



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E  
INFORMÁTICA.**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

JUNIO –SEPTIEMBRE 2020

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

PRUEBA PRÁCTICA

**INGENIERÍA COMERCIAL**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO(A) COMERCIAL

**TEMA:**

PROCESO DE NÓMINA DENTRO DE LA COMPAÑÍA AGRÍCOLA LA JULIA  
S.A.

**EGRESADA(O):**

BENITEZ CONTRERAS KELY XIOMARA

**TUTOR:**

ING. MAGDALENA ROSARIO HUILCAPI MASACÓN, MAE.

**AÑO 2020**

## INTRODUCCIÓN

La Compañía Agrícola La Julia S.A., está ubicada en el Km 13 en la vía Babahoyo – San Juan y se dedica a la siembra, cosecha y venta de banano. Los últimos reportes indican que esta compañía tiene 1198 personas empleadas donde el 85% son trabajadores agrícolas y el 15% restante son administrativos. Los problemas que se presentan dentro de la Compañía Agrícola La Julia S.A. son: Un proceso de nómina anticuado manejado por la compañía, debido al uso de programas obsoletos; se percibe una insatisfacción general de los empleados con respecto al cálculo de sus pagos, especialmente en los trabajadores agrícolas; existen retrasos en los pagos de las remuneraciones y salarios; además de no remunerar las horas extras ni suplementarias; no se realizan los pagos de utilidades y no menos importante; no se evidencia un plan de mejora que haya sido propuesto con el fin de erradicar las falencias que existen.

El tipo de investigación empleada es histórica ya que se recopilan datos y experiencias de los trabajadores agrícolas de la compañía; también se constituye como una investigación descriptiva debido a la explicación detallada del eje central identificado como problemática vigente, generándose así un análisis que permite conocer los fenómenos observados.

La sublínea que permite la ejecución de la investigación corresponde al sector empresarial privado mediante la aplicación de una encuesta realizada a los trabajadores de la Compañía Agrícola La Julia S.A., y a la Señora Amparo Castro, Jefa del departamento de nómina en la actualidad, además de que la encuesta ha sido realizada a un número significativo de trabajadores de la entidad, a través del cálculo de la muestra de población finita, que arrojó un total de 291 encuestados.

## DESARROLLO

La compañía agrícola La Julia S.A. constituida el 22 de noviembre de 1967, cuyos administradores en la actualidad según la Superintendencia de Compañías son: Noboa Azin Johnsebastian Maximilian, Ponce Noboa Roberto Jorge, Tello Barrezueta José Segundo, y Cuesta Álvarez Rafael Cesareo.

Es una empresa cuya actividad se basa en el cultivo de banano, las operaciones que realiza pertenecen al sector agrícola, desde que fue fundada se consideró una compañía exportadora de banano de la marca “Chiquita” y “Bonita”, entre otras; dichos plátanos han sido vendidos a los principales mercados europeos; pero con el paso del tiempo estas ventas decayeron notoriamente puesto que esta compañía pasó a ser intermediaria de ventas muchas veces, y no vendedora directa. A razón de esto, los ingresos han bajado de manera radical, y esto se ve reflejado en las perdidas reportadas en los estados financieros de la empresa, tal como puede ser corroborado en la información declarada en el portal de la Superintendencia de Compañías que se detalla a continuación.

**Institución:** Compañía Agrícola La Julia S.A

**Provincia:** Guayas

**Cantón:** Guayaquil

**Trabajadores:** 1.198

**Activos:** \$84,836,218.40

**Pasivos:** \$82,808,627.40

**Patrimonio:** \$2,027,591.05

**Ventas Reportadas:** \$43,077,033.90

**Pérdida Reportada:** \$741,607.47

Marín, (2002) manifiesta que: “la manera más fehaciente de conocer si una institución es sostenible y viable, es mediante un análisis de liquidez, de modo que se recomienda calcular su desempeño a través de valoraciones periódicas”. También, Díaz, (2011) afirma que “cuando una corporación no genera utilidad, e ineludiblemente presentan anomalías, tales como, demora en el proceso de pago de la nómina, sobregiros o reducción en el margen de ventas; situaciones que podrían ser complicadas de suprimir si no se aceptan las rectificaciones necesarias del caso”.

