



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO JESÚS OBRERO
EXTENSIÓN BARQUISIMETO**

**ACTIVIDADES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO EN EL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANO
POR EFECTO DE LA NUEVA
EXPRESIÓN MONETARIA**

Autor: Ana Karina Villegas

Asesor: Rodríguez Amaranta

Barquisimeto, Diciembre 2021

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO JESÚS OBRERO
EXTENSIÓN BARQUISIMETO**

**ACTIVIDADES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO EN EL
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANO
POR EFECTO DE LA NUEVA
EXPRESIÓN MONETARIA**

Trabajo Especial de Grado presentado para optar por el Título de
Técnico Superior en Contaduría

Autor (a): Ana Karina Villegas

Barquisimeto, Diciembre 2021

APROBACIÓN DEL ASESOR ACADÉMICO

APROBACIÓN DEL ASESOR ACADÉMICO

En mi carácter de Asesor Académico del Trabajo de Investigación presentado por la ciudadana Ana Karina Villegas C.I. N° 26.577.857 para optar al Grado de Técnico Superior Universitario en Contaduría, considero que el trabajo reúne los requisitos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado académico/metodológico para su aprobación y poder ser sujeto a la evaluación final y su posterior presentación oral.

En la ciudad de Barquisimeto, a los **06 días** del mes de **Diciembre** del **2021**

Nombre: Amaranta Rodríguez

Firma: 

C.I.: V 12.434.245

VEREDICTO

IUJO Instituto Universitario Jesús Obrero
Extensión Barquisimeto

VEREDICTO

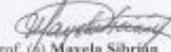
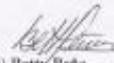
Quienes suscribimos, Prof. (a): RAMÓN HERNÁNDEZ C.I.:V-9.558.478 (Jurado Académico) y Prof. (a): MAYELA SIBRIÁN C.I.:V-9.550.107 (Jurado Metodológico), designados por la Coordinación Académica, con la aprobación de la Dirección del Instituto Universitario Jesús Obrero, Extensión Barquisimeto, para examinar el Trabajo Especial de Grado de la Carrera de Contaduría de (la) Be.: ANA KARINA VILLEGAS GAINSE C.I: V-26.577.857

Título: ACTIVIDADES DE CONTROL Y SEGUIMIENTO EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS POR EFECTO DE LA NUEVA EXPRESIÓN MONETARIA, EN INALSA, S.A

Hacemos constar que hoy, 16 de Diciembre del 2021.

Nos reunimos de manera presencial para evaluar y calificar dicho trabajo y decidimos otorgarle: Calificación en % (80) equivalente a Distinto (16) puntos

Expresión Cualitativa: Distinto.

 Prof. (a) <u>Ramón Hernández</u> Jurado Académico C.I.: V-9.558.478		 Prof. (a) <u>Mayela Sibrián</u> Jurado Metodológico C.I.: V-9.550.107
 Prof. (a) <u>Amaranta Rodríguez</u> Asesor(a) C.I.: V-12.434.245		 Prof. (a) <u>Betty Peña</u> Coordinador(a) C.I.: V- 9544541

DEDICATORIA

Este logro en mi vida estará dedicado eternamente a:

A mi Dios y a la Divina Pastora primeramente por darme vida y salud para poder culminar esta etapa de mi vida en el ámbito profesional, brindándome sabiduría, determinación para salir adelante a pesar de las adversidades.

A mis padres por estar siempre a mi lado en todo momento en las buenas y en las malas que también han luchado conmigo por esta meta, es por ello que este logro es por y para ustedes.

A mi hermano por todo su apoyo a pesar de la distancia.

A mi compañero de vida Angelo Salazar, por sus palabras de aliento en cada momento, por querer siempre lo mejor para mi y mi futuro, por su comprensión, paciencia, cariño y amor.

A mis familiares por siempre tenerme presente, brindándome apoyo y valor para alcanzar esta meta.

A mis amigos y futuros colegas que me han acompañado a lo largo de la carrera.

A todos gracias....

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco a DIOS lo más importante en mi vida, por guiar cada uno de mis pasos y darme fortaleza para seguir adelante y nunca dejarme sola.

A mis padres y familia por el apoyo y compañía brindada en todo momento.

Al Instituto Universitario Jesús Obrero (IUJO) por abrirme las puertas y brindarme una excelente educación y oportunidad de culminar mi meta.

A mi asesor académico, la profesora Amaranta Rodríguez por brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos, así como haberme tenido la paciencia para guiarme durante el desarrollo de la tesis. Agradecida eternamente por los ánimos que me brindo que fueron de suma importancia en todo este recorrido.

A la profesora Betty Peña, por su comprensión y palabras de aliento.

A mis amigos y futuros colegas por la amistad y experiencias vividas que recuerdo con mucho cariño.

A todos gracias....

ÍNDICE GENERAL

PAGINAS PRELIMINARES:

APROBACION DE TUTOR	III
VEREDICTO	iv
DEDICARORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	XII
INTRODUCCION	1
MOMENTO I.....	3
Descripción detallada de la situación objeto de estudio	3-7
Objetivos de la Investigación	8
Objetivo General:	8
Objetivos Específicos:	8
Justificación e Importancia	8
Alcance	9
MOMENTO II.....	11
Soporte Conceptual.....	11
Antecedentes de la investigación.....	11
Bases teoricas.....	14-21
Sustentacion Legal.....	22-24
Sistema de variable.....	25
Operacionalizacion de variables.....	26
MOMENTO III.....	27
Orientacion Procedimental.....	27
Naturaleza de la investigación.....	27
Tipo de investigación	28
Diseño de la investigación	28
Poblacion.....	28
Muestra.....	29
Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos.....	30
Estrategias procedimentales de desarrollo de la investigación.....	31
Momento IV.....	32
Resultados de la investigación.....	32-46
MOMENTO V.....	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	48-49
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	50-51
ANEXOS.....	52-60

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1	26
Cuadro Técnico- Metodológico de Operacionalización de la Variable	26
Cuadro 2	28
Población y Muestra	29
Cuadro 3.....	33
Expresión Monetaria.	33
Cuadro 4.....	34
Nómina y RRHH.....	34
Cuadro 5.....	35
Tecnología Informática.....	35
Cuadro 6	37
Monto Salarial	37
Cuadro 7	38
Errores Contables	38
Cuadro 8	39
Información pertinente.....	39
Cuadro 9	40
Impacto económico.....	40
Cuadro 10	41
Sueldo Trabajadores.....	41
Cuadro 11.....	42
Capacitación al personal.....	42
Cuadro 12.....	43

Manejo del sistema administrativo.....	43
Cuadro 13.....	44
Planificación.....	44
Cuadro 14.....	45
Actividades de control y seguimiento.....	45

LISTA DE FIGURA

Figura 1	33
Expresión Monetaria.....	33
Figura 2	34
Nómina y RRHH.....	34
Figura 3.....	35
Tecnología de la informacion.....	35
Figura 4	37
Monto salarial.....	37
Figura 5	38
Errores contables.....	38
Figura 6	40
Información pertinente.....	40
Figura 7.....	40
Impacto Economico	40
Figura 8	41
Sueldos trabajadores	41
Figura 09	42
Capacitación al personal	42
Figura 10.....	43
Manejo del sistemas Administrativos.....	43
Figura 11.....	44
Planificación	44
Figura 12.....	45
Actividades de control y seguimiento.....	45

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO JESÚS OBRERO
EXTENSIÓN BARQUISIMETO**

**Actividades de control y seguimiento en el departamento de
Recursos Humanos por efecto de la nueva expresión monetaria**

Autor: Ana Villegas
Asesor: Amaranta Rodríguez
Fecha: Diciembre, 2021

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ubica bajo la modalidad de investigación de campo de carácter descriptivo, se recogió la información en la Empresa INALSA, ubicada en Barquisimeto, estado Lara. Cuyo objetivo general es Establecer actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de RRHH y la nueva expresión monetaria. La población está representada por tres (03) personas que laboran en el departamento de nómina, se tomó como muestra a todos los individuos que la integraron. La recolección de los datos se realizó a través de un instrumento tipo cuestionario con 12 preguntas de tipo dicotómicas cerradas (SI-NO), se procedió a organizar los datos para su respectivo análisis, y así posteriormente la representación gráfica de los resultados y luego ofrecer las respectivas conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se logró detectar que la empresa INALSA S.A y sus trabajadores aunque tuvieron una capacitación por parte del departamento de tecnología en cuanto a la nueva reconversión monetaria, donde se reconoce que si será beneficioso para el manejo de las cantidades a nivel contable, quedaron con muchas inquietudes con respecto a los cambios que puedan generarse en el sistema de nomina que se maneja en dicha empresa, estando expuestos a distorsiones de carácter numérico financiero, que sufran las cuentas al momento de tecnología realizar el proceso de reconversión sobre la información financiera ya existente, por lo que se recomienda implementar nuevos planes de capacitación en cuanto al manejo adecuado de todas las funciones sistema de nomina con el que cuenta ya la entidad, y así de esta manera preparar a sus empleados para resolver imprevistos que puedan surgir posterior a la adopción de la nueva expresión monetaria, realizando actividades de control y seguimiento como lo son la revisión, conciliación, y verificación de las cuentas sueldos y salarios, las deducciones parafiscales y los respectivos beneficios de ley, para verificar que las cantidades no hayan sido afectadas al momento de adoptarse dicho proceso, teniendo como base lo exigido por la norma venezolana en cuanto al redondeo de cifras.

Descriptor: Expresión monetaria, control y seguimiento, nómina y redondeo

INTRODUCCIÓN

La nueva expresión monetaria entró en vigencia a partir del 01 de Octubre anunciada conjuntamente por el ejecutivo nacional y en banco central de Venezuela, la cual consiste en la eliminación de 6 ceros al actual cono monetario, con la finalidad de simplificar las transacciones, sistemas de cómputos y registros contables. El cono monetario es el conjunto de monedas que existen y circulan simultáneamente en un país y que se describen en orden ascendente o descendente que circula en el territorio nacional de manera progresiva y coexistirá con el cono monetario vigente.

Es por ello que la presente investigación se basa en brindar información sobre como se adapta la empresa INALSA, S.A y realiza sus operaciones diarias de acuerdo al manejo de la nueva expresión monetaria, ya que en las empresas venezolanas se experimenta un acelerado desbordamiento de dígitos en sus sistemas Administrativos Contables (SAC) como consecuencia de la hiperinflación que desde 2017 puso en jaque a la economía local y trastoca el poder adquisitivo de los ciudadanos, puesto que las empresas son afectadas en su mayoría por el reboamiento de cifras en los sistemas de información y deben lidiar con este fenómeno que lejos de suavizar los efectos de la crisis económica, genera mayor preocupación ante el aumento de dígitos en las transacciones

Finalmente, el presente trabajo de investigación se estructuro en momentos descritos de la siguiente manera:

Momento I relativo al problema, donde consta la situación objeto de estudio, el cual se inició enfocando globalmente el tema y destacando su importancia y justificación, surgiendo de esta situación la formulación de los objetivos, los cuales se presentan de acuerdo con su complejidad, primero el general y luego los específicos, que garantizan satisfacer el desarrollo del trabajo.

Seguidamente del Momento II, donde se desarrollan el soporte conceptual, se reflejan los antecedentes de la investigación, comprende las bases teóricas y sustentación legal en que se apoyó el investigador, así como la Operacionalización de las variables.

Por su parte el Momento III estuvo comprendido por la orientación procedimental que se aplicó en el trabajo de grado donde se puede especificar el paradigma, enfoque, la naturaleza y el tipo de investigación, asimismo las fases del estudio diagnóstico que contiene la población donde

se realizó el estudio y las características que presentan, por otra parte, el investigador describió la forma en que hizo la recolección de los datos, y el instrumento que aplicó.

En relación al Momento IV, se refleja el análisis de los resultados mediante la representación gráfica de los mismos. En referencia al Momento V, se muestran las Conclusiones y Recomendaciones a las cuales se llegaron al realizar el respectivo análisis, señalando las más relevantes. Finalmente, se presentan las Referencias bibliográficas donde se hace mención a las citas textuales de diferentes autores, leyes, e información necesaria como lo fueron los antecedentes para el desarrollo de la investigación en estudio, asimismo se muestran los respectivos Anexos

MOMENTO I

Situación Objeto de Estudio

Descripción Detallada de la Situación Objeto de Estudio

El bolívar ha atravesado cambios a través del tiempo, causando que nuestro cono monetario pase por momentos claves de índole económica, que redefinen su valor, es un proceso a través del cual se establece un nuevo valor para la moneda, podemos citar algunos de estos procesos como lo ha sido la reconversión o re expresión de la unidad contable, y el último proceso anunciado es la nueva expresión monetaria que será el bolívar digital, y que vendrá expresado con el mismo signo de Bs, solo que las cantidades ya existentes, le serán eliminados (6) seis ceros (0), o se dividirá entre (1) un millón, después de entrar en vigencia la normativa, permitiendo así llevarlo a la nueva representación financiera, conservando, el mismo símbolo (Bs).

De igual modo, en múltiples países que han sufrido procesos inflacionarios se han implementado programas de estabilización que buscan abatir ese flagelo, estos están formados por una serie de acciones en materia de disciplina económica y fiscal, respecto a políticas cambiarias y de ingresos, así como medidas que buscan aumentar la capacidad competitiva del aparato productivo a través de incrementos de productividad y de reducción de los costos aplicados. En este sentido, es común que uno de los componentes de estos planes de estabilidad sea una reconversión, ésta comprende introducción de una nueva unidad monetaria, que en muchos casos está expresada en montos equivalentes de la anteriores, tal como es el caso de las monedas introducidas en Argentina y Brasil a mediados de los años 80; para la fecha se ha planteado en Venezuela a partir del 01 de octubre del 2021.

En algunas oportunidades, estos procesos, implican cambios en la denominación de dinero, siendo que se modifica no solo la cantidad o el importe, sino también el nombre que se usa para designarlas. En Venezuela, se ha conocido en años anteriores, las expresiones de Bolívar Fuerte (Bs. F) y Bolívar Soberano. (Bs. S).

