limitado a tus clientes para que consulten ciertos datos. Todo ello, es imposible con una hoja Excel, ya que se puede incurrir en cambiar las formulas hechas por el original usuario, también se han localizado duplicidad de programas de hojas de cálculo de Excel, en que los resultados del monto a pagar a los trabajadores salen distorsionados y en todos los haberes y descuentos por la duplicidad de estos programas de la hoja de cálculo en Excel.

Nuevamente, una hoja Excel no es más que una tabla, y por mucho que se le ponga colores, cambios de los tipos de letras, combinación de celdas que no se debe hacer

o pegar imágenes, otra mala idea, por cierto es añadir gráficas o tablas dinámicas, nunca podrá compararse con el interfaz que puedes conseguir con una App o una Web.

Esto es lo que había en resumen en la entidad S.S. Spa, una liquidación inequívoca en cuanto al cálculo de sus descuentos y que se demuestra en la siguiente liquidación en que los distintos operadores de los departamentos manipulan la hoja hecha en el programa Excel, que debiendo hacerle un descuento por leyes sociales de \$64.295.- se le practicaron descuentos de cotizaciones de \$91.850.-, tomándole en cuenta el imponible por el total haberes, lo cual queda de manifiesto el inequívoco de operar las liquidaciones de sueldos con la hoja Excel, y en que el líquido a pagar debía ser de \$435.705.- y no \$408.150.-

LIQUIDACION MENSUAL DE SUELDOS			
S.S. Spa		RUT: 75.993.840-2	
GIRO: VENTA DE INTANGIBLES			
DIRECCION: SICILIA N° 4280		CIUDAD: ANTOFAGASTA	
TRABAJADOR: Silvestre Cascer		Benedictina R.U.T.: 15.981.729-2	
CARGO: Administrativa		FECHA INGRES: 01-12-2018	
Sueldo Base: \$ 350.000			
HABERES		DESCUENTOS	
Días Trabajados	30	350.000	Provision AFP Modelo
Bono	0	0	Tasa % 10,77
Saboretiempo	0	0	Salud Fonera
		0	Fondo Garantía 0,6
		0	Tasa % 7,00
Gratificación	0	0	Rta. Afecta \$ 408.150
			Impta % 0,00
TOTAL IMPONIBLE \$		350.000	Anticipar \$
Ariqanc. Familiar	0	0	Otras Anticipar
Movilización	30.000	30.000	Prontamar
Colación	40.000	40.000	Cta. Ahorro A.F.P:
Derecho Herramientas	50.000	50.000	Otras Descuentos
Bono Responsabilidad	30.000	30.000	
Viaticos	0	0	
TOTAL NO IMPONIBLE		500.000	TOTAL DESCUENTOS \$
TOTAL HABER \$		500.000	A PAGAR / O SOBREGIRO \$
			408.150
<p>Certifico que he recibido conforme mi emolumento, correspondiente al mes antes indicada y no tengo cargo ni cobra alguna posterior que hacer a mi empleador, por ningún concepto comprendida en esta liquidación.</p>			
Firma del Empleador		Firma del Trabajador	

Imagen 1 Liquidación de Sueldo

Fuente: Creación propia

En tal sentido se tomó la decisión de contratar un sistema contable que terminara con todos estos problemas del mal cálculo de los descuentos en donde habían muchos reclamos de parte de los trabajadores, consultando en entidades e internet y llamando a la empresa Dharma Usaha S.A., por recomendación de empresas que lo habían contratado, constatándose con la señora Victoria Martínez del departamento de ventas, en donde nos envió por gmail la siguiente cotización del Programa Remuneración Profesional.

6.1.3.- COSTO DE IMPLEMENTACION

El Programa de Remuneraciones forma parte del software de Recursos Humanos y está enfocado principalmente al cálculo y el pago de sueldos y leyes sociales, cualquiera sea el tamaño que tenga la empresa, al permitir que el usuario configure las fórmulas usadas para este efecto, como los formatos de las liquidaciones de sueldo, y su costo está enfocado conforme a los parámetros del mercado nacional.

El software genera el Libro de Remuneraciones, los informes para pagar las leyes sociales a las distintas instituciones, como Previred y Cajas de Compensación, ya sea en papel o en forma electrónica y permite definir en forma paramétrica todos los reportes de gestión requeridos.