Las ventas de las corporaciones agrícolas tienden a bajar por diferentes razones, una de ellas es lo cambiantes que pueden llegar a ser los mercados internacionales, cuando la fruta de un determinado no cumple o cumple mínimamente con los estándares de exportación. Por lo que, en el sector bananero la comercialización del producto disminuye pronunciadamente cuando existe algún problema en la producción, que recurrentemente se debe a alguna plaga de sigatoka negra, es necesario decir que las plagas de fusarium son las más perjudiciales para este producto, pero se tiene conocimiento que la misma aún no ha llegado al País; el clima también puede afectar al banano, aunque en la hacienda objeto de estudio, existe la tecnificación adecuada de riego y drenaje para evitar los acontecimientos de un fuerte invierno.

La disminución de ventas puede convertirse voluntaria e involuntariamente en una práctica común y otorga lugar para que se generen distintas repercusiones financieras dentro de una corporación, específicamente, en los procesos de pago, y por ende, en su proceso de nómina.

Según Kendall, (2005) se entiende por proceso de nómina a “una serie de operaciones que permiten de un modo sintetizado, realizar el pago de salarios a los trabajadores conforme lo determina el código de trabajo, también es necesario para suministrar reportes económicos, tanto para la corporación como para las entidades estatales encargadas de vigilar los vínculos entre los trabajadores y su empleador; mientras que para Orozco, (2019) el proceso de nómina es usable en todas las empresas públicas o privadas para poder calcular el pago semanal, quincenal, mensual y anual de los sueldos, honorarios, gastos, décimos, horas extras y liquidaciones, hasta alcanzar la certificación presupuestaria por parte del área encargada y generar el Rol de Pago para luego continuar con el proceso de liquidación de haberes en el departamento correspondiente.

Es necesario y de vital importancia tener un óptimo proceso de nómina, el mismo debe de ser ejecutado de forma rápida y fluida con el uso correcto de un sistema de cálculo actualizado, con la finalidad de aligerar la carga de trabajo de las personas que realizan este proceso, además, ejecutar de forma oportuna todos estos procesos generará satisfacción directa en los trabajadores agrícolas y administrativos de la hacienda, porque ese proceso oportuno, no influirá en el atraso del pago de salarios, en el caso de existir.

El principal problema que se genera en el proceso de nómina de la compañía agrícola La Julia S.A es que dicho proceso se lo puede considerar como anticuado, debido al uso de programas obsoletos.

La utilización de un programa antiguo en algunas ocasiones ha causado un mal cálculo de los pagos a los trabajadores, y por ende se ha generado un error al momento de cancelar los valores que les corresponden.

Aunque la situación antes mencionada, luego es enmendada, deja en evidencia las falencias que tienen tanto el software empleado por la empresa, como los trabajadores del área administrativa, específicamente del área de nómina.

Un software actualizado o una plataforma digital para el cálculo de nómina es fundamental, lo cual hace referencia a una aplicación informática responsabilizada del registro y control de todos los aspectos relacionados con el proceso nómina de la corporación, incluyendo los impuestos a descontar de cada trabajador. Esta herramienta puede adquirirse como módulos integrados dentro de una solución completa para la gestión de recursos humanos o como instrumento independiente. Además, en pleno siglo XXI existen plataformas que pueden manejarse en la web y facilitan el trabajo de cálculo de la nómina. (Laudon & Laudon, 2004)

Belmonte, (2007) expresa que estas plataformas son un alivio informático creado para aumentar el rendimiento de los trabajadores comisionados para evaluar y registrar efectivamente todos los puntos de vista relacionados con la nómina de las personas que trabajan en la corporación, posibilitando la reducción del trabajo y posibilitando la mitigación de fallas.

También lo expresa Basurto, (2005) que las compañías que manejan un programa de nómina obtienen todos los datos registrados de sus trabajadores, tales como, la fecha de contratación del personal, el sueldo, la salida y entrada de los trabajadores a la empresa.

Actualmente existen mejores programas, que sobrepasan las características de un software antiguo, donde no simplemente se puede gestionar los salarios, sino que de igual forma posibilita al usuario organizar el proceso de nómina en cualquier país del planeta. Con una plataforma de estas particularidades se puede ordenar de mejor forma el proceso de nómina en el área de recursos humanos de las empresas agrícolas.

