

IMPACTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NÓMINA ELECTRÓNICA EN COLOMBIA

Cabrera Lozano, Maria Camila¹ Prado Torres, Maria Alejandra²

Resumen

En el proyecto de investigación 'Impacto de la Implementación de la Nómina Electrónica en Colombia', teniendo en cuenta que mediante la Resolución 0013 de 2021, se implementa y desarrolla en el sistema de facturación electrónica la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica, se plantea la interrogante respecto a cuál es el posible impacto de la implementación de la nómina electrónica en Colombia procurando establecer si alcanzará los objetivos augurados para la medida de integrar digitalmente los procesos administrativos, mejorando la eficiencia de la gestión de nómina y la recaudación de impuestos relacionados con la misma.

Por tanto, mediante un estudio cualitativo de revisión documental, el equipo investigador se propone identificar el impacto que puede generar la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Palabras Claves: Nómina, Nómina Electrónica, Colombia.

Abstract

In the research project 'Impact of the Implementation of Electronic Payroll in Colombia', taking into account that through Resolution 0013 of 2021, the functionality of

¹ Maria Camila Cabrera Lozano. Estudiante Contaduría Pública. Universidad Antonio Nariño. Camilalozano28@gmail.com

² Maria Alejandra Prado Torres. Estudiante Contaduría Pública. Universidad Antonio Nariño. Mprado29@uan.edu.co

the electronic payroll payment support document is implemented and developed in the electronic invoicing system, the investigating team raises the question of what will be the impact of the implementation of electronic payroll in Colombia, trying to establish whether it will achieve the predicted objectives for the measure of digitally integrating administrative processes, improving the efficiency of payroll management and the collection of related taxes based on that.

Therefore, through a qualitative study of documentary review, the research team intends to identify the impact that the implementation of electronic payroll can generate in Colombia.

Key words: Payroll, Electronic Payroll, Colombia.

Introducción

Problema

En Colombia se identifican como tributos sobre la nómina, los aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales regulados en la Ley 100 de 1993, las contribuciones comúnmente denominadas como parafiscales, reguladas por la Ley 21 de 1982, dirigidas a las cajas de compensación familiar, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y al Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA, y el impuesto sobre la renta, administrado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales que se recauda en forma mensual de manera anticipada por el empleador a través del mecanismo de la retención en la fuente (Gnecco, 2009).

La evasión de los impuestos a la nómina o la manipulación de los registros para la deducción en la declaración de renta del empleador, por parte de las empresas colombianas, pueden llevar a un debilitamiento considerable de la hacienda pública, al ser estos una importante fuente de ingreso estatal, además de dar al gobierno nacional cifras erradas

sobre la situación laboral y productiva en el país, afectando las medidas destinadas al sector (Barcelata, 2012).

Se ha podido constatar a nivel internacional, que la evasión se reduce a medida que el tamaño de la economía nacional crece, pero aumenta conforme crece la informalidad del mercado laboral, pues, entre mayor sea el número de trabajadores que no reciben prestaciones laborales, mayor será la evasión fiscal, afectando el acceso de los trabajadores a la seguridad social y también el cumplimiento de las responsabilidades tributarias empresariales. De igual manera, se encuentra que tienen menos evasión relativa las naciones que son más eficientes en el cobro de su impuesto, por tanto, los Gobiernos están implementando sistemas de monitoreo, inspección y vigilancia que permitan detectar la evasión y disminuir la informalidad del mercado laboral, entre esas estrategias está la digitalización, por un lado, de la factura de compra, y por el otro, de los registros de nóminas (Barcelata, 2012).

En tal medida, es necesario conocer el impacto que tendrá esta transición a la nómina electrónica para los contribuyentes del impuesto de renta y complementarios que efectúen pagos o abonos en cuenta, derivados de una relación laboral o legal y reglamentaria, así como de pensionados a cargo del empleador que requieran soportar estos costos y deducciones, junto a su posible efecto para los entes fiscalizadores y el Estado (Molina, 2021).

A nivel nacional, dicha transición tiene su base en el artículo 616-1, relativo a la factura o documento equivalente, donde se planteó en el párrafo 6 que el sistema de facturación electrónica también es aplicable a otras operaciones como los pagos de nómina; y posteriormente, fundamentada en la Resolución 0013 de 2021 donde se implementa y desarrolla en el sistema de facturación electrónica la funcionalidad del documento soporte de pago de nómina electrónica y se adopta el anexo técnico para este documento.

Acerca de su relevancia, Herrera y Jiménez manifiestan que el mundo hoy requiere del recurso de la información para tomar decisiones, por lo que la contabilidad y la tecnología se han convertido en áreas indispensables para los gobiernos y las empresas,

dado que así pueden obtener información tributaria y financiera confiable, oportuna y segura.

En este marco, se analiza la potencialidad de la implementación de la nueva iniciativa de la DIAN (2021), la cual obliga a las empresas a habilitar nómina electrónica en el presente año. La nueva funcionalidad de generación de la nómina electrónica se integrará con el sistema de facturación electrónica que ya está en funcionamiento.

