

**Análisis sobre la construcción de un manual para Implementación y Aplicación de las
normas NIIF en la organización ASESORIAS UNIDAD GENERADORA DE
EFECTIVO Y JURIDICAS S.A.S. en el año 2019**

Jhon William Parra Vásquez
Código: 2176469

Asesor
Eduardo Nicolás Cueto Fuentes

**Informe final de practicas presentado como requisito para optar al título de Contador
Público**

FACULTAD DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Medellín
15 DE FEBRERO
2020

Tabla de contenido

Tabla de ilustraciones	3
Tabla de gráficas.....	3
Introducción.....	4
1. Contextualización	5
1.1 Titulo del trabajo:	5
1.2 Nombre de la empresa:	5
Asesorias unidad generadora de efectivo y juridicas s.a.s.....	5
1.3 Caracterizacion de la empresa:	5
1.4 Alcance	7
2. Justificación	8
3. Objetivo general	8
3.1 Objetivos específicos.....	8
4. Diagnostico	8
5. Resumen de la práctica	9
6. Planteamiento del problema	9
7. Alternativas de solución	10
7.1 Selección de la alternativa	10
7.2 Referentes teóricos	10
8. Plan de acción.....	13
9. Resultados de la práctica	14
10. Conclusiones.....	14
11. Recomendaciones	15
12. Lecciones aprendidas.....	15
Referencias	16
Anexos	17

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1.Portafolio de Servicio	6
Ilustración 2.Organigrama	7
Ilustración 3. Visita 1.....	17
Ilustración 4. Visita 1.....	17
Ilustración 5. Visita 2.....	18
Ilustración 6. Visita 2.....	18
Ilustración 7. Visita 3.....	19
Ilustración 8. Visita 3.....	19

Tabla de gráficas

Gráfica 1. Plan de acción.....	13
--------------------------------	----

Introducción

Con la globalización y la apertura de los años 90 las empresas necesitan establecer documentos y procesos entre las economías domésticas y las economías foráneas esto se materializa con la implementación de las NIIF, por ello es importante identificar el funcionamiento de las NIIF para la empresa Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S.

La sociedad **ASESORIAS UNIDAD GENERADORA DE EFECTIVO Y JURIDICAS S.A.S.** hace parte de ese innumerable grupo de empresas Pymes, que con esfuerzo y dedicación han logrado permanecer en el mercado. Para el gerente es claro, lo difícil que es permanecer en un mundo de innovación y cambios constantes que día a día deben enfrentar las empresas, es por ello, que actualmente más allá de encontrar nuevas ideas de desarrollo, se encuentra afianzando y renovando aspectos tales como el manejo administrativo pues reconoce que el éxito y la permanencia de su negocio depende en parte de una buena y adecuada administración.

La metodología implementada en este trabajo es de corte cualitativo, con un enfoque descriptivo y el alcance tipo no experimental, la información primaria se recolectará a través de fichas de observación y registros dados por la empresa, con relación a la información secundaria se obtendrá mediante revisión literaria, artículos y bases de datos

Todo lo anterior se realiza con la intención de diagnosticar el funcionamiento y la pertinencia de la Implementación y Aplicación de las NIIF para Pymes en la sociedad **ASESORIAS UNIDAD GENERADORA DE EFECTIVO Y JURIDICAS S.A.S.**, con el fin de aumentar la productividad empresarial, y que guarde coherencia con el perfil que se tenga frente a los múltiples servicios que se presten con el fin de mejorar de manera continua el portafolio empresarial y dar cumplimiento a las normas vigentes de las IFRS, Decreto 3022 de 2013 y Decreto 2420 de 2015.

1. Contextualización

1.1 Título del trabajo:

Análisis sobre la construcción de un manual para Implementación y Aplicación de las normas NIIF en la organización Asesorías unidad generadora de efectivo y jurídicas S.A.S, año 2019

1.2 Nombre de la empresa:

Asesorías unidad generadora de efectivo y jurídicas s.a.s.

1.3 Caracterización de la empresa:

En esta sección se referencia los principales elementos de la cultura organizacional de la empresa Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S.