Por otra parte, mejorar y acelerar el proceso de nómina actual es posible, no solo en las empresas agrícolas sino en todas, únicamente se necesitan estrategias inteligentes, mismas que podrían ayudar a ahorrar tiempo y dinero que podrán enfocar en otras tareas. Peláez, (2019) añade que “en la actualidad el papel ya no se usa en muchas instituciones a nivel mundial que adoptan políticas amigables para con el medio ambiente, de modo que no utilizan ese material ni para cheques de pago”. En el 2020, el 70% de las empresas usan soluciones online, lo cual permite, no solo agilizar el proceso de pago de nómina, sino también mantener los datos de forma segura y lo más importante, cuida el medioambiente.

Cadenilla, (2010) expresa que, con los avances tecnológicos se han creado diversos programas que contribuyen en las mejoras de la gestión financiera y del área de recursos humanos, actualmente existen una gran variedad de software de nóminas online que se constituyen una alternativa de mejora, ya que son focalizados en las empresas agrícolas, logrando así la automatización de los procesos mediante herramientas de software para centrarse en lo más importante, la gestión de talento humano.

Bajo el mismo orden de ideas de los autores antes mencionados, se puede evidenciar que todos estos factores se dan porque el software que se utiliza para el cálculo de la nómina es obsoleto; conforme lo ha evidenciado el estudio de este caso, se conoce que debido a que los gerentes y administradores que han transitado por la hacienda, han realizado una toma de decisiones precaria durante sus periodos, y ninguno ha sido debidamente orientado para poder realizar la inversión en una plataforma digital para el cálculo de la nómina.

Dentro de la compañía agrícola La Julia S.A, se considera que existe una insatisfacción laboral arraigada en los trabajadores, debido a la mala gestión del talento humano, y las falencias que se suscitan en los pagos de sus haberes. El trabajo es sin duda alguna, considerado también como una fuente que provee de satisfacciones donde las personas pueden llegar a encontrar realizadas sus deseos, o expectativas y mediante el cual pueden lograr solvencia económica. Sin embargo, existen diversos factores que influyen directamente en la satisfacción, o de manera contraria y negativa, la insatisfacción que puede percibir el trabajador, el mismo que se vería afectado de manera severa y acumularía el interés por abandonar o cambiar de trabajo.



Se puede entender por insatisfacción laboral aquella sensación de descontento, o desmotivación que experimenta el trabajador dentro de la institución en la que desempeña sus funciones.

Esta sensación de descontento o desmotivación es influenciada por el conjunto de de todas aquellas condiciones laborales que son otorgadas al empleado, e implica también un cuadro de intranquilidad, de ansiedad o incluso se puede llegar a observar un estado depresivo al que puede llegar a atravesar un individuo que se encuentra insatisfecho laboralmente; sin duda alguna todo esto será manifestado por el colaborador.

Con frecuencia, los empleados insatisfechos laboralmente acarrearán problemas en el desenvolvimiento diario de sus actividades, y esto equivale para la organización severos inconvenientes. Por lo que, un colaborador satisfecho tendrá mejor desempeño y ejecutará mejor sus labores.

En Brasil, se efectuó una investigación respecto al tema, en la que se dictaminó en medio de entre 1,000 ejecutivos interrogados, cuáles son los motivos más influyentes en la insatisfacción laboral que puede experimentar un individuo, a lo que concluyeron que los retrasos en el pago de las remuneraciones, el mal desempeño administrativo, y la poca eficacia en el departamento de nómina dentro de una institución son las circunstancias que acarrearán mayor insatisfacción y descontento en los colaboradores.  
Michael Page, (2020)

La encuesta realizada a una muestra seleccionada de los trabajadores de la compañía agrícola La Julia S.A, evidenció el descontento de muchos de ellos con respecto al proceso de nómina.

Según manifiesta el Código de Trabajo, (2018) en su artículo 42, menciona las obligaciones del empleador, y expresa que el mismo debe de “pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato establecido”. Además, Hidalgo & Piasco, (2014) manifiestan que el salario normalmente es el ingreso principal e imprescindible que adquiere el trabajador, por lo que si se llega a generar un retraso o falta de pago, esto generaría un desequilibrio económico al individuo, y como tal un perjuicio, dado que las necesidades de dicho trabajador no podrán ser suplidas.