Así, actualizarse a la nómina electrónica es una necesidad, pues no llevar un registro correcto de las cuentas de pagos y descuentos a empleados puede resultar en un descuadre de valores; además, la sociedad y el mundo productivo evoluciona cada día, y los sistemas de remuneración también (Zambrano, 2019); por ello, toda entidad debe implementar estrategias adecuadas para remunerar a sus empleados. No seguir con las normativas o negarse a la modernización de la empresa, según Pacheco y Pérez (2016), no sólo puede generar conflicto y estrés laboral, sino resultar en pérdida de una gran ventaja competitiva; problemática de muchas empresas que aún no han estructurado nómina electrónica.

La incorporación de la nómina electrónica puede entonces tener un impacto, favorable o desfavorable, sobre la evasión de impuestos sobre nóminas en las empresas colombianas, lo cual tendría una gran repercusión en la economía nacional. Y puede, además, constituir un factor diferenciador en el nivel de competitividad de una nación frente al mundo globalizado, que ha hecho de la digitalización su herramienta de productividad.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el posible impacto de la implementación de la nómina electrónica en Colombia?

Objetivo general

Identificar el impacto que puede generar la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Objetivos específicos

- Definir, con base en sustento teórico, los conceptos de nómina y nómina electrónica.
- Determinar el impacto de la transición a nómina electrónica en la agilidad de los trámites entre las empresas y los empleados.
- Establecer el impacto en la transparencia de la información para fines tributarios de la nómina electrónica.
- Estimar el impacto económico de la adaptación a nómina electrónica.
- Enunciar el impacto en la adaptación de los empresarios a la nueva forma y mecanismo de manejar los procesos de nómina.

Justificación

Los cambios que se generan en la nómina son de relevancia en todas las entidades, entendiendo que el objetivo principal de la nómina es administrar y controlar el pago de los empleados de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, implicando una necesaria revisión minuciosa, con implicaciones en la relación laboral entre el empleado y el empleador “porque la nómina refleja en muchas ocasiones el nivel de satisfacción de ingreso de los empleados, además de las expectativas, compromisos y responsabilidades de los empleadores y empleados” (Ortiz y Sánchez, 2014, p. 32).

Ya que en Colombia todas las empresas legalmente constituidas, excepto unipersonales, en el transcurso del 2021 deben realizar su transición de nómina tradicional a nómina electrónica, es prioritario identificar los impactos de este proceso; teniendo en cuenta que, como indica Lacalle (2016), la nómina es muy importante en la contabilidad financiera de una empresa por su impacto en la empresa y su ingreso neto, el cumplimiento con las normas y leyes vigentes, y el bienestar de los trabajadores.

Al ser un proceso de actualidad, se aporta el factor de novedad de investigación; además de plantear un tópico de interés para los campos de la economía, la administración

y las políticas públicas, que ha sido escasamente abordado en estudios, proyectos e investigaciones.

Estado del arte nacional

En la ciudad de Bogotá, Rodríguez y Vásquez (2016), presentan una propuesta de manejo integral del personal administrativo de forma digital, incluyendo nómina, de una Institución Educativa. Plantean la importancia de la planeación adecuada de la recolección, organización y utilización de la información al momento de digitalizar la información, y consiguen una significativa optimización de tiempo en los procesos administrativos.

Díaz y Méndez (2018), también en Bogotá, estudian la implementación del Sistema de Administración de Nómina Colombia en una empresa multinacional; encontrando que la herramienta de software implementada impactó positivamente la manera de administrar la nómina y facilitando los procesos transversales del área de recursos humanos.

En Cali, Segura (2019), evalúa los impactos en el manejo de la nómina al adaptarse a los lineamientos definidos por la UGPP, encontrando que dichos impactos son favorables al reducir el costo en las transacciones, aportar transparencia y mejorar el control en la revisión de los procesos y documentos; de forma tal que se optimizan los costos y se benefician los usuarios, los empleadores y los colaboradores.

El mismo año, en Bogotá, Heredia (2019), realiza actualización contable de facturación y nómina a una empresa; se encuentra que es de gran relevancia para los encargados de la contabilidad de cualquier tipo de empresas, saber administrar programas contables y plataformas para el manejo de nómina, invitando entonces a la capacitación.

Por su parte, Rincón (2020), analizó las barreras para la sistematización del proceso de nómina en las empresas de Boyacá, encontrando que su ausencia aumenta la posibilidad de errores en todos los procesos de la empresa y afecta la estabilidad empresarial; y se identifican como las principales barreras la dificultad de interacción con el software y falta de apoyo técnico, sumado a la baja disposición de los empleadores frente a esta transición.

Así, se encuentra que a nivel nacional son escasos, usualmente situados en la capital del país, y frecuentemente abordados desde el campo de los sistemas, en vez del enfoque contable, los estudios sobre procesos de transición a nómina electrónica; y, aún se carece de un estudio enfocado en la identificación de ventajas y retos generados por este proceso; pero se hallan barreras de tipo tecnológico y actitudinal frente a esta transición, y paradójicamente se encuentran resultados positivos tras la estandarización y digitalización de la nómina y otros procesos administrativos.

Estado del arte internacional

En Guayaquil, Romero (2016), desarrollar un sistema informático para la administración de nómina en una empresa del sector privado, y encuentra que mejora la eficiencia y eficacia de los procesos y que, adicionalmente, se reducen costos gracias a la automatización del manejo de nóminas.