Este programa de Modernización de Remuneraciones versión 5.3, tiene por propósito efectuar los cálculos de las remuneraciones de los funcionarios, basado en las normas actuales. El Programa labora con remuneraciones mensuales y diarias.

Su costo en el Empresa Dharma Usaha S. A. en la cotización N° 20200312 de fecha 30 de Junio del 2020 es de 10 UF más Iva reajustado cada seis meses, el valor de la UF es de 28.696,42.



Cotización 20200312

Razón Social	
Rut	
Contacto	Luis Moreno Gaitero

Código	Cantidad	Descripción del Producto		
010	1	PROGRAMA REMUNERACION PROFESIONAL	\$286.964.-	\$286.964.-
		UF 28.696,42 x 10 cada seis meses reajustado.		

			Neto	\$286.694.-
			19% Iva	\$ 54.472.-
		Vigencia, 5 días hábiles	TOTAL	\$341.166.-

Sin otro particular y esperando una buena acogida se despide

30/06/2020

Victoria Martínez

Departamento de Ventas

Avenida Nueva Providencia 2214 Oficina 166-
Providencia/Santiago

Fono 22335935

www.dharmausaha.cl

Quienes somos

Dharma Usaha S.A fundada en 1990, es una empresa fabricante de software y asesora contable, que está orientada a toda clase de empresas, pequeñas, medianas y personas independientes. Ofrecemos soluciones y servicios de alta calidad, superando a las empresas más competitivas del mercado, en confiabilidad y en costos, con programas actualizados permanentemente con las leyes vigentes y para distintos sistemas operativos en Windows. La extremada simpleza en el manejo de esos sistemas hace que no requieran cursos ni capacitaciones para los usuarios, permitiendo un uso inmediato a partir de su instalación.

Al ser tan simple no requieren técnicos ni profesionales de la computación, solo un usuario con la necesidad de obtener una solución o resultado. Además, brindamos soporte técnico post venta y garantía gratuita durante un periodo de tiempo determinado. También poseemos servicios adicionales como arreglo de PC e instalaciones de redes, modificación de programas, páginas web entre otros.

Gracias a nuestros costos, y filosofía de trabajo, junto a la calidad de servicios y respaldo, somos una de las empresas líderes en el rubro. Más de 40.000 usuarios en todo Chile ya poseen soluciones o sistemas Dharma Usaha. Ellos son la mejor prueba de prestigio, ya que por lo poderosos y simple de nuestros programas son quienes más nos recomiendan.

Nuestra Empresa no solo ofrece productos, sino que brindamos una solución a nuestros clientes ayudándolos a satisfacer sus requerimientos con una alta calidad de servicios y, mejor aún, con costos absolutamente accesibles. Dharma Usaha es

una empresa que dará valor agregado a cualquier negocio haciendo que la compra de un sistema no sea un gasto, sino una inversión.

Nuestros Objetivos

Consiste en situarnos a través de nuestros sistemas y servicios como un pilar dentro de cada empresa o negocio, para que cada usuario pueda desarrollar de manera más simple y rápida los resultados esperados.

Tenemos la convicción de que nuestros softwares y la computación fueron creados para facilitar el trabajo a los usuarios, además creemos que los sistemas deben ser de bajo costo para el cliente y así poder llegar a cada computador terminando con la brecha de que solo las grandes empresas pueden contar con sistemas o programas de excelencia para administrar su negocio. De acuerdo a esto, Dharma Usaha trabaja bajo la premisa que no se puede crear una herramienta de valores inalcanzables para los usuarios, así como tampoco crear programas complicados que demanden horas de capacitación, lo que en definitiva es un problema y no una solución.

Con nuestro software buscamos dar una respuesta eficaz a las necesidades de nuestros clientes convirtiendo nuestros sistemas en la solución. Solo de esta forma podemos llegar a todo tipo de usuarios y elevar el nivel de su negocio, sabemos por qué así lo demuestra la experiencia de tantos años, que al ayudar al crecimiento de cada empresario aumentarán sus utilidades e inversiones dentro de las cuales los softwares seguirán siendo un pilar indispensable.

Sistema desarrollado en Windows, emite y calcula las remuneraciones de 1 y hasta 900 empresas a la vez, almacenando sus datos separadamente, cumpliendo todas las leyes vigentes y entregando informes para todas las áreas de manejo del personal, ingreso de trabajadores ilimitado.