La percepción del sueldo, o salario es un derecho básico de los trabajadores, y significa la obligación de la institución de cancelar dichos valores en la fecha acordada, generalmente a través de un contrato firmado por ambas partes.

El periodo estipulado para el pago del salario depende del acuerdo que se haya realizado previamente, se puede realizar el pago de manera semanal, quincenal o como también mensual, según lo señala el artículo 134 del código sustantivo del trabajo. Una vez establecido el periodo de pago, en el contrato de trabajo que se firmen entre el empleador y el trabajador, se procede después a definir el plazo para pagarlo, que puede ser el día 15, o el último día del mes, o incluso también se puede acordar el pago dentro de los primeros 5 días del mes siguiente.

Es necesario recalcar que hay normativas vigentes en la actualidad que decretan como terminada la relación laboral de los trabajadores en situaciones en las que la empresa por adversidades financieras, continuamente tarde varios días en ejecutar el pago de la nómina; y finalmente opte por prescindir de sus trabajadores sin previo aviso, este escenario es propicio para la extinción absoluta de la relación existente entre el empleador y el trabajador y posterior a eso, en cuanto a asuntos legales, la empresa podría enfrentar demanda por despido intempestivo, y luego debería pagar una indemnización a favor del ex trabajador.

En nuestro país, los trabajadores tienen derecho a:

- 1.- Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el primer día de labor. Esto representa una aportación de su salario del 9,45 % por parte del trabajador.
- 2.- A obtener una paga a cambio de su trabajo; en el caso del Ecuador, el salario básico unificado en la actualidad es de \$400.00.
- 3.- A recibir la retribución por las horas extras y suplementarias
- 4.- Debe de percibir valores por Décimo Tercer Sueldo y Décimo Cuarto Sueldo en las fechas establecidas por ley.
- 5.- Percibir fondos de reserva, de manera mensual, o acumulada, según como lo decida el trabajador.
- 6.- A gozar de un periodo de vacaciones anualmente.
- 7.- Recibir permisos, o licencia por motivo de paternidad o maternidad.

8.- Solicitar certificados de trabajo, según los necesite el colaborador.

9.- Recibir el pago del reparto de utilidades, que hayan sido obtenidas por la institución.

Cabe mencionar que todos estos derechos son irrevocables, se consideran propios del trabajador, y de ninguna manera se pueden omitir, o violar los mismos; caso contrario, el empleador podría enfrentar serios problemas legales. Al mencionar los Beneficios de Ley dentro de la Nación, se va a analizar puntos importantes que han sido tomados en cuenta, y trata la condición laboral en la que se encuentran inmersos los individuos que trabajan en el sector bananero.

Un estudio salarial en el sector bananero realizado en Ecuador por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas de Costa Rica, (2018) manifiesta que se presentaron datos curiosos sobre la situación a la que se enfrentan los trabajadores de dicho sector. La información recolectada se delimitó en las provincias de Los Ríos, Guayas, y El Oro, en donde se considera que se encuentra el 90% de la producción nacional.

En dicho análisis se toma en cuenta a varias compañías, entre ellas la Compañía Agrícola La Julia S.A; y se da a conocer la modalidad de remuneración dada a los trabajadores del sector bananero, dicho método es a través de un individuo denominado jefe de cuadrilla.

Entre estos datos, se puede encontrar que, los trabajadores, en la mayoría de los casos, no gozan siquiera del salario mínimo, puesto que la remuneración generalmente es establecida según la tarea que vaya a realizarse, conocida como: Remuneración por destajo, como por ejemplo, cantidad de cajas de banano que sean impuestas al trabajador, etc.

Debido a esto, la Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas, Bananeros y Campesinos (ASTAC) desde el 2014, explica que existen casos en los que el rol de pago de estos trabajadores puede indicar un total de \$40,00 a la semana (por cinco días de trabajo).

Por lo que, es necesario mencionar que las jornadas dentro del sector bananero suelen ser de hasta 12 horas, por tales circunstancias, la asociación antes mencionada asegura que el trabajo en el sector bananero suele ser considerado como la “Esclavitud moderna” dentro de nuestro país. A esta situación se le suma el atraso por parte de la Compañía Agrícola La Julia S.A. al momento de cancelar las liquidaciones, y la falta de retribución por concepto de reparto de utilidades.