En este orden de ideas, el Banco Central de Venezuela, a través de un comunicado con fecha 5 de agosto de 2021, ha informado que, una tras el nuevo cambio a aplicar en la estructura dineraria que entrará en vigencia a partir del 1° de octubre de 2021, se eliminarán seis ceros a la moneda, lo que sería la tercera “re expresión” desde el 2008.

Por lo tanto, según la información emitida por el BCV, la nueva denominación aplicada a la moneda será “Bolívar Digital”, sin embargo, el comunicado no observa si ésta se mantendrá en el tiempo o tendrá una vigencia limitada. Es decir, la nueva expresión se presenta como una necesidad, en razón de las dificultades que se generan al calcular el pago de bienes y servicios, impuestos y procesar transacciones, todo enmarcado en un proceso hiperinflacionario que, ha minimizado el poder de compra de la moneda nacional.

Seguidamente, este cambio persigue alcanzar una mayor eficiencia en el sistema de pagos, con el fin de reducir la tendencia per cápita de papel moneda, simplificar el cómputo de las transacciones económicas, facilitar el registro contable de las transacciones, favoreciendo a los manejos financieros y presupuestarios del país. De igual forma, en la economía las empresas son las encargadas de permitir el desarrollo de todas aquellas transacciones de pagos. En tal sentido, esta nueva expresión de la moneda tiene un hondo impacto en todo lo referente a importes dinerarios que se llevan a cabo dentro de una entidad, entre los que podemos mencionar, sueldos, beneficios laborales, contabilidad, ventas, entre otros, y afecta su funcionamiento de manera directa, exigiendo procesos de adaptación y cambios tecnológicos.

Posteriormente, las adaptaciones contables, así como las que habrá que hacer a los sistemas y a las tecnologías de información, implicaran costos y retos importantes para múltiples empresas, particularmente para aquellas cuyo ejercicio fiscal no coincida con el año calendario, ya que tendrán que llevar una doble contabilidad en bolívares fuertes para el ejercicio en marcha, no será tarea fácil realizar la conversión de datos contables, lograr mecanismos eficientes para optimizar la comunicación con otros sistemas, y hacer el procesamiento correcto de la información.

En el mismo orden de ideas, tomando en consideración los impactos que a generados los otros cambios de expresión monetaria ocurridos en el país entre el 2008 y 2018, dentro de cualquier entidad, sea grande, mediana, o pequeña, y dedicada a cualquier tipo de actividad sea comercialización y/o prestación de servicio, se aconseja se haga una lista de las operaciones que pueden verse afectadas por dicho proceso de reconversión, tomar las medidas correspondiente,

en primer lugar para que no cesen las operaciones y en segundo lugar minimizar los riesgos por los cambios ocasionados, entre los que se destaca la información financiera, y todas las partidas que la componen.

En conexión con el párrafo anterior, destacamos que el proceso de adaptación dependerá de cada una de las necesidades que demande la organización a lo interno, influyendo también, o siendo de mayor impacto, las que estén más sistematizadas, es decir las que tengan que esperar se realicen las adaptaciones tecnológicas, para poder posteriormente proceder con un buen equipo de trabajo, con tareas asignadas y definidas, ejerciendo acciones o actividades de control coordinando seguimientos que permitan verificar que estos estén marchando correctamente, en cumplimiento con la norma legal, más los efectos del redondeo, así como también todos sean mencionados bajo la nueva expresión monetaria, sin que sea necesario paralizar las operaciones normales de la entidades financieras o empresariales.

Siguiendo, una de las recomendaciones consideradas más valiosas para el éxito antes, durante y posterior al proceso de reconversión, es la preparación del talento humano, que labora en cada una de las áreas en cualquier entidad saber qué hacer ante cualquier situación que se presente será la clave para que las operaciones administrativos contables se desarrollen sin ningún tipo de distorsión, ni desviación posible, minimizando cualquier impacto con tendencia de alto riesgo a la cual, están siendo sometidas, con todas las adaptaciones, tecnológicas y de los procesos internos, resaltando en esta ocasión el departamento de Recursos Humanos (RRHH) y el pago de la nómina y todas sus cuentas inherentes, obligación de alto valor y cuidado para con terceros los trabajadores.

Actualmente, los departamentos de RR.HH, están obligados a mantenerse siempre en la vanguardia de los cambios tecnológicos y metodológicos para gestionar con eficiencia todo el ciclo de vida del empleado. Estas son las tendencias en Recursos Humanos 2021, el año 2020 ha sido un año que, por diferentes motivos, marcará a toda una generación de trabajadores y condicionará la actividad empresarial durante un largo periodo de tiempo. Como no podría ser de otro modo, algunas de sus consecuencias surgirán cambios de adaptación y nuevas tendencias, así, en dicho departamento, se continuara profundizando en algunas de las dinámicas que vienen de los últimos ejercicios pero también tendrán que asumir y cuidar nuevos retos derivados de los cambios experimentados en 2020, siempre cuidando se de cumplimiento a la norma

reguladora y cuidando su relación con los otros departamentos, teniendo claro que forma parte de un sistema, un todo, que no puede ser completamente independiente.

Similarmente, Chiavenato (2008) plantea que,

La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (p. 9).

Es por esta razón entonces, la administración de Recursos Humanos se refiere al arte de manejar personal a cargo, desde los procesos básicos como contratación, entrenamiento, evaluación constante del personal hasta los procesos de capacitación, velar por el buen desempeño de los empleados, y por todos sus derechos, incluyendo su salario y todos los beneficios laborales.

En este contexto, la clave para enfrentar todos los retos que exige la adaptación, adopción y aplicación de la nueva expresión monetaria, recae sobre la buena administración del área de Recursos Humanos de una organización, siendo un factor importante, y de mucha ventaja, ser competitivo, estar preparado para las futuras eventualidades que puedan presentarse en la empresa correspondiente.

La administración de recursos humanos es de suma importancia dentro de la empresa en los momentos de cambio debido a que planea, organiza, dirige y controla todo lo que sucede en la organización, tratando de mejorar prácticas para el buen desempeño de los colaboradores, por ejemplo capacitación y enseñanza, implementación de sugerencias por parte del personal, y así garantizar el éxito de todas las áreas de la entidad, en este caso muy especialmente los relacionados con los cálculos de los salarios y beneficios laborales.

Por todo lo anteriormente expresado, se detecta por medio de la observación directa y conversaciones en el departamento de RRHH, con el personal a cargo desde el inicio del proceso de pasantías, los alcances, los cambios y las exigencias sobre el proceso de adaptación de la empresa “INALSA, S.A” en el departamento de nómina, que produce la reconversión establecida por el Banco Central de Venezuela. En otras palabras; como afecta éste cambio en el desenvolvimiento del departamento mencionado, el problema tiene su origen, como se ha apuntado, en la decisión del Ejecutivo Nacional para realizar una nueva expresión en la moneda

que, por el lado económico produzca la sensación de fortalecimiento del signo monetario, y en el aspecto organizacional u operativo, se anuncia como una bondad de la medida de simplificación de las operaciones económicas, cosa que atañe y beneficia a las entidades para subsanar el desbordamiento numérico que se enfrentan todos los sistemas, administrativos-contables.

Por otro lado, otro reto al cual enfrentar en lo financiero, donde, se debe realizar un análisis exhaustivo, de todas las cuentas contables, a fin de que el 30-09-2021 muestre unos saldos exactos y libres de errores, antes de proceder con la reconversión de las cifras del sistema, y posteriormente de igual forma verificar que luego de realizado el procedimiento de la mano de tecnología, se vea expresada la información financiera tal cual se encontraba antes del proceso, numéricamente hablando, sin errores, omisiones, es decir sin distorsiones, pero bajo la nueva expresión monetaria Bs digital.

Otro aspecto relevante de índole operativo, será el de tener especial cuidado al calcular, retener y cancelar las contribuciones parafiscales del seguro social obligatorio (IVSS), fondo de ahorro vivienda y habitad (FAOV) y instituto nacional de capacitación y educación socialista (INCES) correspondientes al mes de septiembre y el tercer trimestre 2021, Se verificara que los portales utilizados para tal fin estén acondicionados para realizar las declaraciones con el nuevo cono monetario y que las cifras coincidan con las calculadas por la empresa, y en caso que se presenten problemas con los portales gubernamentales, al momento de la declaración y pago tomar acciones de protección ante cualquier riesgo sancionatorio que esté sometida la entidad.

Vinculado a esto, la empresa tiene como objetivo alcanzar una mayor eficiencia en el sistema de pagos para facilitar el registro contable de las transacciones, todo esto pretende alcanzarse realizando una evaluación de los efectos de la reconversión, durante todo el proceso de reconversión, apoyándose en actividades de control y seguimiento, procediendo a realizar cualquier ajuste pertinente según sea necesario, logrando así trabajar efectivamente para presentar una información contable libre de distorsiones, errores u omisiones, respecto a la nómina, así como todas las partidas contables que la conforman (Sueldos y Salarios, Beneficios Laborales y parafiscales), teniendo como base la norma de redondeo.

Para dar respuesta a la problemática antes planteada se presentan las siguientes interrogantes ¿Cómo se están desarrollando los procesos contables y tecnológicos antes de la nueva expresión monetaria? ¿Qué debe hacerse en los procesos contables y tecnológicos para enfrentar los cambios generados por la nueva expresión monetaria? ¿Qué acciones pueden tomarse en cuenta para detectar y corregir cualquier cambio que surja posterior al proceso de la nueva expresión monetaria?

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Establecer actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables - tecnológicas en el departamento de RRHH y los efectos de la nueva expresión monetaria en la empresa INALSA, S.A

Objetivos Específicos

Diagnosticar los procesos operativos en el departamento de RRHH en la empresa INALSA, S.A.

Determinar los procesos de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de RRHH en la empresa INALSA, S.A.

Formular actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de RRHH en la empresa INALSA, S.A.

Justificación

El presente estudio busca, establecer actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables y tecnológicas en el departamento de RRHH por los cambios generados por la nueva expresión monetaria en la empresa INALSA, S.A En cuanto a la justificación, Hernández, Fernández y Baptista (2012) mencionan que por medio de la justificación se debe “indicar el porqué de la investigación, exponiendo sus razones, donde debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (p. 51).

Si bien es cierto que, el proceso de adaptación del departamento de recursos humanos es de gran importancia ya que, mediante este, actuar con anticipación y preparación ante la reconversión monetaria es de mayor eficiencia para el departamento a la hora de la toma de decisiones, por lo tanto, el siguiente estudio realizado, tiene como finalidad identificar los procesos que realizara el departamento de recursos humanos sobre el mismo para llevar a cabo

acciones de mayor efectividad en cuanto a la nueva expresión monetaria, que es una medida que pretende simplificar la comprensión uso y manejo de la moneda nacional y facilitar los montos de las transacciones del pago de nómina y demás beneficios laborales y los parafiscales de los trabajadores.

Además, con el paso del tiempo, por la cantidad de dígitos que poseen los productos, bienes y servicios, los tributos, y en general las cantidades en Venezuela, por efecto hiperinflacionario se entró en un proceso de desbordamiento de dígitos que se tenía que frenar y controlar, para evitar colapsaran los sistemas de toda índole entre los que podemos citar, máquinas e impresos fiscales, sistemas contables, entre otros. Para concluir los aportes de este estudio son de gran pertinencia en virtud que se da solución a una problemática que afecta el buen desarrollo de la organización.

De igual forma, este estudio aportará a la empresa INALSA, S.A, desde el punto de vista práctico, acciones que le permitirán hacer una revisión organizacional sobre el proceso de adaptación, evaluándose a lo interno para lograr encontrar alternativas que les ayuden actuar con anticipación y una mejor preparación para el departamento de nómina al momento de realizar los pagos a los trabajadores evitar errores en los cálculos y las transacciones.

Alcance de la Investigación

El alcance de una investigación es conceptualizado por Sabino (2013) como “el resultado que se obtendrá del estudio, condicionando el método en dimensiones prácticas dentro de las cuales es posible efectuar la investigación (p.48). Esta investigación se llevó a cabo en la empresa INALSA, S.A. Ubicada en la zona II carrera 3 con calle 4, Barquisimeto dedicada a la producción de pasta, galletas y trigo. Y tiene como alcance establecer actividades de control y seguimiento del proceso de adaptación de la reconversión monetaria en el departamento de Recursos Humanos, con el fin de tener un personal de nómina complemente capacitado a la nueva adaptación, capaz de detectar y corregir cualquier desviación y/o distorsión que surja en la información financiera. Así mismo el presente trabajo se llevará a cabo en un periodo de Septiembre a Octubre de 2021.

La investigación realizada se enfoca en observar el proceso de adaptación ante la nueva expresión monetaria, así mismo el eje temático estará ubicado en el área de Recursos humanos gestión operacional donde comprenderá la investigación la revisión del proceso de adaptación de

nómina, buscando observar los cambios generados en el departamento por la reconversión monetaria, sin que se vea afectado el salario y los beneficios laborales velando por el trabajador y las obligaciones inherentes a este, respondiendo a las exigencias del Estado y los entes reguladores, cuidando un justo y correcto cálculo, sin omisiones, ni desviaciones.

MOMENTO II

Soporte Conceptual

Antecedentes de la investigación

El concepto de marco conceptual está directamente relacionado con la investigación y, por lo tanto, con la ciencia. Se entiende por marco conceptual de acuerdo a Tamayo (2012) como “el conjunto de ideas, procedimientos y teorías que sirven a un investigador para llevar a término su actividad” (p.46). Por consiguiente, permite ubicar el tema objeto de estudio dentro del conjunto de las teorías existentes con el propósito de precisar en qué corriente de pensamiento se inscribe y en qué medida representa algo nuevo o complementario.

En este sentido, un marco conceptual se refiere a la ordenación coherente de todos aquellos aspectos que forman parte de una investigación, suele utilizarse como una herramienta teórica que permite al investigador diseñar su estrategia de manera conjunta. El marco conceptual permite, por un lado, instruir las búsquedas del investigador e identificar la metodología necesaria. Por el otro lado, permite establecer un consenso mínimo entre el investigador y el lector al respecto del lenguaje y los conceptos manejados.

