

COSTOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS

Javier Alexander Velandia Garzón¹
Carlos Santiago Sánchez Leguizamón²

I. RESUMEN

El cálculo preciso de los costos del recurso humano en empresas de servicios es fundamental para su eficaz funcionamiento y éxito a largo plazo. En primer lugar, este proceso incide directamente en la rentabilidad de la empresa, dado que una comprensión clara de los costos laborales permite evaluar la rentabilidad y realizar ajustes para maximizar los márgenes de beneficio. Además, facilita la toma de decisiones financieras fundamentadas, como la fijación de precios, la asignación de recursos y la planificación presupuestaria, lo que contribuye a una gestión más eficiente y efectiva de los recursos disponibles.

La gestión adecuada de los costos del recurso humano también influye en la competitividad de la empresa en el mercado. Al conocer detalladamente estos costos, las empresas pueden ofrecer precios competitivos sin

comprometer la calidad del servicio, lo que mejora su posición en el mercado y les permite atraer y retener clientes en un entorno empresarial altamente competitivo. Esta capacidad para mantenerse competitivo es crucial para asegurar un crecimiento sostenible y una presencia duradera en el mercado.

Además, el cálculo preciso de los costos del personal promueve una gestión eficiente del mismo. Permite asignar recursos de manera óptima, garantizando una adecuada relación entre costo y beneficio en las decisiones de contratación, capacitación y retención del personal. Esto fomenta una cultura organizativa centrada en la eficiencia y el rendimiento, lo que contribuye al desarrollo de equipos de trabajo altamente productivos y comprometidos.

¹ Ingeniero Industrial, Fundación de educación superior San José. Correo electrónico: Javier.velandia@usantoto.edu.co Orcid: Dirección de ORCID. Cundinamarca, Zipaquirá – Colombia.

² Contador Público, Universidad cooperativa de Colombia. Correo electrónico: carlos.sanchez@usantoto.edu.co Orcid: Dirección de ORCID. Bucaramanga – Colombia.

En conclusión, el cálculo preciso de los costos del recurso humano es un aspecto crítico para el éxito a largo plazo de las empresas de servicios. Al comprender y gestionar adecuadamente estos costos, las empresas pueden mejorar su rentabilidad, optimizar la gestión del personal y mantener su competitividad en el mercado, lo que contribuye a su crecimiento y sostenibilidad en el tiempo.

II. PALABRAS CLAVE

- Costos del recurso humano.
- Rentabilidad
- Decisiones financieras
- Gestión de recursos
- Competitividad
- Precisión del calculo
- Eficiencia operativa
- Calidad del servicio
- Gestión del personal
- Crecimiento sostenible

III. ABSTRACT

The precise calculation of human resource costs in service companies is fundamental for their effective operation and long-term success. Firstly, this process directly impacts the company's profitability, as a clear understanding of work costs allows for evaluating profitability and adjusting maximize profit margins. Additionally, it facilitates informed financial decision-making, such as pricing, resource allocation, and budget planning, contributing to more efficient and effective resource management.

Proper management of human resource costs also influences the company's competitiveness in the market. By closely understanding these costs, companies can offer competitive prices without compromising service quality, thereby

improving their position in the market, and enabling them to attract and retain customers in a highly competitive business environment. This ability to remain competitive is crucial for ensuring sustainable growth and a lasting presence in the market.

Furthermore, precise calculation of personnel costs promotes efficient management of the workforce. It allows for optimal resource allocation, ensuring an appropriate cost-benefit ratio in hiring, training, and retaining personnel decisions. This fosters an organizational culture focused on efficiency and performance, contributing to the development of highly productive and committed teams.

In conclusion, the accurate calculation of human resource costs is a critical aspect for the long-term success of service companies. By understanding and managing these costs effectively, companies can improve their profitability, optimize personnel management, and maintain their competitiveness in the market, there by contributing to their growth and sustainability over time.