Reparto es considerado como la distribución de una determinada cosa u objeto, lo que implica que haya una división; la utilidad por su parte, es el valor o el beneficio que se ha obtenido por una determinada acción, durante un periodo de tiempo. (Téllez & Rivera, 2005)

El reparto de utilidades trata de la distribución del beneficio obtenido por una empresa, por lo general en un margen de tiempo de un año; esto se considera como una obligación que tiene el empleador cuando reporta ganancias en sus estados financieros, en otros países suele existir mucho mayor control hacia ciertas empresas que son alcanzadas por determinados criterios legales, teniendo en cuenta sus ingresos y otras variables.

Dicho en otras palabras, el reparto de utilidades consiste en otorgar el pago de un cierto porcentaje de las ganancias que una empresa ha obtenido en un año fiscal entre sus colaboradores.

Con respecto al reparto de utilidades, los trabajadores de la Compañía Agrícola La Julia S.A, presentan una severa inconformidad debido a que no reciben el pago por este concepto. Se tiene conocimiento que durante las últimas dos décadas no han percibido este beneficio, y si lo han hecho, los valores que les han cancelado han sido irrisorios, es decir, de uno a veinte dólares americanos por trabajador; información obtenida a través de los encuestados de forma confidencial.

Esto se debe a que la compañía reporta consecutivamente pérdidas, las mismas que, por ende, eximen del derecho que tienen los empleados a recibir las utilidades. O en su defecto, las operaciones por reparto de utilidades para sus trabajadores reportadas a los entes de control, son exageradamente reducidas; esto para muchos que sean conocedores de la materia, puede llegar a ser sospechoso, puesto que se asegura que, en múltiples ocasiones, las empresas que ejercen sus actividades dentro del país, no suelen reportar ganancias, con el fin de no ejecutar el reparto de las utilidades a sus empleados.

Las empresas realizan este tipo de acciones, teniendo en vista salvaguardar sus intereses, claramente sin tener en cuenta si se priva a sus empleados de algo que es un derecho, es decir, una retribución que les corresponde por ley.

## CONCLUSIONES

El proceso de nómina es un tema amplio que se aplica en toda institución pública o privada, cuando ocurren incidencias dentro de dicho proceso es inevitable que existan afectaciones hacia los colaboradores de la empresa, por lo que se debe tener en cuenta medidas que ayuden o representen un plan de mejora inmediato en caso de que dichas incidencias sean recurrentes, puesto que de no ser atendidas; esto generaría un descontento en la fuerza de trabajo, y de esta manera también se vería afectado el prestigio de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Basurto, A. (2005). *Sistema Empresa Inteligente*. México: El Ateneo.
- Belmonte, E. (2007). *Herramientas Tecnológicas de Recursos Humanos*. Málaga: Editorial Vertice.
- Código de Trabajo. (2018). Quito.
- García , A. (2011). *Administración de Personal y Liquidación de Nómina*. Bogotá: Editorial Universidad del Norte.
- Instituto Centroamericano de Administración de Empresas de Costa Rica. (2018). *Análisis de la Estructura Salarial en la Industria Bananera del Ecuador*. Machala.
- Kendall, K. (2005). *Análisis y Diseño de Sistemas*. México.
- Lacalle, G. (2016). *El Contrato de Trabajo (Gestión de Recursos Humanos)*. México: EDITEX.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2004). *Sistemas de Información Gerencial: Administración de la Empresa Digital*. México: Pearson.
- López, E. (2005). *Aspectos Contractuales y Fiscales Sobre Sueldos y Salarios* . México: ISEF EMPRESA LIDER.
- Marín, A. (2002). *Un Método Sencillo y Eficaz para Gerenciar la Crisis*. México.
- Orozco, L. (2017). *Estudio Integral de la Nómina*. México: Editorial Lider del Saber.
- Orozco, L. (2019). *Estudio Integral de la Nómina*. México: Editorial ISEF.
- Peña, L. (2018). *Proceo de Nómina Eficiente*. Bogotá.
- Téllez, L., & Rivera, R. (2005). *Participación de los Trabajadores en las Utilidades*. México: LIDER.
- Tobar, J. (2017). *Tecnologías Empresariales*. México.



## **ANEXO N°1**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS, E INFORMÁTICA

ENCUESTA REALIZADA A: AMPARO CASTRO, JEFA DE NÓMINA DE LA  
COMPAÑÍA AGRÍCOLA LA JULIA S.A.