El año siguiente, en México, Patoni (2017), propone un plan de calidad para mejorar el proceso de nómina de una institución pública. Se encuentra que la estandarización de los procesos repercute de una mejora de la gestión administrativa y, al ser claros y transparentes en sus manejos financieros, también permitió recobrar la confianza de la ciudadanía.

También en México, Orozco (2017), presenta en un libro un estudio integral de la nómina, para dar a conocer todos sus elementos, su afectación en los distintos procesos empresariales y las formas de optimización individuales y generales; se resalta la importancia de la nómina para el correcto funcionamiento de la empresa y se destaca también la importancia de mantenerse actualizado a las leyes y normativas referentes a la misma.

Maldonado (2018), en Cuernavaca, propone adoptar soluciones administrativas informáticas para las obligaciones fiscales electrónicas, incluida la nómina, en una empresa del sector salud. Encuentra mejora en la competitividad empresarial y recepción favorable por parte de los usuarios hacia las tecnologías incorporadas en los procesos.

Nawawi, Saiful y Zulkarnain (2020) en Estados Unidos, analizan la efectividad de la nómina electrónica en el sector público para prevenir fraudes. Se encuentra que, en comparación con la tradicional, la nómina electrónica provee mayor seguridad y control, y que se debe generar conciencia sobre la importancia de la administración y el control de los procesos de nómina para la seguridad de la información y el dinero de las empresas.

El panorama internacional evidencia escasa investigación sobre nómina electrónica, estudios aún más limitados desde las perspectivas de la administración y la economía, al centrarse principalmente en sus aspectos técnicos y tecnológicos. Los investigadores coinciden en indicar impactos favorables de la implementación de la nómina electrónica como la reducción de tiempo en los procesos, disminución de costos de los mismos, mejora de la efectividad, mayor seguridad y control de la nómina y más confianza pública.

Marco teórico

Javier Celaya (2000) expresa: La sociedad está cambiando y lo hace a una velocidad tan increíblemente vertiginosa y de una manera tan profunda, que no ha posibilitado siquiera detenerse a tomar consciencia de estas masivas transformaciones. Las empresas e instituciones deben entender cómo actuar en este nuevo entorno que, aunque constituye tiempos de incertidumbre e inestabilidad, también ofrece múltiples oportunidades para el desarrollo y crecimiento empresarial en un amplio panorama global.

Al centrar la atención en el campo empresarial, se requiere teorizar precisamente la definición de *empresa*; en tal sentido, se recurre a la definición de Casanueva y García (2000), de una entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio, en pro de unos objetivos determinados; cabe resaltar que la razón de ser de su oferta es satisfacer una necesidad existente en la sociedad.

Y, ya que las empresas no se encuentran aisladas sino envueltas en unos contextos y mercados que les exigen rendimiento y nivel frente a organizaciones similares de orden local, nacional e incluso internacional, una de sus principales metas, y a su vez necesidad

para garantizar la permanencia, es la *competitividad*, entendida por Vallejo (2003) como la actividad empresarial que logra una rentabilidad igual o superior a sus rivales en el mercado y que le permite cubrir todos sus gastos permitiendo adicionalmente una acumulación monetaria vista como ahorro y/o ganancia.

Se asume también que la *Responsabilidad Social Empresarial*, RSE, puede ser factor clave para aumentar la competitividad, aportando innovación, sostenibilidad e inclusive generando valor agregado; pues, como indica Murcio (2011), la RSE bien orientada puede conducir a la creación de valor compartido, reconociendo las necesidades sociales y convirtiéndolas en oportunidades de negocio, al asumir el reto de vincular a las empresas con las comunidades. Una de las formas de evidenciar esta intención es mediante la retribución a sus empleados, sumados a planes de bienestar, que además de beneficios para los sujetos a quienes van destinados, favorecen la imagen de la empresa, la lealtad y motivación de los trabajadores, entre otros beneficios.

En relación también con la competitividad, se encuentra el factor de la *innovación*, la cual se presenta como el elemento que puede hacer la diferencia entre el éxito y el fracaso de la empresa. Como advierten Escorsa y Valls (2003), hoy en día las empresas están obligadas a ser innovadoras para sobrevivir, para no caer ante la competencia. Así, se configura la empresa innovadora, la que cambia, evoluciona, hace cosas nuevas, ofrece nuevos productos o servicios y adapta sus procesos; en tal iniciativa surgen como aliados los recursos tecnológicos, propios de la era digital.

Pues en el marco de la globalización económica, las empresas enfrentan retos para alcanzar o mantener la competitividad, requiriendo de una apuesta de *transformación digital*, partiendo desde el nivel estratégico, pasando por una reestructuración organizativa, de procesos y sistemas, requiriendo la implicación de toda la organización y sus miembros. La transformación digital es la reinención de una organización mediante las Tecnologías de la Información y la Comunicación, TIC, para mejorar su desempeño y modernizar sus procesos beneficiándose de mejoras en la eficiencia, facilidades para mayor efectividad y rapidez en la toma de decisiones, ampliación de la accesibilidad, elevación de la satisfacción del cliente y retorno de la inversión (Martillo, Orellana y Proaño, 2018).