IV. KEYWORDS

- Human resource costs.
- Cost effectiveness
- Financial decisions
- Resource management
- Competitiveness
- Calculation precision
- Operating efficiency
- Quality of service
- Personnel management
- Sustainable growth

V. INTRODUCCIÓN

El correcto cálculo de los costos de nómina es un aspecto crucial en la gestión financiera y operativa de las organizaciones, ya que representa una parte significativa de los gastos empresariales y tiene un impacto directo en la rentabilidad y la competitividad. Este proceso es fundamental para asegurar que los empleados reciban una remuneración justa y acorde a su contribución, al mismo tiempo que la empresa puede mantener su viabilidad económica y cumplir con sus obligaciones legales y fiscales. El estudio del cálculo de los costos de nómina tiene sus raíces en la importancia del trabajo como motor fundamental de la actividad económica y social. Desde tiempos remotos, el ser humano ha estado involucrado en actividades laborales para satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. Este origen histórico del trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo, influenciado por diversos factores como los avances tecnológicos, los cambios en las relaciones laborales y las transformaciones en el mercado global.

La base científica del cálculo de los costos de nómina se sustenta en una variedad de antecedentes teóricos y prácticos que han contribuido a la comprensión y gestión eficiente de este aspecto en las organizaciones. Teorías económicas, contables y de recursos humanos, así como prácticas empresariales y normativas legales, forman parte de esta base científica que proporciona los fundamentos para llevar a cabo un cálculo preciso y eficaz de los costos de nómina.

Los objetivos de este trabajo se centran en analizar la importancia del cálculo de los costos de nómina, examinar los antecedentes teóricos y prácticos que sustentan su estudio, así como identificar sus alcances y limitaciones. Además, se buscará comprender la metodología empleada en este proceso, incluyendo técnicas de análisis financiero, sistemas de información y herramientas de gestión del talento humano.

El significado de este estudio radica en su contribución al avance del campo del cálculo de costos y la gestión de

recursos humanos en las organizaciones. Al proporcionar una comprensión más profunda y rigurosa de este proceso, se espera que este trabajo pueda servir como guía para las empresas en la mejora de sus prácticas de cálculo de nómina y en la toma de decisiones financieras y estratégicas relacionadas con la gestión del personal. Además, se busca que este estudio tenga una aplicación práctica y directa en el área investigada, proporcionando herramientas y recomendaciones útiles para optimizar el proceso de cálculo de costos de nómina y mejorar el desempeño organizacional.

Descripción del problema

Se centra en la correcta gestión y cálculo de la nómina en empresas de servicios dando enfoque a las instituciones universitarias con tal de centralizar la investigación. Este aspecto es crucial debido a la complejidad inherente a la naturaleza del personal involucrado, que puede incluir una variedad de categorías laborales, contratos, bonificaciones y deducciones. La nómina precisa y puntual es fundamental para garantizar la equidad salarial, el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales, y la transparencia en la gestión de recursos humanos.

VI. CAUSAS QUE ORIGINAN EL PROBLEMA

El problema de cálculo de nómina puede originarse por una serie de factores, entre ellos: la falta de sistemas de gestión integrados y eficientes, errores humanos en el procesamiento de datos, cambios frecuentes en la legislación laboral y fiscal, complejidades asociadas con la diversidad de categorías laborales y contratos, y la falta de capacitación adecuada del personal encargado de la gestión de nóminas.

Manifestaciones del problema: Las manifestaciones del problema pueden incluir errores en el cálculo de salarios, retrasos en el pago de nóminas, discrepancias entre los registros de horas trabajadas y los pagos efectuados, reclamos por parte del personal debido a percepciones de inequidad salarial o incumplimientos contractuales, y

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA SECCIONAL TUNJA	ARTÍCULO OPCIÓN DE GRADO	Especialización en Gerencia Estratégica en Costos
		PÁGINA: 4

posibles sanciones legales o fiscales por errores en la gestión de nóminas.

Contraste con los límites o vacíos del conocimiento existente: A pesar de los avances en tecnología y prácticas de gestión de recursos humanos, persisten vacíos en el conocimiento sobre cómo optimizar el cálculo de nóminas en empresas de servicios. Existe una falta de investigación específica que aborde las necesidades y desafíos particulares de estos sectores, así como soluciones prácticas y efectivas para mejorar la precisión y eficiencia en la gestión de nóminas.

VII. IMPORTANCIA DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

La solución a este problema es de vital importancia para garantizar la equidad salarial, la satisfacción y retención del personal, el cumplimiento normativo y fiscal, y la eficiencia operativa en las organizaciones. Un cálculo preciso y oportuno de la nómina no solo promueve un clima laboral favorable, sino que también contribuye a la reputación y competitividad de la organización en el mercado laboral.