**1.- ¿Cómo considera la gestión que se realiza en el departamento a su cargo?**

- a. Excelente
- b. Regular
- c. Deficiente

**2.- ¿Se ha tenido inconvenientes alguna vez con el cálculo de la remuneración de los colaboradores debido al sistema que utiliza la empresa?**

- a. Nunca
- b. A menudo
- c. Siempre

**3.- ¿Ha recibido su departamento quejas por parte de los trabajadores de la compañía?**

- a. Nunca
- b. A menudo
- c. Siempre

**4.- ¿Cómo califica usted las decisiones tomadas por la alta gerencia frente a las quejas que son presentadas por los trabajadores?**

a.- Óptimas

b.- Regulares

c.- Deficientes

**5.- ¿Cómo considera usted que son los sistemas tecnológicos que se emplean para el pago de nómina?**

a.- Obsoletos

b.- Actualizados

**6.- ¿Considera usted que el personal de la compañía se encuentra insatisfecho laboralmente?**

a.- Si

b.- No

## **ANEXO N°2**

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS, E INFORMÁTICA

ENCUESTA REALIZADA A: TRABAJADORES DE LA HACIENDA

**1.- ¿Cómo considera la gestión que se realiza en el departamento de nómina de la compañía?**

a. Excelente

b. Regular

c. Deficiente

**2.- ¿Usted ha experimentado inconvenientes alguna vez con el cálculo de la remuneración de los colaboradores debido al sistema que utiliza la empresa?**

a. Nunca

b. A menudo

c. Siempre

**3.- ¿Alguna vez ha emitido usted quejas al departamento de nómina de la compañía?**

a. Nunca

b. A menudo

c. Siempre

**4.- ¿Cómo califica usted las decisiones tomadas por la alta gerencia frente a las quejas que son presentadas por los colaboradores de la institución?**

a.- Óptimas

b.- Regulares

c.- Deficientes

**5.- ¿Cómo considera usted que son los sistemas tecnológicos que se emplean para el pago de nómina dentro de la empresa?**

a.- Obsoletos

b.- Actualizados

**6.- ¿Se considera usted insatisfecho laboralmente?**

a.- Si

b.- No

### ANEXO N°3

Cálculo de la muestra a una población finita.

$$n: \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde “N” representa el total de la población; “Z” el Nivel de Confianza; “p” es el porcentaje de atributo deseado; “q” representa aquella proporción que no contiene los atributos que se buscan; y “e” hace referencia a la estimación máxima aceptada.

$$n: \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 1198}{0,05^2(1198 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n: \frac{3,84 \times 0,5 \times 0,5 \times 1198}{0,0025 (1197) + 3,84 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n: \frac{1150,08}{2,9925 + 0,96}$$

$$n: \frac{1150,08}{3,95}$$

$$n: 291,16$$

Se tiene conocimiento luego de aplicar la formula de la muestra para una población finita que la misma es de 291,16, la cual se redondea en 291 personas que deben de ser encuestadas.

## **RESUMEN**

Este estudio explica como es el proceso de nómina para el pago de la misma en la Hacienda Agrícola La Julia S.A., además pretende explicar de forma sencilla y compleja como se realiza el proceso de nómina en el lugar objeto de estudio, también explica ciertas irregularidades que se presentan en la investigación que se realiza a esta empresa. Por esta razón, un estudio del proceso de nómina en esta hacienda es loable, debido a que en algunas situaciones la renuncia y contratación de nuevos trabajadores administrativos en la empresa resultó para el área de nómina una fragilidad, desencadenando que comience desde nada el proceso de nómina.

**Palabras Clave:** Nómina, Contratos, Trabajo, Hacienda, Trabajador.

## **SUMMARY**

This study explains how the payroll process is for the payment of the same in the Hacienda Agrícola La Julia SA, it also aims to explain in a simple and complex way how the payroll process is carried out in the place under study, it also explains certain irregularities that they are presented in the investigation that is carried out to this company. For this reason, a study of the payroll process in this farm is laudable, because in some situations the resignation and hiring of new administrative workers in the company resulted in a fragility for the payroll area, triggering the start of the payroll process from nothing. payroll.

**Keywords:** Payroll, Contracts, Work, Finance, Worke