Entra en juego entonces el factor de la gestión de la información, comprendiendo que para las empresas la información constituye un recurso de gran valor. Más precisamente, la información interna organizativa, se plantea clave para las decisiones estratégicas; los sistemas de información permiten mejoras en la productividad y racionalización de los procesos empresariales. Al respecto, José Luis Calleja (1995) afirma: “La información es necesaria en las empresas y, específicamente, la información contable es imprescindible para conocer la situación y evolución de los negocios, permitiendo tomar decisiones adecuadas con base en información consistente, objetiva y relevante” (p. 6). En tal medida, es necesario el uso del análisis y la contabilidad financiera para la toma de decisiones empresariales con el fin de mejorar el uso de los recursos de una organización y el establecimiento de unas políticas de negocio, que conduzcan al alcance del objetivo de la empresa de alcanzar y mantener rentabilidad (Keat y Young, 2004).

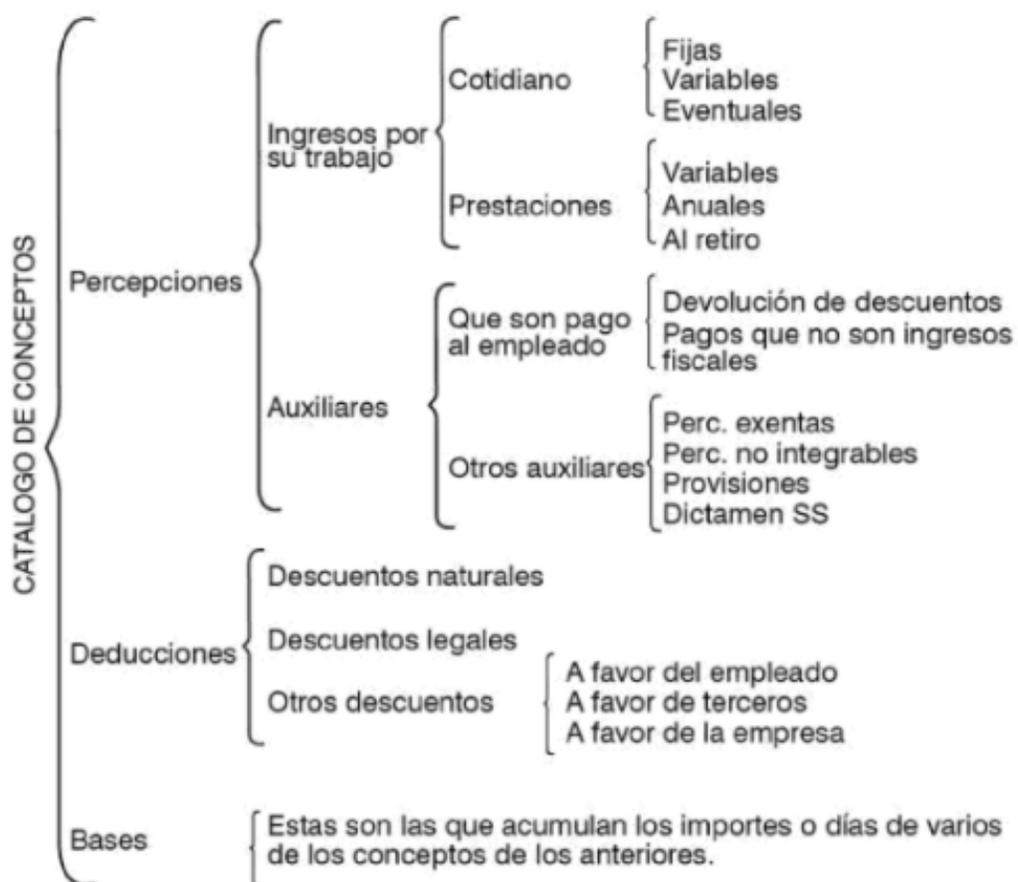
Allí entra la *nómina*, registro financiero de la empresa sobre los salarios de sus empleados, indicando la cantidad pagada a los trabajadores durante un período determinado de tiempo. Para Díaz (2012), su importancia radica, para la empresa en permitir llevar un control del dinero destinado al recurso humano tanto para evaluación interna como externa en relación con la legislación local y nacional; y, para los empleados en la percepción de la misma como factor de gran relevancia para su bienestar, influyendo así en su rendimiento, fidelidad y compromiso con la empresa. Por tanto, todos los pagos hechos a empleados, deben, idealmente, ser hechos a través de un concepto de nómina o incorporarse a nómina posteriormente, y todas las nóminas deben estar contabilizadas.

La nómina es entonces un elemento clave y, como indica la siguiente figura, complejo que ha de formar parte de la contabilidad financiera de toda organización; y que, actualmente pasa a convertirse en *nómina electrónica*, entendida como un documento digital equivalente al tradicional pero diseñada para agilizar, mediante las TIC, los procesos de administración de nómina y responsabilidades tributarias asociadas, que se diferencia por presentarse bajo un archivo electrónico disponible en formatos como .PDF, .DOC o .XLS; además de ser un comprobante que le brinda a las empresas la posibilidad de tomar

los pagos a sus empleados y presentarlos como un soporte de costos y deducciones a través de un archivo .XML (Mejía, 2021).