Delimitación del problema de investigación: El problema se circunscribe al ámbito específico de empresas de servicios dando como ejemplo las instituciones universitarias, donde la gestión de nóminas presenta desafíos únicos debido a la diversidad de personal, contratos y regulaciones. Se enfocará en identificar las causas, manifestaciones y consecuencias del problema, así como en proponer estrategias y herramientas para mejorar la precisión y eficiencia en el cálculo de nóminas en estos contextos particulares.

VIII. METODOLOGÍA

A. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será de naturaleza mixta, combinando elementos cualitativos y cuantitativos. Se llevará a cabo un estudio exploratorio-descriptivo para comprender en detalle el proceso de cálculo de nóminas en las organizaciones. Además, se empleará un enfoque correlacional para analizar la relación entre la precisión del cálculo de nóminas y el cumplimiento normativo.

B. Población y muestra

La población objetivo estará conformada por una institución universitaria ubicadas en la ciudad de Bucaramanga. Se procurará incluir datos veraces sobre los procesos implementados para la organización seleccionada.

C. Análisis de datos

Se generará un análisis de manera personal basados en los datos recolectados en base a las diferentes normatividades que regulan el ámbito del personal humano frente a las organizaciones.

IX. RESULTADOS

En Colombia, el cálculo de la nómina implica una serie de pasos y consideraciones para garantizar que los empleados reciban una remuneración justa y que la empresa cumpla con sus obligaciones legales y fiscales. A continuación, se describe de manera general cómo se calcula la nómina en Colombia:

1. **Determinación del salario base:** El salario base puede variar según el tipo de contrato (por ejemplo, contrato a término indefinido, contrato a término fijo, contrato por prestación de servicios. Se debe tener en cuenta el salario mínimo legal vigente y los beneficios adicionales establecidos en la ley o en los acuerdos laborales.
2. **Deducciones legales:** Se realizan deducciones obligatorias como aportes a la seguridad social (salud, pensión, fondo de solidaridad pensional, riesgos laborales), retención en la fuente, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) y al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones (SGSSP).
3. **Otros descuentos y deducciones:** Además de las deducciones legales, pueden aplicarse otros descuentos autorizados por el empleado, como préstamos, anticipos de salario, descuentos por concepto de embargos judiciales, entre otros.
4. **Adicionales y bonificaciones:** Se calculan y se suman al salario base las horas extras, recargos nocturnos, comisiones, bonificaciones por desempeño, o incluso dotaciones necesarias entre otros beneficios adicionales que puedan corresponder según la legislación laboral o los acuerdos individuales o colectivos.
5. **Cálculo de prestaciones sociales:** Se calculan y se provisionan las prestaciones sociales como las vacaciones, las primas de servicio (proporcional a los meses laborados), las cesantías y los intereses sobre cesantías.
6. **Liquidación de la nómina:** Una vez realizado todos los cálculos correspondientes, se suma el total devengado por el

empleado y se restan las deducciones. El resultado final es el valor neto para pagar al trabajador.

Es importante tener en cuenta que el cálculo de la nómina debe realizarse de acuerdo con la normativa laboral y fiscal vigente en Colombia, la cual puede variar según la naturaleza del empleo, el tipo de empresa y otros factores específicos. Además, se deben mantener registros detallados y cumplir con los tiempos y plazos establecidos por las autoridades competentes.

Teniendo en cuenta todos los factores comprendidos anteriormente es de fácil entendimiento suponer que los costos de un trabajador pueden ser los mismos que devenga en su salario, factor que puede representar un problema considerable, ya que como podemos ejemplificar en las siguientes tablas el valor de un trabajador con salario mínimo puede ascender considerablemente.

X. RESUMEN DEL ANÁLISIS REALIZADO

Figura 1.

Pago y aportes por el trabajador

Concepto	Costo
Salario	\$ 1.300.000
Auxilio transporte	\$ 162.000
Descuento salud (4%)	\$ 52.000
Descuento pension (4%)	\$ 52.000
Total a pagar al trabajador	\$ 1.358.000

Figura 2.

Aportes al SGSSP por parte del empleador

Salud empresa (8,5%)	\$ 110.500
Pension empresa(12%)	\$ 156.000
ARL(0.522%)	\$ 6.786
Caja de compensacion(4%)	\$ 52.000
ICBF(3%)	\$ 39.000
Sena(2%)	\$ 26.000
Total(SGSSP)	\$ 390.286

Figura 3.