Antecedentes

Al respecto, Arias (2006) los antecedentes “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. (p.106). En todo proceso de investigación se requiere como elemento necesario y previo, efectuar la revisión de la literatura existente sobre temas relacionados con el estudio a realizar, por lo que se hace indispensable la consulta de temas vinculados con el mismo. De allí que, la revisión de los antecedentes de la presente investigación, se orienten en otros estudios donde se aborden de manera exhaustiva los aspectos relacionados al tema sobre los retos operacionales de la nómina y la nueva expresión monetaria.

En el ámbito Internacional, nos encontramos con Carmona y Pazmiño (2018) en su estudio titulado *“Desarrollo de una aplicación WEB, para la gestión de nómina local Maquinas Hidalgo”* proyecto técnico previo a la obtención de Ingeniero de Sistemas, en la Universidad Politécnica Salesiana sede de Guayaquil. Modalidad proyecto factible, realizado en la sede de la entidad, se presentó una propuesta la cual ofreció dar solución, mediante el desarrollo e implementación de una aplicación web basado en el manejo de sus procesos internos, la empresa pueda conseguir resultados óptimos en cada uno de sus procesos desde un adecuado módulo de nómina que le permita tener una reducción de tareas administrativas, hasta un innovador proceso de marcaciones para todos los locales a nivel nacional. Esto permite que el local comercial mejore la estructura de su modelo de negocio, contando con un sistema computacional óptimo, efectivizando la productividad de las personas encargadas de la gestión de nómina.

Esta investigación guarda relación con el trabajo investigativo, puesto que ambos trabajos se enfocan en la sistematización de los procesos de nómina de una entidad, cuidando así, todos los pasos y procesos, durante la implementación del mismo, cuidando detalles y dando soluciones efectivas para los cálculos de cada una de las partidas que la componen, como lo son sueldos y salarios y todas las demás asignaciones y deducciones que le componen.

En el ámbito local, nos apoyaremos en Pineda (2020) que presentó un estudio para el Instituto Universitario Jesús Obrero, extensión Barquisimeto para optar al título de técnico superior en Contaduría Pública, titulado *“Trabajo online del técnico superior en el departamento de recursos humanos para tiempos de contingencias”* el objetivo general planteado fue Implementar el teletrabajo como herramienta en los tiempos de contingencia en el departamento de recursos humanos y el proceso de nómina de trabajadores, con una investigación de tipo documental, descriptiva diseño bibliográfico, bajo la metodología cualitativa, con paradigma interpretativo, con la técnica de la observación documental, instrumentos utilizados registro de datos, esto se realizó a través de una agenda de notas, lo que permitió reunir toda la información a manera de resumen, recolectando las referencias bibliográficas, según las unidades de análisis previamente indicadas en la matriz para estudiar la respectiva categoría, con archivos electrónicos otra proveniente de información a internet.

Continuando en dicha investigación, se realizó un cuadro comparativo de cómo se ha implantado el teletrabajo, qué función ha tenido, si ha sido de utilidad, qué tal es su efecto, dicen la personas sobre su aplicación para las empresas a nivel internacional, nacional y regional y se sacaron unas conclusiones en base a estas comparaciones para clarificar si su implantación es eficiente y factible para las empresas en tiempos de contingencia, llegando a la recomendación, que la empresa que desee implantar el teletrabajo evalúe el área de recursos humanos para tener conocimiento del desarrollo actual de las operaciones en las nóminas, para garantizar la operatividad ante cualquier contingencia, que pueda suplir a la modalidad presencial, con la cual se desenvuelven la mayoría de las entidades. Este trabajo nos da un aporte valioso en cuanto a las bases teóricas y legales del departamento de recursos humanos y la nómina, y nos indica que se debe de mantener operativo este departamento en todo momento, creando planes de contingencia para no verse afectado bajo ningún concepto el beneficio de los trabajadores.

Continuando, en el ámbito local, nos apoyaremos en Pérez (2019) presento un estudio para el instituto Universitario Jesús Obrero, extensión Barquisimeto para optar al título de técnico superior en Contaduría Pública, titulado *“Estrategias Administrativas Para Reorganizar La Coordinación De La Gestión Operativa De Retenciones IVA En Empresa Domínguez & Cía. SA, Barquisimeto”* La presente investigación tiene como objeto formular estrategias administrativas que permitan reorganizar la gestión operativa de los procedimientos administrativos y legales, en materia de retenciones IVA en la Empresa Domínguez & CIA, en Barquisimeto. En lo referente a la metodología, el diseño fue descriptivo y de campo. La población fue la empresa Domínguez, la muestra estuvo conformada por cinco (5) personas la cual es la totalidad de los trabajadores que integran el departamento de administración, contabilidad y compras de dicha entidad, como instrumento se aplicó un cuestionario de 13 ítems, cuyo propósito fue responder a los objetivos planteados en la investigación.

En dicha entidad de estudio, se puede mencionar que en el área administrativa se opera actualmente con descoordinación y falta de sincronización entre las unidades que intervienen, traducida en debilidades del cumplimiento tributario, en retenciones del Impuesto al Valor Agregado (IVA), no desarrollándose una buena gestión operativa ni administrativa, ya que el vínculo de interdependencia que existe entre casa matriz y sucursal, impide se pueda cumplir con el

deber formal como exige la ley y dentro de los plazos establecidos, en todo el proceso que se implementa en el cálculo, emisión y entrega del comprobante de retención, exponiendo a la empresa en una situación de vulnerabilidad ante posibles y futuras sanciones.

El citado trabajo especial de grado de Pérez, nos permite indagar sobre la importancia y la constante revisión de los procesos operativos, que debe hacerse presente en las organizaciones, puestos que ambas buscan reorganizar procesos con adaptaciones y adecuaciones necesarias en los departamentos.

Bases Teóricas

La investigación de fuentes bibliográficas nos sirve de apoyo para profundizar en el tema de estudio, obteniendo diversos conceptos hechos por autores que hacen referencia a la consulta de investigación referida a la planificación tributaria. Así mismo, Arias (ob,cit) considera que: “Las bases teóricas se refieren al desarrollo de los aspectos generales del tema, comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado”. (p.3) Por lo tanto, los fundamentos teóricos son donde se concentra todo lo oportuno que se tiene sobre el tema a investigar.

Departamento de Recursos humanos

Según Chiavenato (2007) “La administración de recursos humanos RRHH consiste en la planeación, organización de desarrollo, coordinación y control de las técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

Base Monetaria

La base monetaria, según Crazut, (2010) constituye el “dinero creado por las autoridades monetarias, generalmente Banco Central y Tesorería, y suele estar representada por billetes, moneda fraccionaria y depósitos de la banca en el Banco Central.” El mismo autor señala que la base monetaria representa los pasivos monetarios del Banco Central y de la Tesorería, y para el público y el sistema Bancario constituye los activos líquidos, quienes lo utilizan como medios de pago de la economía”. (p.130) de tal manera que la base monetaria es la cantidad de dinero en

circulación, es decir, la oferta monetaria, a través de lo que se conoce como el multiplicador monetario.

Política monetaria

Para Seldon, A (1994) “La política monetaria es el conjunto de acciones emprendidas por el banco central de cada nación, con el propósito de regular la circulación monetaria y a través de ella, incidir sobre el costo del dinero y la disponibilidad de créditos para todos los sectores de la economía”. (P.244). De manera que, es el conjunto de decisiones que las autoridades monetarias adoptan con el fin de buscar estabilidad del valor del dinero y evitar desequilibrios permanentes en los pagos.

Cono monetario

“Se llama cono monetario al conjunto de monedas que existen y circulan simultáneamente en un país y que se describen en orden ascendente o descendente”. (Díaz, 13 de abril del 2012)

En Venezuela, la historia de las monedas es fascinante. Podemos leer un trabajo que describe la evolución de las monedas en Venezuela en el sitio web www.monedasdevenezuela.com/ donde están descritas con mucho detalle las incidencias monetarias en las diferentes etapas políticas de la nación. Podemos decir entonces, que en los comienzos de Venezuela se encuentran que las monedas que circularon eran las de los países que nos poblaron. En aquellos tiempos se acuñaban las llamadas monedas macuquinas, cuya característica fundamental es que eran acuñadas a mano y por lo tanto eran irregulares. También se utilizaron las monedas de curso legal de España, Francia e Inglaterra.

Reconversión monetaria

La Reconversión Monetaria consiste en el cambio del cono monetario de un país, es un proyecto de Estado, enmarcado por un programa de orden legal y de naturaleza económica. Esto implica un proceso de transición en el que es necesaria la implementación de un plan diligente según los lineamientos expuestos por el ente rector de la Reconversión Monetaria, en este caso, El Banco Central de Venezuela, B.C.V. 2021, autores como Gonzales (2007), opinan que la llamada reconversión monetaria consiste en un cambio o sustitución de una moneda, en el caso Venezolano, es por la reducción de 6 ceros. Si bien en teoría luce sencillo, tiene un impacto en las empresas en materia tecnológicas y operaciones.

Efectos de la reconversión monetaria

La primera de las reconversiones buscó dar una "mayor eficiencia al sistema de pagos en el país", así como "consolidar la confianza en la moneda nacional", ahora con este nuevo proceso llamado reconversión monetaria se busca dar los primeros pasos a una economía electrónica, dando entrada a la moneda digital, ya que actualmente se desarrollan innumerables transacciones electrónicas en el sector productivo de nuestro país, afirma directiva del BCV.

Planificación

Una de las herramientas más importante de un gestor para alcanzar sus objetivos, es mediante una planificación. Para Hidalgo (2010), la planificación "es un proceso que ayuda a determinar los objetivos y metas de la organización, así como la manera de darles cumplimiento, siendo proactiva, puesto que busca anticiparse a los hechos" (p.10). La planificación es la herramienta gerencial que orienta a todos a un destino común de forma organizada y trabajando en conjunto. Sin un plan, no es posible alcanzar favorablemente los objetivos propuestos, puesto que el personal de la entidad económica desconoce lo que ha de hacerse.

Como señala Rodríguez (2010), la planificación como herramienta de gestión gerencial ha sido definida, en términos generales, como el aprovechamiento racional de las ventajas y oportunidades de negocios así como la fijación de políticas para la protección ante eventualidades causadas por debilidades competitivas, bien sea de un producto, de una marca, del negocio como tal o del sector económico en el cual se desenvuelve el ente que se ve abocado a formular planes estratégicos para defender una posición, consolidar un liderazgo o, simplemente para sobrevivir comercialmente.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente por el autor, podemos recalcar que es importe una planificación para poder asegurar que los objetivos sean alcanzados en el tiempo y calidad deseada, bajo una buena supervisión facilitando los pasos entre pensamiento y la acción y así poder disminuir riesgos. En general, el proceso de planificación a nivel empresarial constituye un proceso complejo, caracterizado por un conjunto de trabajos interconectados que parten de unas directivas a considerar y concluyen con la formación del plan financiero de la organización (plan económico anual de la empresa).

Según las diferentes experiencias de planificación, este proceso tiene sus particularidades, sobre todo en lo que respecta a experiencias de planificación empresarial en países capitalistas y

economías de mercado. Es por esto entonces, que las empresas requieren ejecutar una planificación, cuando la gerencia nota que existen algunas desviaciones ya a manera de control buscan incluir procesos viables y sencillos para aplicar dentro de la organización, dejando un perfil para coordinar y verificar las actuaciones de los trabajadores, logrando con esto solucionar y satisfacer las incidencias en un área de trabajo determinada.

Propósitos de la planificación

Como opina Vargas (2012) la planificación cumple dos propósitos claves para las organizaciones en donde se implementa: el de proteger y el de afirmar. El objeto protector consiste en minimizar el riesgo reduciendo la incertidumbre que rodea al mundo de los negocios y definiendo las consecuencias de una acción administrativa determinada. También afirmativo de la planificación consiste en elevar el nivel de éxito organizacional. Un adicional de la planificación consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones.

Minimizar el riesgo: como afirma Barthelmes (2005) la planeación protege a la organización, reduciendo significativamente la incertidumbre en torno a los negocios en que se desenvuelve la misma, y clarificando las posibles consecuencias de las posibles acciones administrativas. Es preciso destacar que este propósito se cumplirá en mayor medida, cuanto mayor sea la calidad de la información que sobre el propio sistema y el ámbito del negocio, se tome como referencia de partida para el proceso de planeación. En tal sentido, la organización deberá disponer de un sistema de inteligencia empresarial que le proporcione información abundante y fidedigna sobre los clientes, los competidores, los proveedores y su propia capacidad de negocio en el futuro mediato e inmediato.

Garantizar el desarrollo de la organización: desde el punto de vista de Barthelmes (ob.cit) la planeación no sólo se propone garantizar el éxito de la organización en un periodo determinado, sino que uno de sus propósitos esenciales es lograr el permanente crecimiento de la gestión. Si se entiende por éxito, la inserción de la organización en su contexto con ventajas competitivas, incrementando su zona de impacto en éste, se entenderá claramente que el ejercicio eficaz de la planeación ha de conducir necesariamente a que los niveles de la gestión sean superiores – tanto cuantitativa como cualitativamente – en cada nuevo ciclo.

Lograr una coordinación eficaz: el ejercicio adecuado de la planificación, sienta las bases para la coordinación de los esfuerzos de todos los miembros de la organización para alcanzar los niveles deseados de eficiencia empresarial. Este propósito de la planeación se alcanzará en

mayor medida, cuando los trabajadores participen activamente en la fijación de las metas organizacionales, ya que desde la propia concepción del plan de estará logrando la acción coordinada de todos los implicados en su puesta en marcha. Cuando el plan se concibe mediante el uso de la inteligencia colectiva y el compromiso emocional de los participantes, el mecanismo de ajuste mutuo, actúa como garante de una coordinación más efectiva.

Cuando se toman en consideración los aspectos teóricos anteriormente expuestos, se hace evidente la importancia que la misma tiene para el logro del éxito organizacional. Sin embargo, a pesar de su necesidad e importancia, es muy frecuente que su eficacia se vea limitada por errores cometidos durante el proceso de planificación.

La gestión de nómina

Las nóminas son estructuras necesarias para llevar a cabo el correcto control de los trabajadores que laboran en una empresa, pues permiten realizar diversas funciones, como el registro del movimiento laboral de un trabajador, las responsabilidades que establece la ley, al igual que los beneficios de los cuales tienen derecho a gozar los trabajadores. Para obtener los resultados correctos, es necesario realizar numerosas operaciones para calcular los distintos rubros de los pagos que le corresponden a cada trabajador (Cabello & Yarlequé, 2012).