Reseña histórica y marco jurídico:

Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S. nació el 23 de Agosto de 2018, es una sociedad que se ha transformado en el tiempo por su alto crecimiento que le ha generado los clientes y la trayectoria laboral, es decir, que desde el año 2001 se ha manejado ante las instituciones de control matriculada en un Registro Mercantil, Empresa Unipersonal y consolida procesos de transformación al consolidarse como una Sociedad Anónima Simplificada (S.A.S.), prestando consultorías contables, financieros, tributarios y jurídicos, donde son fiscalizados por la Junta Central de Contadores y el Consejo Nacional de la Judicatura, entes reguladores en materia financiera a nivel nacional.

Portafolio de servicios:

A continuación, se relacionan los principales servicios que oferta la empresa de estudio; Entre los cuales se encuentran:

- Outsourcing Contable Corporativo
- Declaraciones y Obligaciones Tributarias
- Outsourcing Contable Para Personas Naturales
- Auditorías
- Procesos Especiales

Ilustración 1.Portafolio de Servicio



Fuente: tomado de Universidad Benito Juárez 2019

Misión: Promover el éxito de nuestros clientes con soluciones financieras y contables adecuadas para sus necesidades, y apoyar el desarrollo sostenido del país.

Visión: Para el año 2025, ser la compañía líder a nivel contable, elegida por nuestra innovación, calidad humana soluciones, y servicios contables y financieras, en Antioquia.

Valores y Principios

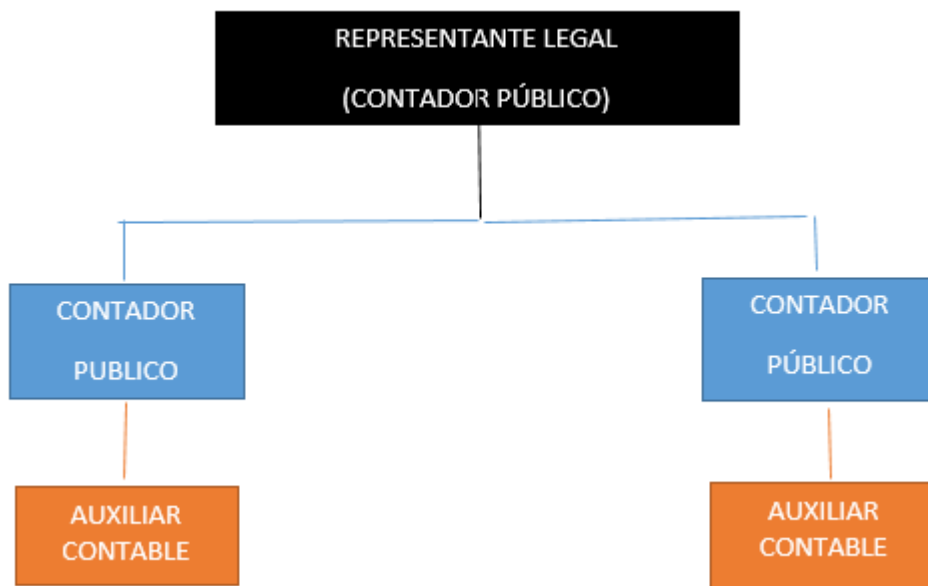
- Confianza
- Responsabilidad
- Integridad
- Transformación
- Pasión

Organigrama

Organigramas Verticales:

En los organigramas verticales, cada puesto subordinado a otro se representa por cuadros en un nivel inferior, ligados a aquel por líneas que representan la comunicación de responsabilidad y autoridad. (Ponce, 2005, pág. 288)

Ilustración 2.Organigrama



Fuente: tomado de Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas s.a.s 2011

1.4 Alcance

Con la realización de la práctica se espera establecer los siguientes alcances que permitirán mejorar las condiciones contables y académicas de la empresa Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S

- A través de los diferentes elementos académicos y directrices estipulados por la contaduría sobre la implementación de las normas NIIF, se pretende establecer la línea base o condición inicial de la empresa objeto de estudio.
- Elaborar un documento propositivo sobre la implementación de las normas NIIF, que permita establecer de manera clara las bondades y el derrotero sobre el buen uso de los procesos que estandaricen la contabilidad en términos internacionales.
- Construir un plan de acción que permita mejorar la cultura sobre la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en la organización.