Prestaciones sociales al trabajador

Cesantias	\$ 121.833
Interes de cesantias	\$ 1.218
Primas de primas	\$ 121.833
Vacaciones de vacaciones	\$ 54.167
Total (prestaciones sociales)	\$ 299.052
TOTAL COSTO REAL DE UN TRABAJADOR CON SMLV	\$ 2.047.338

Nota: En estas figuras podemos observar los diferentes elementos que representan un costo al momento de disponerse de una persona durante un periodo mensual por un salario mínimo legal vigente.

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien no podemos simplemente generalizar la relación del costo real que implica un trabajador en todo tipo de organización puesto que dependiendo del tipo de la misma se pueden presentar ajustes en las medidas de los salarios que pueden ser un factor diferenciador al momento de aplicar dichos cálculos sobre el salario de un trabajador, para ejemplificar lo anteriormente mencionado nos centraremos en mostrar como las instituciones educativas tienen que hacer ajustes y acomodar la realidad salarial de diferente manera.

En Colombia con la normatividad actual tenemos que se establecen un número máximo de horas de trabajo a la semana el cual según el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, el máximo por semana es de 47 horas, esta base es importante ya que a partir de la misma tenemos que calcular el valor de la hora de trabajo y con esto tenemos base para calcular los diferentes recargos y horas extras a que haya lugar.

En la actualidad se determina así:

Figura 4.

Ejemplificación para el correcto calculo de las horas de trabajo 47 horas semanales.

Generalidades	Horas
Horas de trabajo en la semana	47
Días de trabajo normal en operación	6
Horas de trabajo al día	7,83
Días de trabajo al mes	30
Horas a trabajar por semana	235

Nota: (Horas de trabajo en la semana (47) / días de trabajo normal en operación) * días de trabajo al mes = Horas a trabajar por semana.

Fuente: Elaboración propia.

En base a esto podemos determinar que una persona con salario mínimo puede presentar los siguientes tipos de recargos y horas extras.

Figura 5.

Costo de hora extra y recargos trabajadores de 47 horas semanales.

Generalidades	Costo
Extra diurno (25%)	\$ 1.383
Trabajo extra nocturno (75%)	\$ 4.149
Trabajo extra diurno dominical y festivo (100%)	\$ 5.532
Trabajo extra nocturno en domingos y festivos (150%)	\$ 8.298
Trabajo nocturno (35%)	\$ 1.936
Trabajo dominical y festivo (75%)	\$ 4.149
Trabajo nocturno en dominical y festivo (110%)	\$ 6.085

Nota: (SMLV / 235) = \$5.532 En base a el valor antes evidenciado se determinaron los costos ejemplificados en la figura anterior, dándonos un panorama del valor de los recargos y extras que se pueden pagar a un trabajador que cumpla 47 horas semanales de jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Centrándonos en las instituciones de educación superior no podemos determinar los factores antes vistos de esa manera ya que bajo el decreto número 1850 de 2002 por el cual se reglamenta la organización de la jornada escolar y la jornada laboral de directivos docentes y docentes de los establecimientos educativos, el cual establece una jornada de

40 horas semanales nos vemos limitados a dar ciertas modificaciones a lo mencionado anteriormente de la siguiente manera.

Figura 6.

Ejemplificación para el correcto cálculo de las horas de trabajo 40 horas semanales.

Generalidades	Horas
Horas de trabajo en la semana	40
Días de trabajo normal en operación	6
Horas de trabajo al día	6,67
Días de trabajo al mes	30
Horas a trabajar por semana	200

*Nota: (Horas de trabajo en la semana (40) / días de trabajo normal en operación) * días de trabajo al mes = Horas a trabajar por semana.*

Fuente: Elaboración propia.

Por lo cual ahora vemos lo siguiente:

Figura 7.

Costo de hora extra y recargos trabajadores de 40 horas semanales.