El objetivo de la nómina es gestionar de forma automatizada los procesos para la elaboración de proyecciones y proformas presupuestarias de gastos de personal ahorrando recurso humano, económico y reduciendo los tiempos de elaboración, facilitando con ello el apoyo a la toma de decisiones (Rodríguez, 2018). Un sistema de nómina le permite a la empresa realizar tareas y cálculos muy específicos colaborando con las demás estructuras de la organización para el manejo de los recursos financieros y personal de la empresa.

No realizar una correcta implementación de nómina puede ocasionar varios inconvenientes, tales como, falta de coordinación para realizar las actividades, incumplimiento en la entrega de información, lo cual ocasiona desorganización del personal, insatisfacción laboral, entre otros (Gómez & Jayron, 2016); El modelo de gestión de nómina automatiza la gestión del sueldo a través de la obtención de los datos del trabajador relacionados con su trabajo, marcaciones, atrasos, préstamos, anticipos, vacaciones, bonificaciones y generación mensual de los roles de pago.

Es por esta razón conociendo la importancia y la funcionalidad del sistema de nómina se busca, formular actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables y tecnológicas en el departamento de RRHH por los cambios generados por la nueva expresión monetaria en la empresa INALSA S.A.

Departamento de nómina

Es el encargado de realizar el pago de manera legal y organizada a sus trabajadores, así como proporcionar información contable de utilidad para el trabajador, la empresa y el organismo encargado de regular las relaciones laborales. En todo país existen normas, reglas y leyes que regulan y se encargan de velar por los deberes y derechos de los trabajadores.

Según Bertha Aguilar un departamento de nómina es un documento de control administrativo, en el cual se consignan las percepciones y deducciones de uno o varios trabajadores que integran una organización en un periodo determinado.

Tipos de Nómina

Según Bertha Aguilar los tipos de Nómina son

Nómina Manual: se elabora por cálculos enteramente manuales, usadas en empresas pequeñas o de mediana capacidad. Existe el mercado, formularios diseñados por ejemplo el sistema Mc-Be.

Formularios de entrada y codificación

Reportes del sistema.

Operación del sistema.

Archivos del sistema.

Programas del sistema.

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

Según la forma de pago:

*Semanal

Según el tipo de personal:

*Nómina Ejecutiva o Mayor

*Nómina de Empleados

*Nómina de Obreros

Partes de la Nómina

Asignaciones:

*Sueldo o Salario

*Bono por asistencia

*Horas extraordinarias

*Suplencias

*Vacaciones

*Comisiones

*Retroactivo

*Día de descanso

*Bono nocturno

*Sobre tiempo en feriado

*Permiso remunerado

*Prima por matrimonio

*Prima por hijos

Deducciones:

*Seguro social

*Seguro paro forzoso

*Impuesto sobre la renta

*Sindicato

*Caja de ahorro

*Seguro de hospitalización

*Política habitacional

*INAVI

*INCE

*Comedor

*Préstamo compañía

*Crédito comercial

Departamento de Tecnología

Según Ángel Quintanilla (1998) define tecnología como "Conjunto de conocimientos de base científica que permite describir, explicar, diseñar y aplicar soluciones técnicas a problemas prácticos de forma sistemática y racional" (p. 5)

Un departamento de tecnología es donde se realizan el mantenimiento de la infraestructura tecnológica y la base de datos, gestionando eficientemente los riesgos y asegurando la provisión continua de los servicios tecnológicos de la empresa. Éste departamento no solo se encarga de analizar, diseñar y desarrollar los sistemas informáticos internos, también del soporte técnico de los usuarios de entregar servicios electrónicos (PC, correos, internet, software, y de la investigación e innovación de tecnología.

Sistemas Administrativos

Es una red o un esquema de procesos cuya finalidad es favorecer el cumplimiento de los objetivos de una organización, todo sistema administrativo determina una serie de procedimientos que deben ser respetados por los miembros de una compañía a la hora de tomar decisiones, esta compleja red se encuentra integrada en la estructura misma de la empresa y permite que cada paso que dé cualquiera de sus integrantes apunte hacia los mismos fines.

Según el autor Fernando G. Magdalena (1992) "Un sistema Administrativo está integrado por personas que trabajan en la organización captando, procesando, transmitiendo o conservando información de un conjunto de soportes donde se sustentan los datos y una red de canales que vincula a las personas y por donde fluye la información" (p.166).

Riesgo

El diccionario de la Real Academia Española (1992), define el riesgo como: "Contingencia o proximidad de un daño; en donde contingencia se define como la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista"

Ante lo anterior citado se puede deducir que un riesgo es la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas, ya que los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad

Desbordamiento de cifras

Según el boletín Advisory Octubre 2007 que habla sobre el impacto de la reconversión monetaria en el entorno empresarial, dice que: ‘‘El desbordamiento de cifras en los sistemas de información a finales del 2017 inicio como un proceso de hiperinflación de la economía en Venezuela, el cual se ha extendido hasta la actualidad y que ha originado una perdida acentuada del poder adquisitivo de la moneda en curso (Bolívar Soberano) y de su cono monetario.’’

Capacitación

Según Chiaveto I. (2001): ‘‘La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos’’ (P. 35)

Ante lo anterior citado se puede concluir que capacitación es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades que busca mejorar la actitud, conocimientos, habilidades o conductas de su personal

Bases Legales

Para apoyar, la realización del presente trabajo se hace necesario la revisión de una serie de fundamentos legales de carácter nacional, que guardan relación con la puesta en marcha del proyecto objeto de estudio de dicha investigación, entre ellos:

La constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. Diciembre 30,1999.

Establece en el Capítulo VII. Que corresponde a los derechos económicos, Artículo 112 donde dice que:

Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para

dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país. (p.84)

Por otra parte, en la LOTTT Mayo de 2012 (Gaceta Oficial 6076) en el artículo 79 nos habla sobre:

Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

1. Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
2. Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
3. Injuria o falta grave al respecto y consideración debidos al patrono.
4. Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la empresa o trabajadores de la misma.
5. Inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días hábiles en el periodo de un mes.

En base a la LOTTT en el Titulo III de la Remuneración Capitulo I de salario Sección Primera disposiciones generales en lo siguientes artículos habla sobre.

1. Artículo 129: El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito en la ley.
2. Artículo 130: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia digna humana.
3. Artículo 131: El trabajador dispondrá libremente de su salario, cualquier limitación a este derecho será nula.

4. Artículo 132: El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título oneroso o gratuito, salvo al conyugue o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos.
5. Artículo 133: Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda

Con referencia a los lineamientos del redondeo, Reconversión monetaria 2021 según el Banco Central de Venezuela Gaceta Oficial 42.185.

Nuevamente el Ejecutivo Nacional, a través del BCV (Banco Central de Venezuela) anuncia la ejecución de una reconversión monetaria, la cual eliminará 6 ceros a la denominación actual que entrará en vigencia a partir del 1 de Octubre del 2021. Dicho anuncio se materializó con la publicación en la Gaceta Oficial 42.185 del Decreto N° 4.553 EL 6 de Agosto de 2021.

Posteriormente, el instituto encargado de fijar la política monetaria aclaró los lineamientos del redondeo y otros aspectos tecnológicos a través de la publicación de la Resolución 21-08-01 el 16 de Agosto de 2021 en la Gaceta Oficial 42.191. Algunos de los aspectos que se indican en ambos textos legales son:

El Bs se mantendrá como símbolo de la nueva expresión.

Toda cantidad existente al 30 de Septiembre de 2021 deberá ser dividida entre un millón (1.000.000) de manera de obtener la nueva expresión monetaria.

Como en procesos anteriores, el valor resultante de la división se reflejará con una parte enteras y tres decimales y con base a ésta se calculará el valor monetario final

Operacionalización de las variables

Partiendo de la definición concebida sobre las variables de la investigación, se procede a contextualizar la operacionalización de las mismas. Por su parte, Carrasco (2009), argumenta que:

Una variable es operacionalizada con la finalidad de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento. Dicho proceso tiene su importancia en la posibilidad que un investigador poco experimentado pueda tener la seguridad de no perderse o cometer errores que son frecuentes en un proceso de investigación, cuando no existe relación entre la variable y la forma en que se decidió medirla, perdiendo así la validez, dicho de otro modo (grado en que la medición empírica representa la medición conceptual). (p.226).

Por otra parte, cuando se hace referencia a un sistema de variables se está enmarcando un contexto global de estudio, el cual permitirá analizar desde una óptica específica demarcada por características particulares de forma cualitativa como cuantitativa, para así plantear o sugerir posibles soluciones al problema que se está analizando.

Según Arias (2015) Las variables de estudio biomecánicas son magnitudes físicas que poseen indicadores muy concretos y definidos, los cuales, permiten una medición a través de instrumentos calibrados ya existentes, que ofrecen un alto grado de precisión en los resultados de la medición. (Pag 30)

Por su parte, Hurtado (2014) Una variable es todo aquello que puede cambiar o adoptar distintos valores, calidad, cantidad o dimensión. Es cualquier característica que puede cambiar cualitativamente o cuantitativamente. (Pag 10)

Cuadro N° 1: Operacionalización de las variables

Objetivo General: Establecer actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables -tecnológicas en el departamento de RRHH y los efectos de la nueva expresión monetaria en la empresa INALSA, S.A				
Objetivo Específico	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Diagnosticar los procesos operativos en el departamento de RRHH y la nueva expresión monetaria, en la empresa INALSA, S.A	Procesos operativos, según operaciones contables - tecnológicas, y los efectos de la nueva expresión monetaria.	Control interno.	<input checked="" type="checkbox"/> Expresión Monetaria <input checked="" type="checkbox"/> Nómina y RRHH <input checked="" type="checkbox"/> Tecnología Informática <input checked="" type="checkbox"/> Monto Salarial <input checked="" type="checkbox"/> Errores Contables <input checked="" type="checkbox"/> Información pertinente <input checked="" type="checkbox"/> Impacto Económico	1 2 3 4 5 6 7
Determinar los procesos de las operaciones contables- tecnológicas en el departamento de RRHH, en la empresa INALSA S.A.		Operaciones contables. Operaciones tecnológicas.	<input checked="" type="checkbox"/> Sueldo Trabajadores <input checked="" type="checkbox"/> Capacitación al Personal <input checked="" type="checkbox"/> Manejo del sistema Administrativo <input checked="" type="checkbox"/> Planificación y Efecto Protector <input checked="" type="checkbox"/> Actividades de Control y seguimiento	8 9 10 11 12
Formular actividades de control, según las operaciones contables –tecnológicas en el departamento de RRHH.				

MOMENTO III

Orientación Procedimental

En este momento, se destacarán todos los aspectos más importantes empleados en cuanto a la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación, en donde se indaga sobre la naturaleza, el paradigma, diseño y tipo de investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos y las estrategias procedimentales de desarrollo de la investigación.

Naturaleza de la Investigación

Paradigma

Las investigaciones, adquieren una naturaleza determinada según sean sus propósitos, partiendo de dicha base, el estudio aquí proyectado se inscribe en el paradigma positivista o empírico, que Sabino (2013), define como “El paradigma dominante en algunas comunidades científicas caracterizado por afirmar que el único conocimiento verdadero es el producido por la ciencia” (P.367). Es decir, el positivismo asume solo que las ciencias empíricas son fuente aceptable de conocimiento, lo que implica un método adecuado y valido para descubrir la realidad.

Enfoque

El enfoque presente en esta investigación, es de tipo cuantitativo, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2012) como un método de recolección de datos cuantitativos para la investigación sobre las variables, trata de determinar la asociación entre ellas, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia en una población con la finalidad de explicar por qué las cosas suceden o no de una forma determinada (P.245).

Tipo de Investigación

El presente estudio estuvo enmarcado en una investigación de campo bajo la modalidad descriptiva, Arias (2006) define el diseño de campo como “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular y controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes”. (p. 31)

Se justifica este tipo de investigación debido a que los datos fueron recogidos de primera mano por el investigador, la misma será realizada en la realidad donde ocurre la problemática, en este caso se recogió la información en la Empresa INALSA, S.A ubicada en Barquisimeto, estado Lara. Por otra parte, el carácter descriptivo estuvo dado por el análisis e interpretación de la situación en estudio. Siendo una investigación descriptiva según Sabino (1996), expone que:

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (Pág. 51)

En este sentido, se consideró una investigación descriptiva por cuanto se contempló la situación dada y se procedió a detallar los hechos tal y como se presentan en un contexto natural describiendo así con mayor precisión las características de un grupo estipulado, además, de indagar la situación objetivo de estudio, conocer sus características para obtener el diagnóstico y avanzar en las acciones pertinentes, tal es el caso de los empleados que laboran en el departamento de RRHH nómina en INALSA, S.A.

Población

Se habla de población como el número de habitantes que integran un estado ya sea el mundo en su totalidad, o cada uno de los continentes, países, provincias o municipios que lo conforman; y puede referirse también a aquel acto poblacional que significa dotar de personas a un lugar.

A este respecto, Tamayo (1997), argumenta que “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.114). La población de esta investigación está representada por (03) miembros, el total de trabajadores que integran la organización sujeta al estudio.

Muestra

En cuanto a la muestra viene a ser una parte específica de la población, por medio del cual se pueden estudiar correctamente los fenómenos particulares involucrados en la investigación. En opinión de Balestrini (2006) “una muestra no es más que una parte de ese todo que se llama universo o población y que sirve para representarlo”. (p. 83).

Por lo tanto, se puede determinar que la muestra es una pequeña porción o parte representativa de la población total, que es objeto de estudio, sobre este particular, una muestra para que sea representativa y por consiguiente útil, debe reflejar las similitudes o diferencias encontradas en la población, ejemplificando las características de las mismas.

Dado que los integrantes de los referidos departamentos no es un número alto y para efectos de esta investigación se empleó toda la población, es decir, no se tomó muestra. Estas apreciaciones son sustentadas por Balestrini (ob.cit) quien alude que: “cuando las poblaciones son pequeñas se toman en su totalidad y pasan a convertirse en sujeto de estudio, por lo que no hay forma de error en muestra” (p. 91).