Figura 1.

Estructura del Catálogo de Conceptos de Nómina.



Nota: Información obtenida de Orozco (2018).

Metodología

Se ha optado por un estudio de corte cualitativo. Según Hernández (2006), este enfoque se caracteriza por la no reducción a números de las conclusiones obtenidas de los

datos; y tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. El alcance final del estudio cualitativo consiste en comprender un fenómeno social complejo; más allá de medir las variables involucradas, se busca entenderlo.

Y, dentro de este paradigma se opta por la estrategia de la revisión documental, la cual, como indican Carranza, Gómez y Ramos (2017) es una herramienta que ayuda en la construcción del conocimiento, amplía los constructos hipotéticos y enriquece el vocabulario para interpretar la realidad desde cada disciplina; este recurso posibilita presentar la producción investigativa a la comunidad académica nacional como internacional, debido a su fundamentación en la indagación y utilización de fuentes fidedignas en bases de datos reconocidas.

Debido a la situación actual de pandemia, la búsqueda de fuentes documentales se ha limitado a medios electrónicos. Para garantizar la calidad y relevancia de la información, se realiza la consulta por medio de los buscadores académicos Scholar Google, Redalyc, Scielo, Dialnet y Springerlink, y se emplea como instrumento la ficha bibliográfica para el registro de fuentes consultadas.

Resultados y discusiones

Se recogen para el presente documento las perspectivas planteadas en 15 estudios de origen nacional e internacional, compartidos ya sea en formato de tesis de grado para obtener a título profesional o postgradual en áreas administrativas o contables, o en artículos de investigación incluidos en revista indexada, mediante el cruce de los términos clave: nómina electrónica y nómina en Colombia con el objetivo de identificar los impactos que puede generar la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Para empezar, se esclarece que la nómina es un elemento de la contabilidad financiera que se destaca por su gran importancia, tanto para la moral y el rendimiento del trabajador, como para la administración de recursos y control de gastos de la empresa, y para la fiscalización y supervisión por parte de los gobiernos locales y nacionales.

Respecto a su paso al formato digital, se ve en el marco de la sociedad digital, donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación permean todas las esferas de la sociedad, incluido el terreno empresarial, como parte de la transformación digital. Según Sergio Carrera (2015), el cambio es tan poderoso que es equivalente a una nueva revolución industrial; la forma de vida actual se caracteriza por la rapidez del intercambio de información, la cual crece de forma exponencial y supera las barreras de tiempo y espacio.

Razón por la cual, las empresas apuestan a la modernización de sus procesos y herramientas para adaptarse a las dinámicas del mundo globalizado y así continuar siendo competitivas.

La revisión documental, en el contexto nacional evidencia avances en reglamentación y transformación digital empresarial, los cuales han reducido trámites y mejorado el control tributario en el país. Uno de ellos es la generación de facturación electrónica mediante el artículo 616 del estatuto tributario que ha permitido, según informes de la DIAN, un ahorro entre 60 y 85% de tiempo e insumos mejorando la eficiencia, la automatización del proceso de emisión y recepción de facturas simplificando su manejo y optimizándolo, aumentando a su vez la centralización y la seguridad de la información, sin descuidar el factor ecológico al reducir el uso de papel en la entrega de facturas y documentos soporte (Beltrán, 2018).

También, se destaca la creación de los Centros de Transformación Digital Empresarial para acompañar a las empresas colombianas en su proceso de apropiación táctica de tecnologías brindando diagnóstico del estado digital del negocio, apoyando en la formulación de la ruta de transformación digital, capacitando al personal en habilidades para la transformación digital y acompañando en la implementación de soluciones tecnológicas. La predicción de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN es que, mediante esta nueva herramienta, la nómina se convierta en un documento estratégico para la administración tributaria. Mediante estas medidas, se espera que las empresas del país se inserten en las dinámicas de procesos globalizados, además de mejorar el control y

la fiscalización de las industrias, y la eficacia y eficiencia en los aspectos contables y administrativos de cada organización.

Como indican Jiménez, Martínez y Valverde (2016), en las empresas nacionales que inicialmente están implementando la solución informática, pasando de una tecnología de cliente servidor o forma analógica a sistema web, se ha conseguido garantizar que todos los procesos de nómina cumplan con la normatividad vigente, se tengan mejores tiempos de respuesta, conexiones más seguras, calidad en la información y la satisfacción del cliente interno.

En el terreno latinoamericano, el siglo XXI ha sido testigo de un esfuerzo modernizador en varios países de la región, como Chile, Argentina, Brasil, Ecuador, México, Perú y Uruguay; entra en juego en este contexto la necesidad de establecer estándares de transparencia, haciendo de la tecnología una herramienta con gran potencial para el combate a la evasión fiscal; además, se ha optado por esta transición ya que facilita la estandarización de los formatos y modelos operativos, favorece las prácticas de control por parte de la empresa y ayuda incluso a la protección frente a mecanismos de defraudación (Barreix y Zambrano, 2018).