Características y prestaciones del sistema

- ✓ Cálculo de Liquidaciones de Sueldo en base a 30 días
- ✓ Planillas de Centralización para contabilidad
- ✓ Listado Afp/Isapres
- ✓ Cálculos de planes y ahorros (incluye para no pago)
- ✓ Anexo de Caja, Mutual
- ✓ Libro de Remuneraciones
- ✓ Bonos de haberes y descuentos, Imponibles y no Imponibles
- ✓ Cálculo de horas extras al 50 por ciento y 100 por ciento
- ✓ Cálculo de impuestos y certificados de final de año, incluye columna de exentos
- ✓ Resumen F/1887
- ✓ Contratos y Finiquitos, adaptables según necesidades de la empresa
- ✓ Desglose de monedas y billetes
- ✓ Listados de anticipos, bonos, atrasos e inasistencias * Cierre de mes
- ✓ Gráficos de Barras
- ✓ Modificaciones de meses
- ✓ Informes en formato Word y Excel, Capacidad de envío de documento Mail

- ✓ Maestro de cuentas contables
- ✓ Sueldo Trabajadora de casa particular * Maestro de secciones * Sueldos en UF
- ✓ Cuadratura mensual
- ✓ Listado para presentar haberes y descuentos
- ✓ Listado mensual por secciones
- ✓ Ingreso de logo empresa para impresión en liquidación
- ✓ Ingreso foto trabajador
- ✓ Manejo de Sobregiros
- ✓ Hoja de vida para cada trabajador
- ✓ Envía archivo a Inspección del Trabajo Calculo Semana Corrida
- ✓ Calculo seguro de invalidez y sobrevivencia. Ficha de personal
- ✓ Manual de Usuario
- ✓ Nueva Ley 20531
- ✓ Sueldos Empresariales cerrados
- ✓ Claves para usuarios
- ✓ Reajustes masivos
- ✓ Impresión Trabajadores con APV
- ✓ Comprobante de feriado
- ✓ Préstamos de caja o leasing
- ✓ Pago imposiciones en PREVIRED
- ✓ Pago de imposiciones en Caja Los Andes y La Araucana
- ✓ Casillero ley Auge en Isapres
- ✓ Para más información consulte en ventas

- ✓ Instalación en un solo PC, opcional módulo de red.

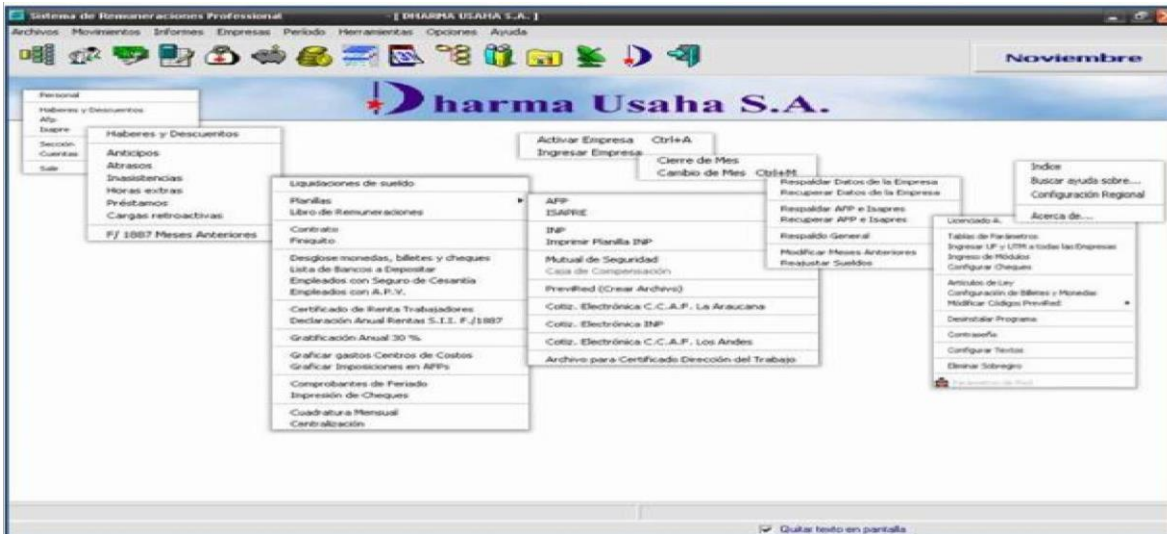


Imagen3 : Dharma Usaha S.A., 30.06.2020

Requerimientos Necesarios: Puerto USB/ Disco Local C/ WINDOWS 7/
WINDOWS 8 – 8.1/ WINDOWS 10 / 1MB en memoria RAM como mínimo.