Cuadro N° 2: Cuadro Población y Muestra

SUJETOS	PUESTO
Analista de nómina	3
TOTAL	3

Técnica de Recolección de Datos

En toda investigación que se pretende realizar se hace necesario utilizar la metodología que permita obtener de manera efectiva la información que sirva para la solución del problema ya definido. Para Sabino (ob.cit) la técnica de recolección de datos es “la forma estructurada por medio de la cual se recibe de un tercero la información en una investigación” (p. 97).

Ahora bien, con la finalidad de obtener la información que permitió cumplir con los objetivos formulados en el estudio se utilizó la Técnica de la Encuesta definida por Jiménez (2012) como un “instrumento de investigación de los hechos en las ciencias sociales que implica la consulta tipificada de personas elegidas de forma estadística y realizada con ayuda de un cuestionario (p.145). Esta técnica permitió hacer un análisis más transparente de los resultados arrojados en la investigación.

Instrumento

En cuanto al instrumento de recolección de datos, Sabino (ob.cit) lo define como “un recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 153). Por lo que el instrumento que se utilizó fue el cuestionario descrito por Hernández et al. (2012) como “un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos, donde seleccionara uno de los cinco puntos de la escala.” (p. 341).

Esto implica que el cuestionario es un conjunto de preguntas bien seleccionadas que enmarcan la traducción de los objetivos y configuran el orden de las respuestas emitidas por los sujetos de estudio. Es por tal razón, que se seleccionó un cuestionario, dicotómico, de alternativas de respuestas Si y No, contentivo de doce (12) ítems El uso de este instrumento permitió recabar información para esclarecer los planteamientos y supuestos dentro de la investigación.

Validez

Con respecto a la validez, Arias (ob.cit) sostiene que “la misma significa que las preguntas o ítems de la entrevista o cuestionario deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación”. (p.79). En este sentido, el instrumento se validó mediante la técnica conocida como Juicio de Expertos definido por el autor como un conjunto de opiniones

que pueden brindar profesionales expertos en una disciplina, relacionadas al proyecto que se está ejecutando.

Se le aplicó el procedimiento de validación de contenido que consiste en el análisis de contenido de los ítems que conforman el cuestionario, en base a un formato de validación. Posteriormente, serán enviando a los expertos en metodología y evaluación los cuales realizaron las revisiones al instrumento para su posterior aplicación a la muestra definitiva. (Ver Anexo B).

Estrategias Procedimentales para el Desarrollo de la Investigación

El proceso de recolección de datos es la planificación de los procedimientos que conlleva a reunir datos con un propósito específico. Por consiguiente, para la recolección de la información se procederá de acuerdo a los siguientes pasos:

1. Se elaboró una comunicación escrita a los directivos de la institución a investigar, con la finalidad de informarles sobre los objetivos y fines del estudio y de esta manera, solicitar su autorización y colaboración para el desarrollo del trabajo.

2. Se realizaron reuniones previas a la aplicación del instrumento con el personal de la referida organización, es decir, la muestra del estudio, a fin de requerir su cooperación en la realización de la investigación.

3. Se elaboró un cronograma con el fin de asignar fechas, días, hora para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio.

Análisis de los Datos

Posterior a la aplicación del instrumento de estudio al personal de nómina de RRHH y tecnología ubicada en Barquisimeto, estado Lara, a la muestra seleccionada se procedió a darle significado a los datos recopilados, resumiendo su relación de forma que las respuestas dadas justifiquen las preguntas realizadas. Los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos fueron clasificados indicadores representados en gráficos.

Después de procesada la información, se realizó su interpretación descriptiva, el cual sirvió de base para sugerir adecuar el proceso de registro de las cuentas por pagar entre casa matriz y sucursal a fin de optimizar las operaciones realizadas en la organización para finalmente, proceder a la formulación de conclusiones y recomendaciones.

MOMENTO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En el presente momento se darán a conocer los siguientes resultados, su análisis y los descubrimiento de esta investigación, una vez que se obtuvo toda la información necesaria mediante la utilización y la aplicación del cuestionario como instrumento en la investigación de este trabajo y aplicado a los trabajadores de la empresa INALSA S.A, específicamente a los trabajadores del departamento de nómina, se procedió a ordenarla con el fin de poder facilitar el análisis y dar posibles soluciones.

Para determinar el porcentaje (%) que corresponde a cada cantidad de respuesta del instrumento que se aplicó, se utilizó una regla de tres simples para poder definir el porcentaje correspondiente a cada ítem. La información se representa mediante tablas y gráficos por cada dimensión, realizando análisis por ítems de los resultados y punto de vista de las personas a las que se les aplicó el instrumento. Los resultados obtenidos por las personas que integran la muestra fueron organizados para luego proceder a realizar un análisis detallado y de esta manera conocer los siguientes resultados:

Cuadro 3

Pregunta 1: ¿Cree usted que la entidad se encuentra preparada para la adopción y aplicación de la nueva expresión Monetaria?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
1	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

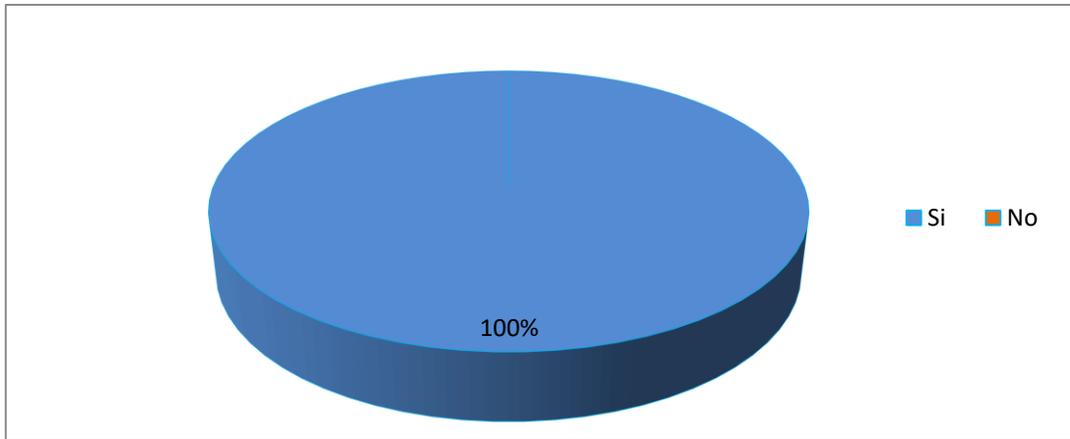


Figura 1: Expresión Monetaria

El 100% de los encuestados respondieron que (SI) se realizaron todos los trabajos necesarios en cuanto a la parte contable, a si como también tecnológicos para adoptar el nuevo proceso de reconversión monetaria, siguiendo lo establecido en las normas respectivas y tomando experiencias de reconversiones pasadas.

Autores como Gonzales (2007), opinan que: “la llamada reconversión monetaria consiste en un cambio o sustitución de una moneda, en el caso Venezolano, es por la reducción de 6 ceros. Si bien en teoría luce sencillo, tiene un impacto en las empresas en materia tecnológicas y operacionales. Se puede inferir que dicha expresion monetaria consiste en la eliminacion de seis (6) ceros al actual como monetario, que supone la división de todo importe de dinero y todo aquello expresado en moneda nacional entre 1.000.000”

Ante lo anterior citado se puede concluir que la reconversión monetaria no es mas que un proceso de simplicación en el cono monetario que sirve para reducir las cantidades y así poder realizar cualquier tipo de operaciones contables, reduciendo los errores y procesos engorrosos con las cifras altas.

Cuadro 4

Pregunta 2: ¿Cree usted que la adopción de la nueva expresión monetaria afecte el proceso de nómina y las funciones de RRHH?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
2	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

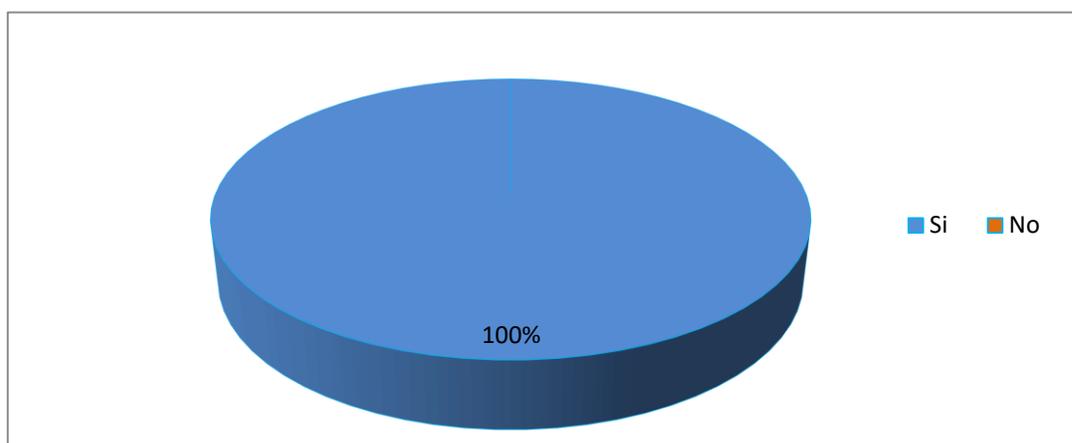


Figura 2: Nómina y RRHH

En opinión del 100% de los encuestados, el total de ellos concuerdan que con la nueva expresión monetaria (SI) podrían verse afectado en el proceso de realización de la nómina y con las funciones en el departamento de RRHH, consideran que, a pesar de tener un sistema actualizado, no cuentan con un personal totalmente capacitado y adiestrados en el tema de la actual reconversión, lo que puede ocasionar errores de cálculos, y procedimientos, ya que es algo que no esté sujeto a errores humanos.

Con referencia a los lineamientos del redondeo, Reconversión monetaria 2021 según el BCV (Banco Central de Venezuela). Nuevamente el Ejecutivo Nacional, a través del BCV, anuncia la ejecución de una reconversión monetaria, la cual eliminará 6 ceros a la denominación actual que entrará en vigencia a partir del 1 de Octubre del 2021. Dicho anuncio se materializó con la publicación en la Gaceta Oficial 42.185 del Decreto N° 4.553 EL 6 de Agosto de 2021.

Posteriormente, el instituto encargado de fijar la política monetaria aclaró los lineamientos del redondeo y otros aspectos tecnológicos a través de la publicación de la Resolución 21-08-01 el 16 de Agosto de 2021 en la Gaceta Oficial 42.191. Algunos de los aspectos que se indican en ambos textos legales son:

El Bs se mantendrá como símbolo de la nueva expresión.

Toda cantidad existente al 30 de Septiembre de 2021 deberá ser dividida entre un millón (1.000.000) de manera de obtener la nueva expresión monetaria.

Como en procesos anteriores, el valor resultante de la división se reflejará con una parte enteras y tres decimales y con base a ésta se calculará el valor monetario final-

En conclusión, A pesar de los resultados que la gráfica arroja y que la empresa es sometida a una actualización del sistema, se están preparando y siguiendo sus lineamientos para tratar de evitar distorsión en las operaciones por efecto al redondeo.

Cuadro 5

Pregunta 3: ¿Considera que el equipo de TI hizo una buena capacitación para el nuevo proceso de adaptación del sistema?

					Total	
	SI	%	NO	%	f	%
3	0	0	3	100	3	100

Fuente: Villegas (2021)

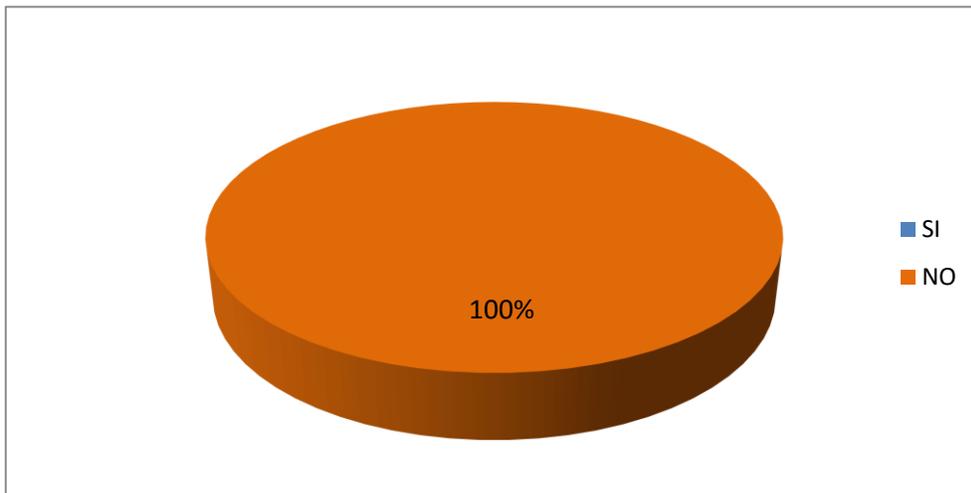


Figura 3: Tecnología de la información

En relación al ítem 3, la respuesta obtenida del (SI-NO) del encuestado dio como resultado una respuesta negativa (NO) en un 100% ya que consideran que el equipo de TI (Tecnología de la información) aunque dio en una oportunidad una capacitación, ésta no fue suficiente para abordar el tema completo y poder debatir los pro y los contra en base a la reconversión monetaria.