2. Justificación

Con el desarrollo se pretende lograr beneficios relacionados con el funcionamiento y manejo de los procesos organizacionales.

- Con la elaboración del manual sobre la implementación de las NIIF se presentará un beneficio en el registro acertado de las cuentas nacionales vs las cuentas internacionales, permitiendo reducir los costos en los procesos comerciales.
- Desde el escenario académico se plantea una ventaja representativa con la confrontación de la teoría y la práctica adquiridas en la vida universitaria, que permite mejorar los niveles de conocimiento.
- A nivel personal permite construir una curva de experiencia que amplíe el campo de acción laboral lograda con las técnicas presentadas en la práctica.

3. Objetivo general

Analizar el cuerpo de un manual académico para la implementación y aplicación de las normas NIIF en la organización Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S. en el año 2019.

3.1 Objetivos específicos

- Identificar los componentes óptimos de un manual sobre la implementación de las normas NIIF.
- Diagnosticar la línea base o la condición inicial del manual en la empresa Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S.
- Proponer un plan de acción para la implementación de las NIIF de manual en la empresa Asesorías Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S.

4. Diagnostico

A continuación, se mostrará la línea base sobre la estructura organizacional y contable de la empresa, en el funcionamiento comercial. Desde la fortaleza principal que presenta la organización es el Trabajo en equipo que permite reunir esfuerzos y avanzar de forma cooperada a los objetivos misionales; en segunda instancia el clima organizacional que permite generar canales de comunicación asertivos y lograr metas significativas en la empresa.

Por otra parte, una de las principales debilidades que presenta es la falta de planeación en los procesos dando lugar a la improvisación y por ende dando altos niveles de reprocesos; En segunda instancia se registra una falta de acompañamiento a los colaboradores para implementar los diferentes cambios dados en la organización.

5. Resumen de la práctica

Después de hacer las prácticas profesionales en la empresa Asesoría Unidad Generadora de Efectivo y Jurídicas S.A.S en esta organización aprendí de manera más real lo que es la parte contable de una organización, donde en la vida universitaria es una base muy importante para nuestro proceso pero ya la realidad es diferente, donde se enfrenta uno a unos retos, problemas que en la institución educativa no se presentan, gracias a las bases que me dio la universidad Santo Tomas donde aprendí muchos conocimientos y comportamientos para ser un profesional integral para llevar a cabo una excelente práctica profesional donde me dejo muchos conocimientos para mi vida profesional como contador público. En esta empresa realice actividades tanto operativas como analíticas de la profesión.

6. Planteamiento del problema

La principal situación problemática enmarcada en la empresa Asesorías Unidad Generadoras de Efectivo y Jurídicas es la falta de planeación en las diferentes actividades contables y organizacionales presentadas en las transacciones comerciales realizadas, por lo tanto, los procesos de control y ejecución de los factores de producción se ven afectados por la improvisación por lo tanto es necesario para cualquier decisión sobre un proyecto o tarea siempre debe tener presente el concepto de la planeación y no solo se debe mirar como un termino sino lo que significa, que es la primera actividad a tener en cuenta como lo dice Arizaldo Carvajal Burbano debe “tener claro que planear es programar, optimizar recursos; saber hacia donde se va y como llegar”. (Burbano, 2005, pág. 41)

Una buena planeación conduce a unos aciertos administrativos que estos son los encargados del rumbo de la organización como lo dice Hernando Zabala Salazar “Debemos planear la gestión, esto es, decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y con quién ejecutarlo; aún más, previamente. Ello significa haber decidido por qué y para que emprender tal misión. El esfuerzo de comprensión del que hacer, hace más simple y ágil el cumplimiento de las más funciones administrativas. (Salazar, 2005, pág. 15)