Como queda de manifiesto en la liquidación del Programa de Remuneración Profesional que muestra la eficiencia del nuevo programa en que los haberes y descuentos son lo acordado en el contrato de trabajo.

LIQUIDACION DE SUELDO

Razón Social: S.S. Spa

Junio del 2020

Rut: 76.993.840-2

Dirección: Sicilia 4280

Nombre: BENEDICTINO SILVESTRE CACERES

Cargo: Administrativo

R.U.T.: 15.981.739-3

Sueldo Base:

350.000.-

Fecha de Ingreso: 01/12/2018

Sección: SOPORTE

Horas Contrato: 45

HABERES**IMPONIBLES**

SUELDO DE 30 DIAS A \$ 11.666,66 DIARIOS \$ 350,000.-

30 Día(S) DE SUSP. DE TRABAJO POR AUTORIDAD\$ (000.000)

00 HORAS(S) DE ATRASOS (00.000)

TOTAL IMPONIBLE \$ 350.000.-

HABERES NO**NO IMPONIBLES**

MOVILIZACION \$ 30.000

COLACION \$ 40.000

DESGASTE HERRAMIENTAS \$ 50.000

BONO RESPONSABILIDAD \$ 30.000

TOTAL NO IMPONIBLE \$ 150.000.-

TOTAL HABERES \$ 500.000.-

DESCUENTOS

SEGURO CESANTIA (Aporte trabajador) 0.60% \$ 2.100.-

A.F.P. MODELO 10.77% \$ 37.695.-

ISP \$ 24,500.-

TOTAL DESCUENTOS \$ 64,295.-

TOTAL

A PAGAR \$ 435,705.-

Son: Cuatrocientos trescientos treinta y cinco mil setecientos cinco pesos.-

Recibí conforme el alcance líquido de la presente Liquidación, no teniendo cargo o cobro alguno que hacer por ningún concepto.

Firma Empleador

Firma Trabajador

Recibí Conforme

Imagen 4: Nueva Liquidación de sueldo por sistema

6.1.4.- TECNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANALISIS DE DATOS

La Empresa S.S. Spa contrato en la entidad de Computación Dharma Usaha, un nuevo sistema de Remuneraciones: Actualización de Remuneraciones versión 5.3.

Ley Protección del empleo y las remuneraciones.

Sueldo promedio los tres últimos meses.

Archivo CVS para AFC por suspensión de contrato.

Archivo Para DT por reducción de jornada.

Ingreso por suspensión de contrato por pacto o pacto de autoridad, reducción de jornada masivo e individual.

Ingreso de jornadas en porcentajes.

Liquidaciones de sueldos: Por suspensión con montos ceros.

Liquidaciones de sueldos: Por reducción cálculos proporcionales.

Detalle liquidación por reducción o suspensión.

Archivo PREVIRED compatible con pago de imposiciones.

6.1.5.- RECOPIACION Y ANALISIS DE INFORMACION

Se recepciona del departamento de personal los distintos ítems de información descuentos, tales como inasistencias, atrasos, permisos sin goce de remuneraciones, y otros, así como también los haberes, los que se ingresan a Sistema Computacional Remuneraciones versión 5.3 de la Empresa Dharma Usaha, de las distintas secciones de la empresa S.S.Spa.

En sistema de honorarios una vez recepcionadas los antecedentes, boletas de honorarios con respectivo informe de gestión, autorizado y firmado, a más tardar el

día 22 de cada mes, son registradas en el sistema computacional, para obtención de informes y su posterior cancelación.

Se realiza proceso de cálculo de remuneraciones para obtención de correspondientes listados y liquidaciones de sueldo.

Todos los cálculos y listados que entregan los sistemas son revisados por Dirección de control interno.

6.1.6.- CONFECCIÓN PLANILLA MANUAL

Se confecciona planilla con imputaciones de cuentas contables, la que es entregada al departamento de contabilidad para la confección del pago correspondiente.