El principal reto que enfrenta Latinoamérica en este proceso es la procura de que todas las empresas acojan la tecnología en sus procesos, pues se ve más resistencia y dificultades adaptativas en las empresas de menor tamaño; esta adaptación es clave para superar la brecha existente con los países desarrollados. También se debe cubrir la gestión digital del talento humano, pues el personal sin la formación necesaria imposibilita el uso eficiente de las nuevas tecnologías (Acosta, Coronel y Yagual, 2018).

En tal medida, Colombia demuestra un gran rezago, retrasando la generación de diversos beneficios al sector privado como la disminución de costos operativos, reducción de gastos de recursos y optimización de tiempos en sus procesos. El desafío para el país se centra principalmente en lograr que los pequeños empresarios puedan adoptar la nueva propuesta de nómina electrónica sin generarles mayores traumatismos operativos y económicos.

El análisis, mediante la triangulación de datos, permite presentar en las conclusiones el impacto que puede generar la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Conclusiones

Luego de dar un paso importante en la modernización tributaria y la transformación digital, a través de la facturación electrónica, la DIAN continúa el proceso, impulsando a las empresas nacional a generar el documento soporte de costos, deducciones o impuestos descontables, derivados de pagos realizados en virtud de una relación laboral o legal y reglamentaria, y de los pagos a los pensionados, conocida como el soporte pago de nómina, de forma electrónica.

Tras desarrollar los objetivos específicos en el marco del presente documento, se procede a cumplir con el objetivo general, consistente en identificar el impacto que puede generar la implementación de la nómina electrónica en Colombia.

Así, sus impactos esperados se clasifican en dos categorías. La primera dimensión son las repercusiones para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y el gobierno colombiano:

Se espera que llegue a convertirse en un documento estratégico para la administración tributaria, esto al vincularse al ya existente sistema de facturación electrónica y respondiendo a los calendarios dispuestos por la DIAN para su manejo (DIAN, 2020).

Al igual que sucede en México desde 2014, en Colombia el recibo de nómina electrónica cuya implementación está prevista entre 2021 y 2020, responde a la necesidad de una cultura fiscal para revertir la baja recaudación y evitar la evasión siendo así impactos esperados un aumento en la recaudación de impuestos relacionados con la nómina y la disminución de la evasión de dichos impuestos (Ortiz, Puente y Ramos, 2015).

También es posible disminuir los gastos y aumentar la precisión para la medición y control gubernamental de los aspectos relacionados con índices de empleo, cifras de

contratación, pensión, regulación salarial, entre otros; lo cual, a su vez puede mejorar las ayudas del gobierno tanto a individuos como empresas, siendo algunos de ellos los subsidios de desempleo, descuentos tributarios, incentivos por contratación a poblaciones vulnerables, entre otros.

La segunda categoría corresponde a los efectos para las empresas. En tal medida se hace la distinción de que dichas repercusiones se sienten con especial fuerza en las PYME, es decir, las micro, pequeñas y medianas empresas industriales y comerciales. Tal afectación es de extrema relevancia, teniendo en cuenta que las PYME representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social (Rodríguez, 2003).

Como alertan Ortiz y Sánchez (2014), ya que el sistema a emplear para el manejo de la nómina no es provisto por la DIAN, sino que es responsabilidad de la empresa organizarlo cumpliendo con los lineamientos establecidos por la entidad de control, se genera un nuevo costo correspondiente a la adquisición del software, el asesoramiento de un profesional de sistemas y/o el alojamiento web para el manejo en línea del mismo. Teniendo en cuenta la alta carga tributaria de las empresas en el país, los gastos propios del mantenimiento de un negocio de cualquier tipo, y las circunstancias adversas externas, como la reciente pandemia que llevó a cerrar, y luego a limitar el servicio, de numerosas empresas, este puede convertirse en un factor que ‘acorrале’ a los emprendedores, afectando la industria y la economía nacional.

La adaptación tecnológica que se impone, como indican Ortiz, Puente y Ramos (2015), llega a su vez con desafíos tanto para las empresas como para los trabajadores, por una parte, por los requerimientos de capacitación para el manejo de los archivos electrónicos, la base de datos, la mensajería y el sistema interno, y por otra, porque si se carece de la infraestructura adecuada, los equipos y/o el internet, se debe incurrir en los gastos para adaptarse a esta demanda cumpliendo con las disposiciones de la DIAN. Como sucedió en México, se prevé que en Colombia esta disposición fiscal tenga su mayor afectación en los individuos que perciben bajos salarios y las empresas de menor escala.

Sin embargo, no todo es desfavorable en la perspectiva para las empresas colombianas en proceso de adaptación a la nómina electrónica, pues tras superar los gastos iniciales y transicionar a este nuevo recurso, se calculan beneficios económicos como la reducción en gastos de papelería y la disminución de sobrecostos por error humano, y de otro tipo como la accesibilidad a los datos de nómina desde cualquier lugar facilitando los procesos administrativos, la automatización de los procesos de pago de nómina y de responsabilidades tributarias y la mejora en la relación y confianza de los empleados; además de facilitar los procesos internacionales, favoreciendo el desarrollo de mercados globales.