Generalidades	Costo
Extra diurno (25%)	\$ 1.625
Trabajo extra nocturno (75%)	\$ 4.875
Trabajo extra diurno dominical y festivo (100%)	\$ 6.500
Trabajo extra nocturno en domingos y festivos (150%)	\$ 9.750
Trabajo nocturno (35%)	\$ 2.275
Trabajo dominical y festivo (75%)	\$ 4.875
Trabajo nocturno en dominical y festivo (110%)	\$ 7.150

Nota: (SMLV / 200) = \$6.500 En base a el valor antes evidenciado se determinaron los costos ejemplificados en la figura anterior, dándonos un panorama del valor de los recargos y extras que se pueden pagar a un trabajador que cumpla 40 horas semanales de jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Si determinamos estos factores podemos encontrar las siguientes diferencias

Figura 8.

Comparativo de costo por hora extra o recargo según el numero de horas que trabaja a la semana un empleado.

Generalidades	(SMLV / 200)	(SMLV / 200)	DIFERENCIA %
Costo hora	\$ 5.532	\$ 6.500	17,5%
Extra diurno (25%)	\$ 1.383	\$ 1.625	17,5%
Trabajo extra nocturno (75%)	\$ 4.149	\$ 4.875	17,5%
Trabajo extra diurno dominical y festivo (100%)	\$ 5.532	\$ 6.500	17,5%
Trabajo extra nocturno en domingos y festivos (150%)	\$ 8.298	\$ 9.750	17,5%
Trabajo nocturno (35%)	\$ 1.936	\$ 2.275	17,5%
Trabajo dominical y festivo (75%)	\$ 4.149	\$ 4.875	17,5%
Trabajo nocturno en dominical y festivo (110%)	\$ 6.085	\$ 7.150	17,5%

Nota: En esta figura podemos evidenciar un comparativo de los costos que tienen las horas extras y recargos en un trabajador que cumple 47 y 40 horas laborales a la semana, evidenciándonos una diferencia del 17.5% da uno a otro.

Fuente: Elaboración propia.

Acá podemos ejemplificar como el cambio de una jornada afecta significativamente el valor de la hora de trabajo y con esto diferentes conceptos, estos factores en el sector educativo son realmente relevantes ya que de manera usual se visualiza diferentes recargos al ser necesarios impartir clases fuera de una jornada diurna.

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA SECCIONAL TUNJA	ARTÍCULO OPCIÓN DE GRADO	Especialización en Gerencia Estratégica en Costos
		PÁGINA: 8

XI. CONCLUSIONES

A. Complejidad del cálculo de costos de nómina

El análisis de los costos asociados a la nómina de los trabajadores revela una complejidad significativa, ya que va más allá del salario base e implica una serie de deducciones obligatorias, beneficios adicionales y regulaciones específicas que varían según el tipo de organización y la normativa laboral vigente.

B. Impacto en la rentabilidad y competitividad

La comprensión precisa de los costos de nómina es fundamental para evaluar la rentabilidad de la empresa y su competitividad en el mercado. Los errores en el cálculo de la nómina pueden tener un impacto negativo en los márgenes de beneficio y en la capacidad de la empresa para mantenerse competitiva.

C. Necesidad de ajustes según el tipo de organización

Se evidencia la importancia de realizar ajustes en el cálculo de los costos de nómina según el tipo de organización. Las instituciones educativas, por ejemplo, están sujetas a regulaciones específicas que limitan la jornada laboral y afectan el cálculo de los recargos por horas extras y otros conceptos relacionados.

D. Importancia de la adecuada gestión de recursos humanos

La gestión eficiente de los costos de nómina es crucial para garantizar una remuneración justa para los empleados, cumplir con las obligaciones legales y fiscales, y mantener la competitividad en el mercado. Esto implica no solo un cálculo preciso de los costos, sino también la implementación de políticas y prácticas que promuevan el bienestar y la productividad de los trabajadores.

E. Necesidad de investigación continua

Dada la complejidad y la evolución de las regulaciones laborales y fiscales, así como las particularidades de cada sector económico, es fundamental realizar investigaciones

continuas y actualizadas sobre el cálculo de los costos de nómina. Esto permitirá a las empresas adaptarse a los cambios en el entorno laboral y tomar decisiones informadas para mejorar su gestión financiera y operativa.

 UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA SECCIONAL TUNJA	ARTÍCULO OPCIÓN DE GRADO	Especialización en Gerencia Estratégica en Costos PÁGINA: 9
--	--	---

XII. REFERENCIAS

- Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2019). Ley 2101 de 2019: artículo 383 tarifas. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 161, Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto número 1850 de 2002. Tomado de: https://www.mineduacion.gov.co/1621/articulos-103274_archivo_pdf.pdf