Se realiza proceso de generación de liquidaciones de sueldo, las que son enviadas a correos electrónicos.

Si existiera alguna diferencia, o algún descuento mal realizado, se regulariza en una planilla complementaria al sueldo.

6.1.7.- PROCESO DE TRANSFERENCIA BANCARIA

Se realiza el proceso de transferencia a banco los días 03 del mes siguiente, para depósitos en cuentas vista y cuentas corrientes de funcionarios, así como también depósitos en efectivo en servipag. Este proceso se realiza con 48 horas de anticipación al pago de remuneraciones, si existe algún festivo de por medio, la cancelación se realiza el día hábil más cercano.

Se realiza proceso de generación de liquidaciones de sueldo, las que son enviadas a correos electrónicos.

Si existiera alguna diferencia, o algún descuento mal realizado, se regulariza en una planilla complementaria al sueldo.

Confección planilla manual Entrega a contabilidad confección y pago. Transferencia bancaria (deposito en cuentas o servipag) Confección cheques descuentos voluntarios, confección planillas imposiciones.

6.1.8.-CANCELACION DETALLER DE DESCUENTOS VOLUNTARIOS Y CONFECCION DE PLANILLAS DE IMPOSICIONES.

Se imprimen los descuentos voluntarios y otros, (Juzgado de familia, Cía. de seguros, caja de compensación) confeccionando los cheques desde la cuenta corriente remuneraciones, los que son cancelados antes del día 10 del siguiente mes los que son informados por la Unidad de Bienestar, Juzgados y otros.

Se generan planillas de imposiciones, con respectivo cupón de pago, para su cancelación., desde la cuenta corriente municipal de tesorería.

Glosario Transferencia Bancaria: Consiste en cargar a las cuentas corrientes, cuentas vista o en efectivo (servipag) los honorarios o sueldos de los empleados.

Descuentos Voluntarios: Son todos los descuentos que se realizan a los funcionarios generalmente por planilla.

6.1.9.-DIAGRAMA DE FLUJO

Inicio y Término, Recopilación y revisión de información Ingreso información sistemas computacionales, Proceso de revisión calculo remuneraciones, Cálculos correctos, Confección planilla manual, Entrega a contabilidad confección y pago,

Transferencia bancaria (deposito en cuentas o servipag.) Confección cheques descuentos voluntarios, confección planillas imposiciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al finalizar la propuesta del Plan de Reestructuración del Departamento de Remuneraciones de la Empresa S.S. Spa, se ha obtenido según el estudio realizado la información necesaria y suficiente en la que permita mencionar lo siguiente:

La entidad no contaba con manuales de funciones, políticas, procesos y procedimientos, lo que ocasiono que las actividades se desempeñasen dos o más veces por los empleados del Departamento de Remuneraciones.

En el proceso de la reunión de Enero 2019 del Grupo Focal, se determinó que los empleados de este departamento no conocían realmente la visión, misión, organigrama y objetivos que tiene la empresa S.S. Spa, motivos por el cual las actividades internas de remuneraciones no se ejecutaban adecuadamente.

La falta de comunicación entre los diferentes departamentos de la entidad S.S. Spa, es un factor que perjudicaba las autoridades internas ya que no ejecutaban sus actividades correctamente, debido a que muchas veces los documentos no estaban al día, en cuanto a su utilización en desmedro de los empleados, ya que los recursos llegaban después del diez de cada mes, y era un retraso para pagar las remuneraciones.

Se estableció la necesidad de crear un flujograma para cada uno de los procesos que se ejecuten en cada departamento dentro de la empresa, debido a que la actividad de S.S. Spa, es la comercialización de productos, y que influye bastante en la atención que prestan los empleados y el servicio que reciben los clientes.

Se recomendó en acuerdo que los empleados debían concurrir al perfeccionamiento del sistema nuevo computacional de remuneraciones, Actualización de Remuneraciones versión 5.3.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Galeno, Miguel Amaya (2010), Administración de Salarios e Incentivos, Colombia

- ✓ Metodología de la Investigación, (1995) cap. 2, Métodos de valoración cuantitativos, Chile

- ✓ Nubox (2019) Procedimiento remuneraciones del personal, Chile

- ✓ Dharma Usaha (2020) Programa Contable Remuneración Profesional Santiago Chile.