Aunque en otros países, a nivel latinoamericano y mundial, ya se ha realizado la implementación de la nómina electrónica, y esto permite generar unas predicciones sobre los impactos de la misma medida en el territorio nacional, hay que tener en cuenta que Colombia debido a su idiosincrasia, a las diferencias entre sus distintos territorios, a nivel tanto cultural como geográfico, y a las características, tanto de su sector productivo, como de sus entes de control, sus gobiernos locales y nacional, y sus proveedores de productos electrónicos, redes y conexión digital, puede presentar en medidas distintas a las proyectadas los efectos estipulados, no evidenciarlos o tener repercusiones que no se han visto en otras patrias. Por tanto, tanto los empresarios y los trabajadores, como la DIAN y el gobierno, deben estar atentos a cualquier efecto, permitiendo que, durante la etapa progresiva de transición programada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, se puedan realizar los ajustes necesarios para ampliar sus efectos positivos y disminuir al máximo sus afectaciones negativas.

Recomendaciones y limitaciones

Las investigadoras encontraron que las limitaciones del estudio fueron:

En lo relativo al tópico de investigación, son escasos los ejemplos de aplicación de nómina electrónica, ya sea de forma previa en Colombia o en otras naciones; tal vacío, se suplió mediante el análisis exhaustivo de los casos encontrados, enriquecido con ejemplos

similares como la facturación electrónica y el manejo de otras responsabilidades tributarias de forma digital.

Respecto a la búsqueda de la información, a raíz de la situación coyuntural generada por la pandemia, el acceso a documentos de forma física se hizo más complicado o incluso imposible, debido al cierre temporal de bibliotecas, librerías y archivos; esta barrera se pudo superar gracias a las tecnologías, por lo cual, para garantizar la fiabilidad de la información recolectada, se recurrió a bases de datos especializadas como Scholar Google, Scielo y Redalyc.

Por su parte, la metodología seleccionada, de corte cualitativo, posee limitaciones en los aspectos de sistematización de datos y presenta mayor complejidad para el aparte de análisis de resultados, al requerir de la triangulación de datos y de la transparencia de los procesos investigativos para garantizar la rigurosidad, calidad y fiabilidad de la información obtenida a través de la misma; por ello, se manejaron fichas de lectura, matrices analíticas y se registró toda la bibliografía consultada, para generar así mayor confianza en el estudio y permitirle situarse como referente de futuras investigaciones.

Y, las recomendaciones para investigadores interesados en el tópico de implementación de nómina electrónica en Colombia son las siguientes:

Al abordar temas relacionados con aspectos legales y/o tributarios, se tiene la tendencia a centrarse en los planteamientos oficiales, el marco normativo, los comunicados y los indicadores generados por el gobierno y las entidades de control, pero es importante enriquecer esta perspectiva con la visión tanto de los empresarios, como de los trabajadores, quienes presentan afectaciones diferentes a las previstas por los entes estatales.

Ya que, en el presente año se inicia la implementación voluntaria, la cual será seguida por la obligatoria, del sistema de nómina electrónica, se recomiendan investigaciones de tipo estudio de caso que provean una perspectiva cercana del proceso de implementación en empresas de diversos sectores productivos, regiones y tamaños.

Al ser uno de los principales motivantes de la DIAN para la implementación de la nómina electrónica la reducción de la evasión de impuestos, es un tema para abordar a

fondo, la determinación de la efectividad de esta medida para la disminución de la práctica de evasión de impuestos por parte de los empresarios colombianos.

Como se prevén impactos negativos que pueden afectar significativamente a las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas, se plantea la necesidad de generar propuestas que ayuden a facilitar la transición de las PYMES al sistema de nómina electrónica.

Referencias

- Acosta, M., Coronel, V., y Yagual, A. (2018). Perspectivas de la Economía Digital en Latinoamérica: Caso Ecuador. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7 (3) p. 28-43.
- Barcelata, H. (2012). La Evasión del Impuesto Sobre Nóminas en las Entidades Federativas de México. *Revista ICDT*, 49 (67), p. 133-162.
- Barreix, A., y Zambrano, R. (2018). *La Factura Electrónica en América Latina*. Ciudad de Panamá, República de Panamá: Banco Interamericano de Desarrollo BID.
- Beltrán, A. (2018). *Implementación Facturación Electrónica en Colombia* (Tesis de Especialización). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Calderón, J., Jiménez, J., y Valverde, L. (2016). *Actualización de la Plataforma a 100% Web para el Módulo de Nómina de la Empresa Digital Ware Kaktus* (Tesis de Especialización). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Calleja, J. (1995). *La Información Económico-Financiera en la Empresa: Importancia del Sistema Contable* (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Carranza, Y., Gómez, D., y Ramos, C. (2017). Revisión Documental, una Herramienta para el Mejoramiento de las Competencias de Lectura y Escritura en Estudiantes Universitarios. *Revista Chakiñan*, (1), p. 50-67.