Según Chiaveto I. (2001): “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos” (P. 35)

Finalmente, la capacitación es un conjunto de actividades didácticas que están orientadas a cubrir las necesidades de una organización y están dirigidas a la expansión de conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores para llevar a cabo sus actividades laborales de manera eficiente

Cuadro 6

Pregunta 4: ¿Reconoce que con la nueva reconversión monetaria se entiende mejor el monto del salario de los trabajadores?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
4	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

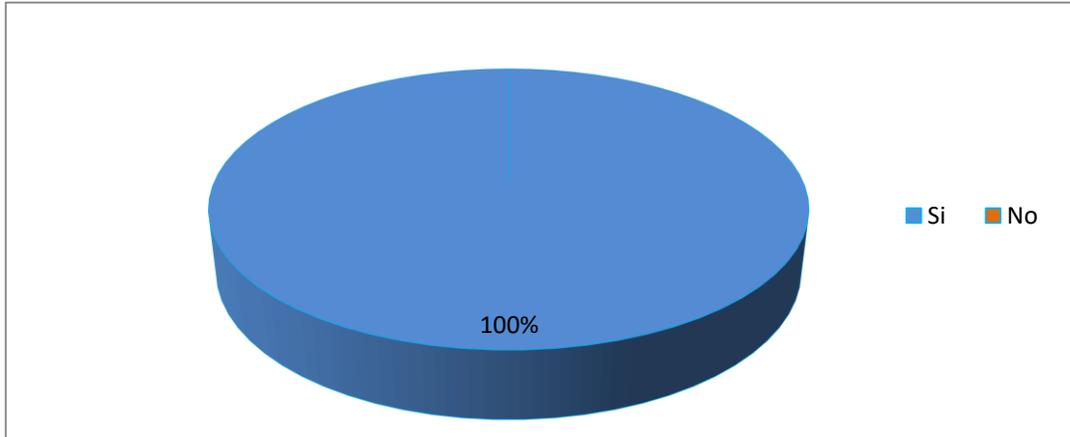


Figura 4: Monto salarial

Para dar respuesta al ítem 4, el 100% de los encuestados concuerdan que con la nueva expresión monetaria el monto del salario de los trabajadores (SI) se entiende mejor y que de esta manera es más factible obtener resultados en los cálculos que se realizan dado el momento de realizar los pagos de las asignaciones y deducciones que se le deben aplicar a cada uno de los trabajadores que desempeñan actividades laborales en los diferentes departamentos de la empresa INALSA S.A.

Según Ramírez (2007), la reconversión monetaria “es una medida de políticas públicas que simplifica la comprensión, uso y manejo del dinero nacional, mediante su expresión en una nueva y menor escala equivalente” (P. 20). Finalmente, la reconversión es una política monetaria que tiene como objetivo colocar correctivos a elementos que distorsionan la economía como los son la inflación, la liquidez monetaria, y la disminución del poder adquisitivo

Cuadro 7

Pregunta 5: ¿Considera que la nueva reconversión monetaria puede ocasionar riesgos de errores para la contabilidad financiera de la empresa

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
5	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

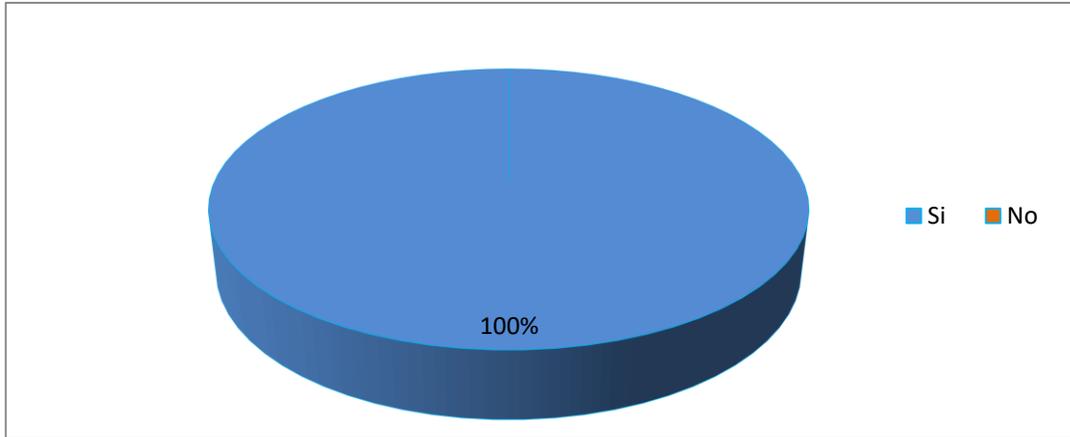


Figura 5: Errores contables

En relación y respuesta al ítem, los encuestados coinciden que la reconversión (SI) ocasiono errores de contabilidad pero que la empresa se encuentra preparada para enfrentar los riesgos y errores que puedan surgir, y así poder disponer de una información contable de los sueldos y salarios y todas sus cuentas inherentes libre de errores y omisiones adaptadas a lo que establece la norma de la nueva expresión monetaria.

El diccionario de la Real Academia Española (1992), define el riesgo como: “Contingencia o proximidad de un daño; en donde contingencia se define como la posibilidad de que algo suceda o no suceda, especialmente un problema que se plantea de manera no prevista

Ante lo anterior citado se puede deducir que un riesgo es la combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas, ya que los factores que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad.

Finalmente la empresa actualmente a pesar de que se encuentra preparada para enfrentar los riesgos y errores que puedan surgir en el departamento de RRHH y el cálculo de la nómina, y ocasionen distorsión de la información contable de los sueldos y salarios, no queda libre de ello, al contrario sigue expuestas ante cualquier efecto contrario al deseado generado por la reconversión, a los cuales debe estar alerta y minimizar los mismos con prontitud y oportunamente y así evitar, no genera o de pie a errores en lo sucesivo

Cuadro 8

Pregunta 6: ¿Cree usted, ¿que tiene información adecuada sobre cómo se van a adecuar los cambios?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
6	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

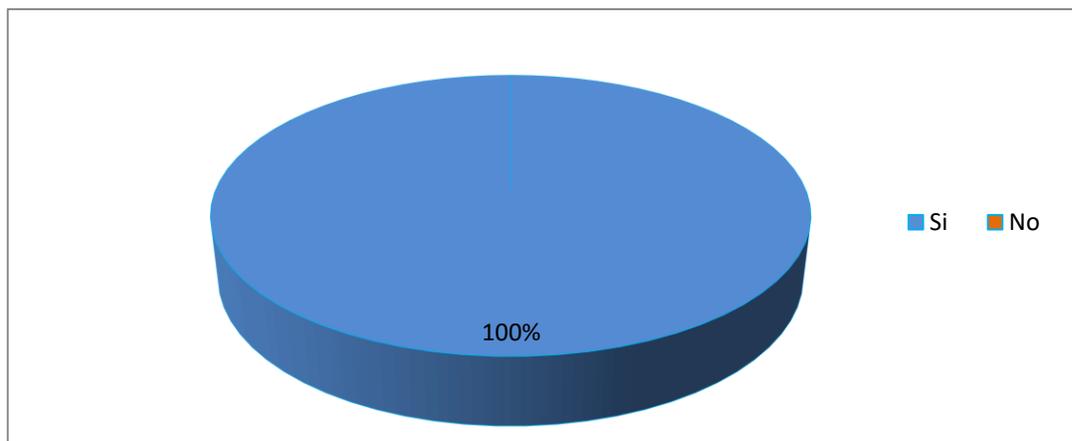


Figura 6: Información pertinente.

Con respecto al ítem 6, el 100% de los encuestados concuerdan que (SI) obtienen información adecuada de cómo se van a efectuar los cambios en el departamento de nómina y procedimiento que deben llevar cada uno de ellos para obtener resultados sin ningún tipo de errores o inconvenientes. En este contexto, la clave para enfrentar todos los retos que exige la adaptación, adopción y aplicación de la nueva expresión monetaria, recae sobre la buena administración del área de recursos humanos de una organización, siendo un factor importante, y de mucha ventaja, ser competitivo, estar preparado para las futuras eventualidades que puedan presentarse en la empresa correspondiente.

Por otro lado, otro reto al cual enfrentar en lo financiero, donde, se debe realizar un análisis exhaustivo, de todas las cuentas contables, a fin de que el 30-09-2021 muestre unos saldos exactos y libres de errores, antes de proceder con la reconversión de las cifras del sistema, y posteriormente de igual forma verificar que luego de realizado el procedimiento de la mano de

tecnología, se vea expresada la información financiera tal cual se encontraba antes del proceso, numéricamente hablando, sin errores, omisiones, es decir sin distorsiones, pero bajo la nueva expresión monetaria Bs digital.

Cuadro 9

Pregunta 7: ¿Cree usted que la reconversión no tendrá impacto en el manejo económico de la organización?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
7	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

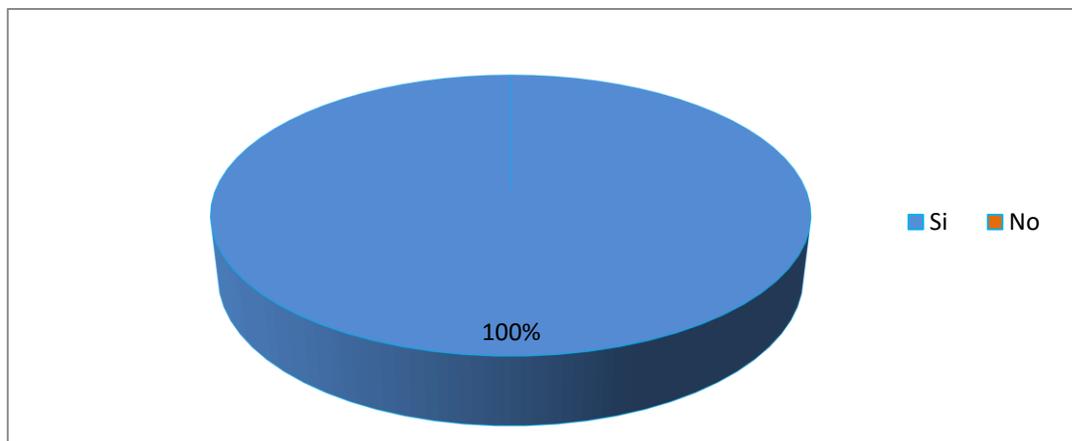


Figura 7: Impacto económico.

La respuesta obtenida para al ítem 7, es considerada (SÍ) en un 100%, donde todos los encuestados coinciden que la reconversión monetaria sí tendrá impacto en el manejo económico de la organización, ya que con el nuevo cono monetario y la simplificación de la moneda la empresa tendrá mejores resultados a la hora de realizar algún tipo de transacción o pago a los trabajadores. Recordando que el desbordamiento de cifras en los sistemas de información a finales 2017 comenzó como un proceso de hiperinflación de la economía en Venezuela, el cual se ha extendido hasta la actualidad y que ha originado una pérdida acentuada del poder adquisitivo de la moneda en curso legal en Venezuela (Bolívar soberano)

Cuadro 10

Pregunta 8: ¿Opina usted que la nueva expresión monetaria afectará los sueldos de los trabajadores?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
8	0	0	3	100	3	100

Fuente: Villegas (2021)

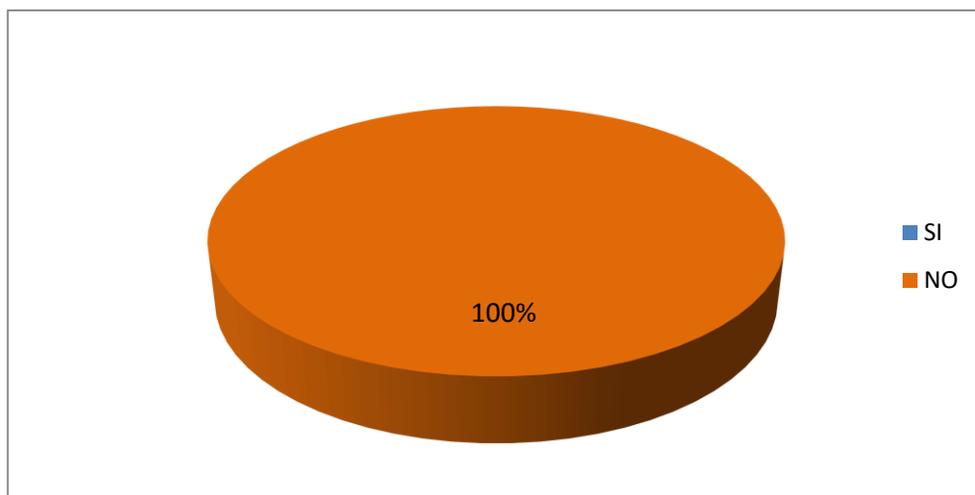


Figura 8: Sueldos trabajadores.

En opinión de los encuestados el 100% concuerda que la nueva expresión monetaria (NO) afectará los sueldos de los trabajadores, ya que con el nuevo sistema monetario es funcional al momento de simplificar y ejecutar los pagos bien sea de manera electrónica o por alguna aplicación bancaria, con la nueva simplificación se podrán ver mejor reflejados en las nóminas los sueldos y salarios de los trabajadores de INALSA S.A.

Aunado a lo anterior el autor Juárez (2006) define que “la administración de los sueldos, salarios y prestaciones, es un elemento estratégico en la función de recursos humanos, pues es el éxito de un sistema de compensación que se basa en establecer un equilibrio entre los conceptos que lo integran” (p. 16)

Cuadro 11

Pregunta 9: ¿Cree necesario que la persona responsable de capacitar el cumplimiento adecuado del sistema de la entidad deba promover funciones de prevención de riesgos?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
9	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

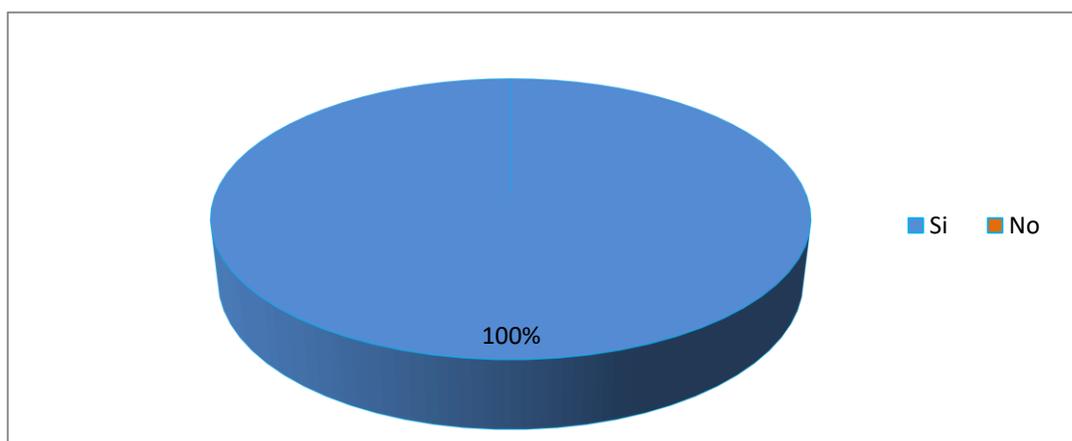


Figura 9: Capacitación al personal

El 100% de los encuestados concuerdan que (SI) están en total acuerdo de que la persona encargada de capacitar a los trabajadores con el nuevo sistema y manejo de la nueva expresión monetaria, también debería de promover funciones y capacitar acerca de como prevenir riesgos en caso de cometer algún error en los cálculos de los pagos a los trabajadores. Para sustentar lo anterior descrito La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos

Según Chiaveto (ob cit): “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos definidos” (P. 35) así mismo, la capacitación juega un papel primordial para el logro de las tareas y

proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieran los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo.

Cuadro 12

Pregunta 10: ¿Considera que con la nueva expresión monetaria es más funcional para el manejo de los sistemas administrativos?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					f	%
10	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

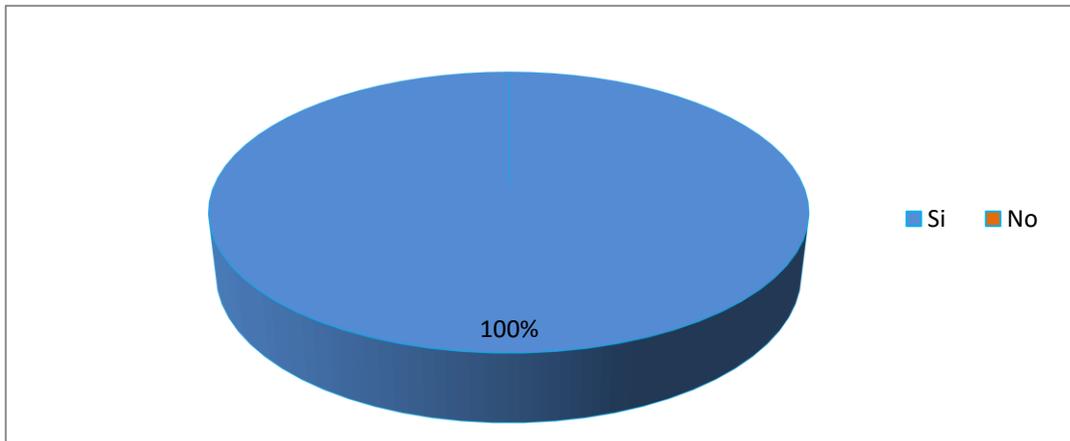


Figura 10: Manejo del sistema administrativo.

El total de los encuestados concuerdan en un 100% con un (SI) en que la nueva expresión monetaria es mas funcional para el manejo de los sistemas administrativo puesto que facilita y simplifica las operaciones matemáticas en la nómina del departamento de Recursos Humanos de manera que dichos procesos administrativos se puedan comparar efectivamente con otra información, aunado a lo anterior y para dar una mejor explicación,

Según las NIIF (normas Internacionales de Información Financiera) define que un principio contable tiene como objetivo suministrar información sobre la situación financiera, el

rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones económicas de los usuarios que no están en condiciones de exigir informes hechos a su medida.

Finalmente, el principio contable es un conjunto de reglas generalmente y normas que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición del patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de un este

Cuadro 13

Pregunta 11: ¿Considera sea oportuno se use la planificación y su efecto protector como herramienta para minimizar los riesgos que sean generados posteriores a la reconversión monetaria?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					F	%
11	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

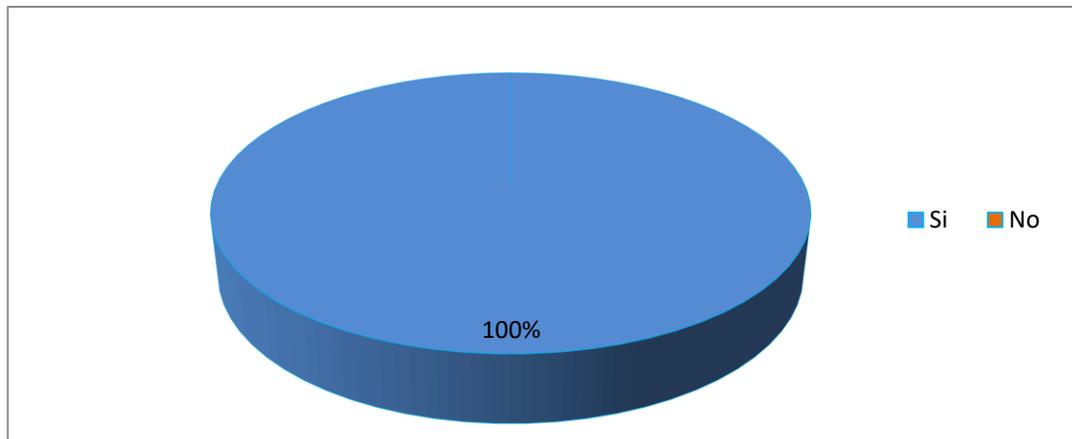


Figura 11: Planificación.

En opinión del 100% de los encuestados, ellos concuerdan en que (SI) debe existir una planificación como herramienta para minimizar los riesgos que sean generados posteriores a la reconversión monetaria. Una de las herramientas más importante de un gestor para alcanzar sus objetivos, es mediante una planificación.

Para Hidalgo (ob.cit), la planificación “es un proceso que ayuda a determinar los objetivos y metas de la organización, así como la manera de darles cumplimiento, siendo proactiva, puesto que busca anticiparse a los hechos” (p.10). De acuerdo a esto los encuestados consideran que si sea aplica una planificación permitirá como parte del control interno hacer un seguimiento de manera eficaz y ordenada, y así poder obtener resultados positivos a corto, mediano y largo plazo.

Cuadro 14

Pregunta 12: ¿Considera necesario se establezcan actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de RRHH, con los cambios generados por la nueva expresión monetaria en la empresa?

Ítem	SI	%	NO	%	Total	
					F	%
12	3	100	0	0	3	100

Fuente: Villegas (2021)

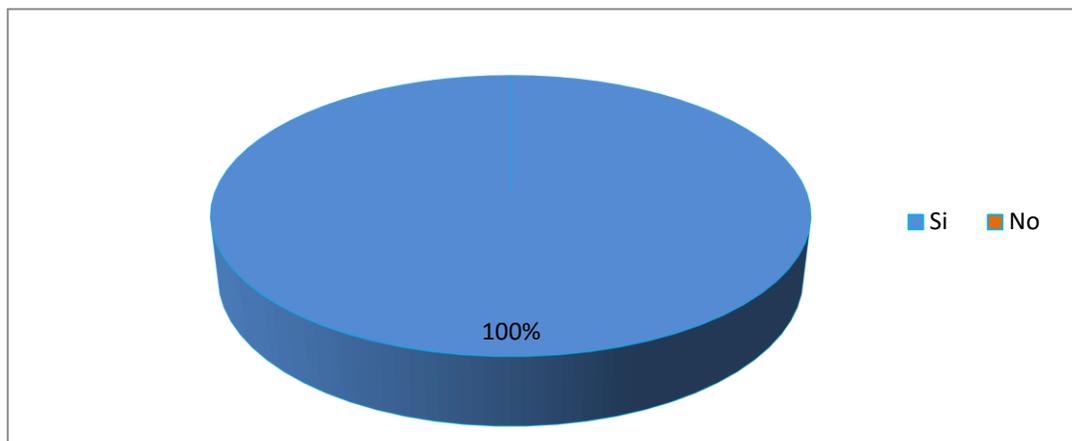


Figura 12: Actividades de control y seguimiento.

El 100% de los encuetados dieron como respuesta al ítem 12 que (SI) consideran que se deben establecer actividades de control y seguimiento de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de recursos humanos por los cambios que generó en dichos departamento la

nueva expresión monetaria, teniendo en cuenta que las actividades de control se definen como las acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar riesgos que puedan opacar los objetivos planteados.

Por su parte Henry Fayol (2010) define que el control de una empresa consiste en que todo se efectúe de acuerdo al plan que ha sido adoptado, a las órdenes dadas y a los principios establecidos'' (p. 22)

En cuanto a seguimiento Daniel Urzúa (2004) lo plantea como ''Una acción permanente a lo largo del proceso de los proyectos, que permite una revisión periódica del trabajo en su conjunto, tanto en su eficiencia en el manejo de recursos humanos y materiales'' (p. 33)

Finalmente, el control consiste en un examen periódico de las actividades que se realizan para ver el progreso de las mismas, mientras que seguimiento es la observación minuciosa de la evolución y desarrollo de un proceso.

MOMENTO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos del instrumento aplicado anteriormente, se presentan una serie de conclusiones y recomendaciones de gran interés para esta investigación, las cuales se mencionan a continuación y los factores o dimensiones que intervienen en la problemática analizada, entre estas se encuentran:

1. Se observó que la situación actual de INALSA S.A en el departamento de RRHH y lo referente a la nómina y sus cuentas inherentes a ellas, en cuanto a la expresión monetaria está acorde a lo establecido en sus políticas y su funcionamiento para llevar acabo sus objetivos y alcanzar las metas establecidas en dicho departamento, aunque no contaron con una capacitación exitosa que fue dictada por el departamento de tecnología informática, se encuentran con muchas inquietudes y esperando puedan enfrentarse y resolver todos los cambios y ajustes necesario que puedan surgir.
2. Se determinó que en cuanto a los procesos y el desarrollo de las operaciones contables-tecnológicas en el departamento de RRHH junto a sus trabajadores están realizando su mayor esfuerzo para adaptarse a la nueva expresión monetaria, y que consideran que con dicha modalidad trae consigo beneficios al momento del manejo de las cuentas de los sueldos y salarios, aunque aun les falte adiestrarse de manera práctica, y desconociendo cualquier distorsión de cifra que pueda generar este cambio, en las cuentas de los sueldos y salarios, así como la de las contribuciones fiscales, inherentes a los mismos.
3. Se logró detectar que la empresa todas las cuentas referentes a nomina están sujetos a generar posibles errores que puedan perjudicar las operaciones del departamento de RRHH, llegado el momento de presentarse las nuevas cifras que arroja el sistema con las que ya se poseen contablemente, donde este proceso exige un control y seguimiento

más detallado para poder detectar y corregir los errores que puedan presentarse.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones antes mencionadas, se muestran las recomendaciones dirigidas a INALSA S.A, con el fin de que la empresa y sus trabajadores sigan respondiendo forma oportuna a los cambios que son ocasionados por la nueva expresión monetaria, pero que competen a los procesos administrativos y contable de la empresa y que a su vez son necesarios para determinar la situación de la misma en determinados casos.

1. Aplicar nuevas estrategias gerenciales enfocadas al mejoramiento de la ejecución de los procesos contables mediante capacitaciones por el departamento de tecnología informática debido a algunas dudas que aun se encuentran presentes referentes a la nueva expresión monetaria.

2. Implementar planes de capacitación en cuanto al manejo adecuado y todas las funciones con las que cumple sistema de nomina, emitiendo reportes y someter a constante conciliación y revisión de todas las cuentas que la componen, arrojen los montos que correspondan a cada una de las mismas.

3. Definir y establecer actividades de verificación contante cada mes de Gestión que sirvan como instrumentos de evaluación, que midan el grado de cumplimiento de los objetivos y estrategias gerenciales fijadas, a fin de revisar sobre la marcha si la operación corresponde con las planificadas.

A continuación, se presenta como parte de las recomendaciones una serie de actividades sugeridas de control y seguimiento de gestión para ser implementadas por el departamento de RRHH y la Nómina en lo referente a la parte contable y tecnológica de la la nomina y todas las cuentas, que la componen.

1. Diseñar actividades de control donde se desarrollen acciones establecidas a través de políticas y procedimientos que contribuyen a garantizar que se lleven a cabo las instrucciones de la dirección para mitigar riesgos que puedan opacar los objetivos planteados.
2. Definir objetivos que quieran alcanzar a un corto plazo, con procesos constantes de conciliaciones y comparaciones, pudiendo observar los resultados obtenidos al ejecutar

la nueva expresión monetaria.

3. Laborar procedimientos, mecanismos, y prácticas y una serie de medidas, como lo es la verificación, para la gestión oportuna de los procesos contables en el departamento de nómina con el fin de obtener información contable libre de errores.
4. Realizar capacitaciones en todos los departamentos en cuanto a la reconversión monetaria y todo lo que implica ésta para la empresa.
5. Verificar todas las cuentas de nómina y asegurarse que estén presentados razonablemente, es decir libres de errores, omisiones o distorsiones que puedan perjudicar la contabilidad de la empresa
6. Verificar la información que arroje los portales de cada uno de los tributos para asegurar que estén libres de errores que puedan perjudicar la contabilidad de la empresa, ya sea pagando de mas o de menos, al momento de cumplir con estas obligaciones, y así evitar multas y sanciones que generen un costo adicional para la entidad.
7. Notificar de manera inmediata al Jefe del departamento si se llegase a detectar cualquier error por omisión o de distorsión para proceder a realizar los ajustes pertinentes a ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arias (2006): Antecedentes de la Investigación

Arias (2006): Investigación de Campo

Arias (2015): Variable

Balestrini (2006): Muestra

Banco Central de Venezuela (2021): Reconversión monetaria

Cabello & Yarlequé (2012): Objetivo de la nomina

Carmona y Pazmiño (2018): Desarrollo de una aplicación web para la gestión de nomina local en maquinas Hidalgo

Carrasco (2009): Operacionalización de Variable

Chiaveto (2008): Administración de RRHH

Chiaveto (2007): Administración de RRHH

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Gaceta oficial n° 36860 de fecha 30 de Diciembre de 1999).