- Carrera, S. (2015). Innovación y Productividad. En: *IV Congreso Internacional de TIC de las Universidades Tecnológicas y Politécnicas CITIC*, llevado a cabo en Playa del Carmen, México.
- Casanueva, C., y García, J. (2000). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Madrid, España: Mc Graw-Hill.
- Celaya, J. (2000). *La Empresa en la Web 2.0*. Bilbao, España: Gestión 2000.
- DIAN. (2020). *Documento Soporte de Pago de Nómina Electrónica*. Recuperado de: <https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas>
- DIAN. (2021). *Factura y Nómina Electrónica*. Recuperado de: <https://www.dian.gov.co/>
- Díaz, J., y Méndez, L. (2018). *Implementación Sistema Administración Nómina Colombia S.A.N.C* (Tesis de Especialización). Universidad Piloto, Bogotá, Colombia.
- Díaz, V. (2012). *Administración de Personal y Liquidación de Nómina: Aspectos Prácticos y Jurídicos*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte.
- Escorsa, P., y Valls, J. (2003). *Tecnología e Innovación en la Empresa*. Cataluña, España: Ediciones UPC.
- Gnecco, A. (2009). Aspectos Tributarios de la Nómina. *Revista Actualidad Laboral*, 7 (154), p. 25-26.
- Heredia, W. (2019). *Actualización Contable de la Empresa Javier García Ingenieros S.A.S, en Los Módulos de Facturación y Nómina* (Tesis de Pregrado). Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO, Bogotá, Colombia.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Barcelona, España: McGraw Hill.
- Herrera, A; y Jiménez, M. (2019). Potenciales Implicaciones en Materia Contable y Tributaria de la Implementación de la Contabilidad Electrónica en Colombia. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 7 (14), p. 19-29.
- Keat, P., y Young, P. (2004). *Economía de Empresa*. Ciudad de México, México: Pearson Educación.
- Lacalle, G. (2016). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid, España: Editex.

- Maldonado, M. (2018). *Adopción de Soluciones Administrativas Informáticas para el Cumplimiento de Obligaciones Fiscales Electrónicas. Fátima Clínica S.A. de C.V* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Aguascalientes, Cuernavaca, México.
- Martillo, I., Orellana, S., y Proaño, M. (2018). Los Sistemas de Información y su Importancia en la Transformación Digital de la Empresa Actual. *Revista Espacios*, 39 (45), p. 3.
- Mejía, L. (2021). *ABC de la Nómina Electrónica*. Recuperado de: <https://escuela-emprendedores.alegra.com/nomina-electronica/>
- Molina, S. (2021). *Nómina Electrónica y la Fiscalización Laboral*. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis>
- Murcio, R. (2011). El Desarrollo de la Comunidad como Fin Último de la Empresa en Latinoamérica. *Universia Business Review*, 2, p. 120-131.
- Nawawi, A., Saiful, A., y Zulkarnain, Y. (2020). The Effectiveness of Payroll System in the Public Sector to Prevent Fraud. *Journal of Financial Crime*, 1 (1), p. 08-17.
- Orozco, L. (2017). *Estudio Integral de la Nómina 2017*. Nuevo León, México: Editorial ISEA, Empresa Líder.
- Orozco, L. (2018). *Estudio Integral de la Nómina 2018*. Nuevo León, México: Editorial ISEA, Empresa Líder.
- Ortiz, M., Puente, M., y Ramos, A. (2015). Cultura Fiscal: EL Conocimiento de los Trabajadores Sobre el Recibo de Nómina Electrónico, Implicaciones Económicas y Fiscales. *Investigaciones Sociales En Torno a la Mercadotecnia y la Sustentabilidad*, 7, p. 145-160.
- Ortiz, M., y Sánchez, V. (2014). *Impacto Fiscal de la Nómina Electrónica en Salarios 2014 para Pequeñas y Medianas Empresas* (Tesis de Maestría). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México.
- Pacheco, B., y Pérez, C. (2016). *Beneficios Potenciales de un Incremento en el Uso de los Medios de Pago Electrónicos en Colombia*. Bogotá, Colombia: Fedesarrollo.

- Patoni, T. (2017). *Plan de Calidad para Mejorar el Proceso de Integración y Pago de Nómina de una Institución Pública del Estado de México, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma del Estado de México, Ciudad de México, México.
- Rincón, N. (2020). *Sistematización del Proceso de Nómina, una Tarea Compleja. Barreras para la Sistematización del Proceso de Generación de Nómina en las Empresas de Boyacá* (Tesis de Especialización). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Rodríguez, A. (2003). *La Realidad de la Pyme Colombia: Desafío para el Desarrollo*. Bogotá, Colombia: Fundes.
- Romero, K. (2016). *Desarrollo de un Sistema Informático que Administre la Nómina como Determina el Código de Trabajo Calculando el Costo Profesional para la Toma de Decisiones* (Tesis de Pregrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Rodríguez, J., y Vásquez, L. (2016). *Diseño y Desarrollo de Software Para el Manejo Integral de Personal Administrativo: Control de Asistencia, Liquidación y Pago De Nómina. Estudiantes: Registro Académico, Control de Asistencia y Control de Pago Mensual de Pensiones de La Institución Nuevo Colegio Lusadi Ltda* (Tesis de Pregrado). Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.
- Segura, B. (2019). *Impactos que se Generan en el Manejo de la Nómina en Cuanto a los Nuevos Lineamientos Definidos por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales-UGPP* (Tesis de Pregrado). Universidad Santiago de Cali, Cali, Colombia.
- Vallejo, P. (2003). *Competencia y Estrategia Empresarial*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Zambrano, H. (2019). *El Pago de Nómina y la Importancia de su Aplicación Bajo las Normativas Vigentes en la Empresa La Costeñita S.A* (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.