Crazut (2010): Base monetaria

Díaz (2012): Cono monetario

Diccionario de la Real Academia Española (1992)

González (2007) Reconversión monetaria

Hernández, Fernández y Baptista (2012) Enfoque de la Investigación

Hernández, Fernández Y Baptista (2012) Justificación de la Investigación

Hidalgo (2010): Planificación

Lineamientos del redondeo, Reconversión monetaria 2021 según el BCV (Banco Central de Venezuela)

LOTTT Articulo 79: Causas de despido

LOTTT: Sueldos y Salarios

Magdalena, Fernando G,: Sistemas Administrativos

Pérez (2019): Estrategias Administrativas para reorganizar la coordinación de la gestión operativa de retención de IVA en empresa Domínguez & CIA S.A

Pineda (2020): Trabajo online en el departamento de RRHH para tiempos de contingencia

Rodríguez (2018): Sistema de Nomina

Sabino (1996): Investigación Descriptiva

Sabino (2006): Recolección de Datos

Sabino (2013): Alcance de la Investigación

Sabino (2013): Paradigma

Seldon (1994): Política monetaria

Tamayo (1997): Población

Tamayo (2012): Marco Conceptual

Vargas (2012): Propósitos de la planificación

ANEXOS

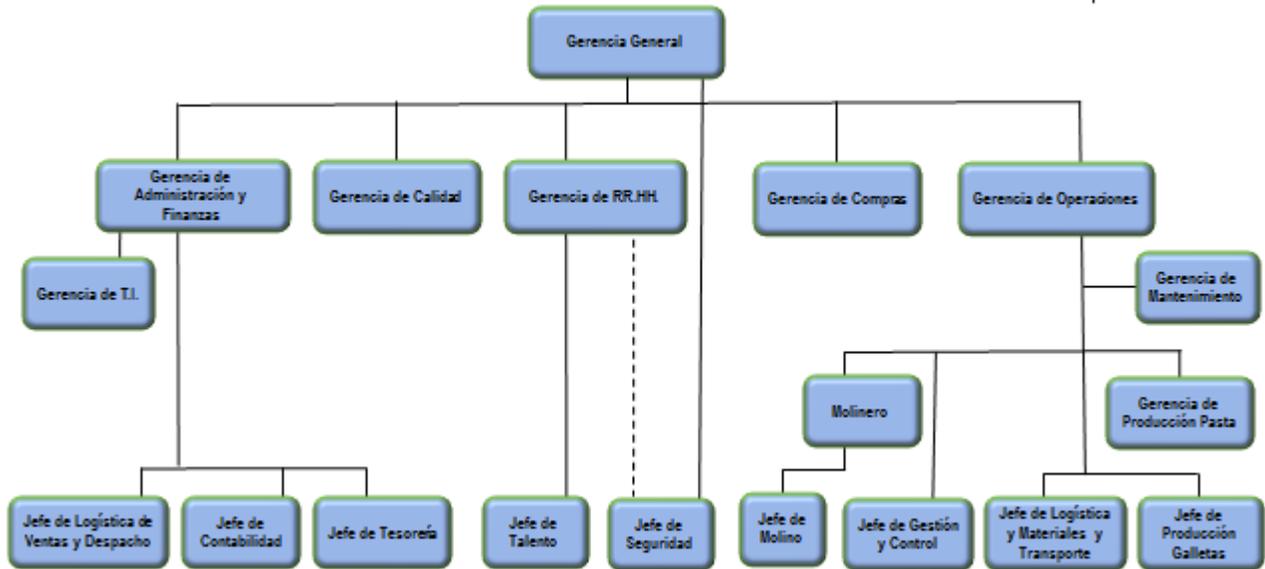
ANEXO 1

Organigramas

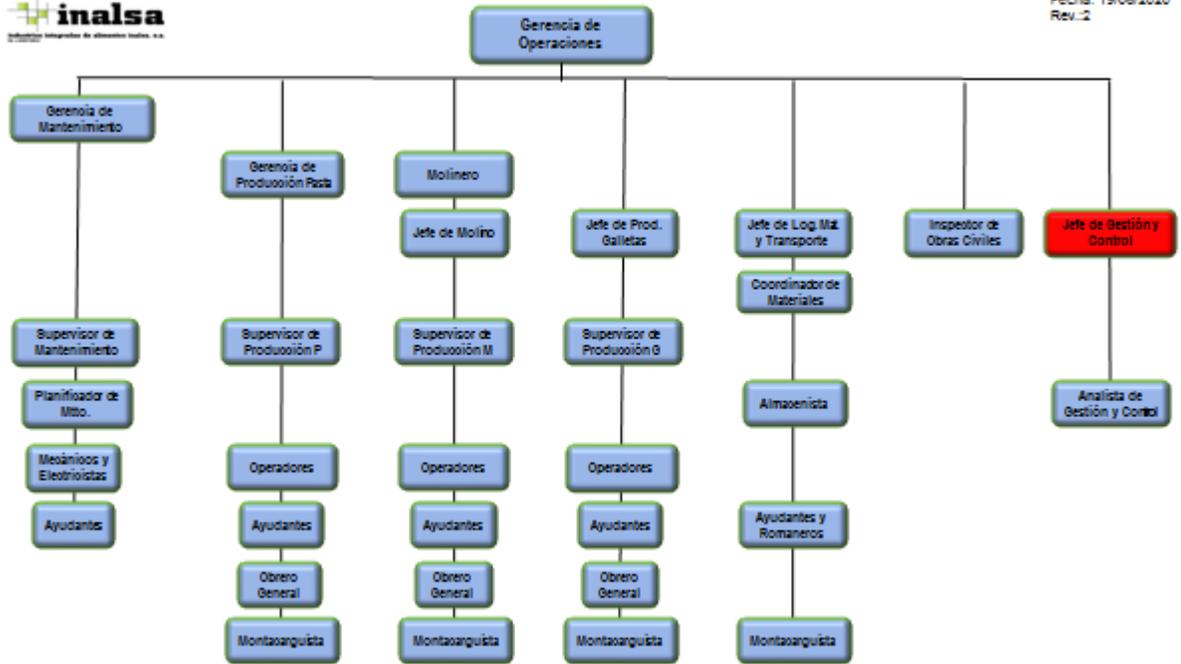


Estructura Organizacional- INALSA

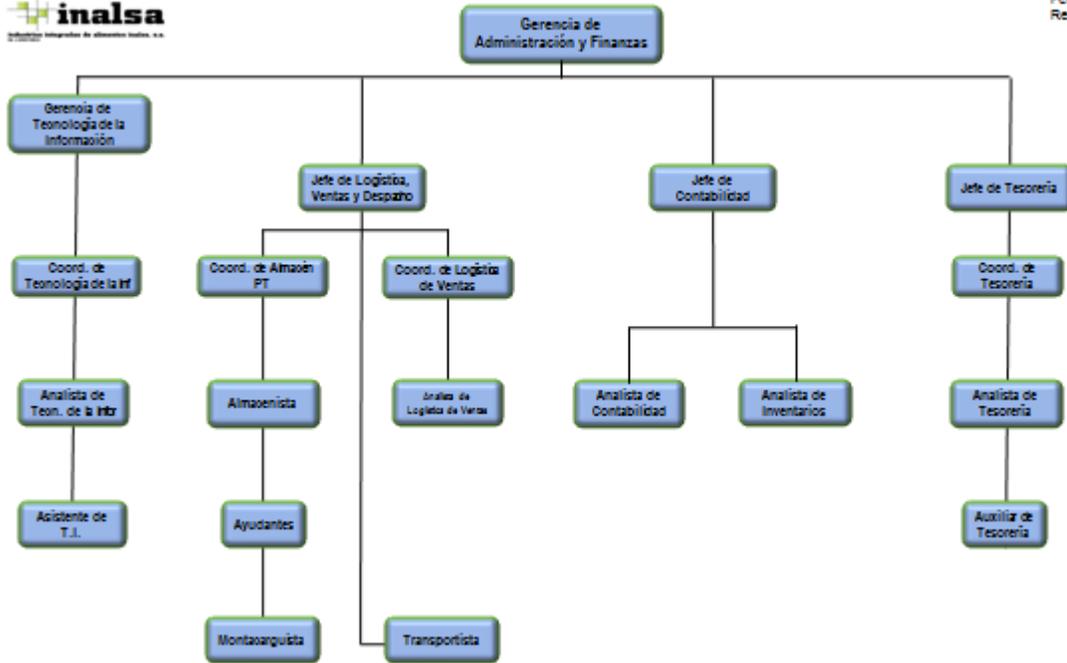
Fecha:03/09/2019
Rev.:1

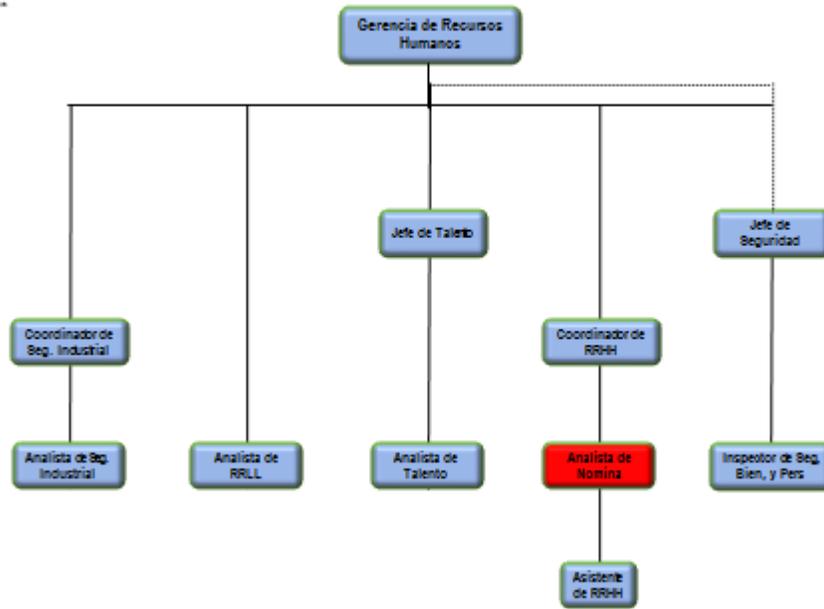


Estructura Organizacional- INALSA

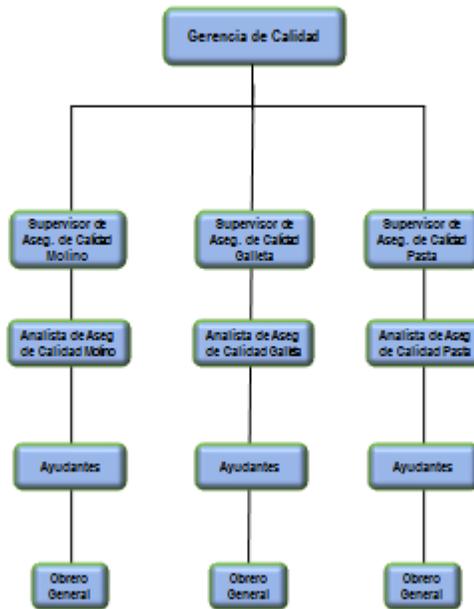


Estructura Organizacional- INALSA

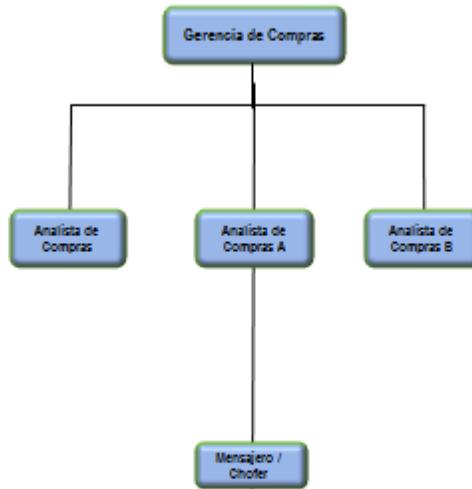




Estructura Organizacional- INALSA



Estructura Organizacional- INALSA



ANEXO 2

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION UNIVERSITARIA
INSTITUTO UNIVERSITARIO JESÚS OBRERO
EXTENSIÓN BARQUISIMETO**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO
DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE LA EMPRESA
INALSA S.A**

Estimado. Participante.

A continuación, se presenta un cuestionario, con el propósito diagnosticar la situación actual **OBJETIVO GENERAL. *Establecer actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables -tecnológicas en el departamento de RRHH y los efectos de la nueva expresión monetaria en la empresa INALSA, S.A***

La información que usted nos suministrará es de carácter confidencial y será utilizada con fines estadísticos para la investigación.

Su colaboración es muy importante y que, al responder el instrumento, usted lo haga en forma veraz y objetiva, ya que los resultados que se obtengan van a servir para apoyar la investigación. El instrumento está conformado por (12) ítems, con dos (2) alternativas de respuestas (si/no).

Debe tener en cuenta que esto no es una evaluación, por lo cual, no existen respuestas correctas o incorrectas. Sólo responda según su criterio, marcando con una equis (X) la opción que considere que más se ajusta a la realidad.

¡Gracias por su participación!

Atentamente,

Investigador (a)

Instrucciones: Lea cuidadosamente los siguientes enunciados e indique con una X (equis), que tanto está de acuerdo con los ítems formulados. La información que usted suministre es de carácter anónimo, será utilizada de manera confidencial y de uso exclusivo para la investigación:

ITEMS	SI	NO
1. ¿Cree usted que la entidad se encuentra preparada para la adopción y aplicación de la nueva expresión?		
2. ¿Cree usted que la adopción de la nueva expresión monetaria afecte el proceso de nomina y las funciones de RRHH?		
3. ¿Considera que el equipo de TI hizo una buena capacitación para el nuevo proceso de adaptación del sistema?		
4. ¿Reconoce que con la nueva reconversión monetaria se entiende mejor el monto del salario de los trabajadores?		
5. ¿Considera que la nueva reconversión monetaria ocasiono riesgos de errores para la contabilidad financiera de la empresa?		
6. ¿Cree usted, ¿qué tiene información apropiada sobre cómo se van a adecuar los cambio?		
7. ¿Cree usted que la reconversión no tendrá impacto en el manejo económico de la organización?		
8. ¿Opina usted que la nueva expresión monetaria afectará los sueldos de los trabajadores?		
9. ¿Cree necesario que la persona responsable de capacitar el cumplimiento adecuado del sistema de la entidad deba promover funciones de prevención de riesgos?		
10. ¿Considera que con la nueva expresión monetaria es más funcional para el manejo de los sistemas administrativos?		
11. Considera sea oportuno se use la planificación como herramienta para minimizar los riesgos que sean generados posteriores a la reconversión monetaria		
12. ¿Considera necesario se establezcan actividades de control y seguimiento, de las operaciones contables y tecnológicas en el departamento de RRHH, con los cambios generados por la nueva expresión monetaria en el empresa?		