A nivel laboral si no se tiene una buena estructuración en los puestos se van a incrementar los costos como lo dice Ricky W Griffin “Una mala planeación de recursos humanos puede resultar en una aceleración de contrataciones seguida de despidos, lo cual es costoso en términos de pagos de compensación por desempleo, gastos de capacitación y moral”. (Griffin, 2005, pág. 42)

7. Alternativas de solución

En esta sección se presentará tres posibles alternativas de solución donde especifique la descripción, costos, recursos, impactos y responsables:

- 1) Se cuenta con la posibilidad de contratar un consultor para que elabore el proceso de planeación y construya el manual de funciones, el costo promedio es de \$15'000.000, el recurso físico utilizado sería las instalaciones de la empresa, los impactos se verían en el mediano plazo y el principal responsable sería el representante legal.
- 2) Capacitar a un colaborador de la empresa en la elaboración en procesos de planeación y construcción de manual, el costo aproximado es de \$10'000.000, el recurso utilizado sería las instalaciones de la empresa y de la universidad donde recibirán la capacitación, el impacto generado tiene alcance en el mediano y largo plazo; El responsable sería el representante legal.
- 3) Contratar los servicios de un outsourcing que realice el proceso constante de los procesos de planeación y la elaboración de manuales, el costo promedio es de 2000000 mensuales, por el tiempo necesario. El recurso físico utilizado sería instalaciones de la empresa y de las oficinas de la empresa contratante, el impacto sería en el mediano y largo plazo. Y los responsables serían los colaboradores de la empresa y los asesores externos.

7.1 Selección de la alternativa

Teniendo el abanico de alternativas descriptas anteriormente, se elige la alternativa con mayor nivel de factibilidad, teniendo en cuenta los argumentos y requisitos de costos, recursos y responsables. Para este caso específico la solución más viable es la alternativa número 2, por ser una decisión que afecta positivamente la productividad del capital humano, generando mayor rendimiento y una especialización del trabajo, que sin duda impactara positivamente las actividades de planeación, dirección y ejecución de los procesos organizacionales de la empresa.

7.2 Referentes teóricos

La planeación es un concepto donde se abarcan muchas variables es por eso que una de las primeras y más relevantes es la estrategia como lo dice Jefte Evoli “Para iniciar un proceso de Planeación estratégica se debe tener bien en claro en que es y en que consiste. Algunos autores la definen como un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr esas metas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. También es un proceso para decidir de antemano que tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuando y como debe de realizarse, quien lo llevara a cabo y que se hará con los resultados. La planeación estratégica es sistemática en el sentido de que es organizada y conducida con base a una realidad entendida. (Colon & Angel, 2009, pág. 12)

Es por esto que la planeación es muy importante en las organizaciones para mejores resultados como dice Jefte Evoli “Toda empresa diseña planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas, estos planes pueden ser a corto, mediano, y largo plazo, según la

amplitud y magnitud de la empresa; Es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles ya sea de niveles superiores o inferiores. (Evoli, 2009, pág. 8)

Para que un proceso de planeación este bien estructurado tiene que seguir unas fases para su ejecución y control como lo dice Dolores Chapoy” La organización y aplicación del sistema que se estudia se efectúa en cuatro etapas: Formulación, ejecución, control, evaluación, para asegurar la congruencia entre las actividades cotidianas y los objetivos previstos en el plan y en los programas a mediano y corto plazo y, para evitar desviaciones en la realización de lo proyectado.

- A. **Formulación:** Es el conjunto de actividades encauzadas a precisar los principales objetivos del proyecto de desarrollo, la estrategia general para realizarlo, y las políticas y lineamientos que han de seguirse para lograrlo.
- B. **Ejecución:** Es el conjunto de actividades que se realizan para convertir las estrategias señaladas en los programas a mediano plazo en metas a corto plazo.
- C. **Control:** Consiste en un conjunto de actividades encaminadas a vigilar que la ejecución de las acciones que corresponda a la normatividad que las rige y a lo establecido en el plan y en los programas del derivados. En esta etapa constituye un mecanismo a la vez preventivo y correctivo que sigue el curso del proceso de planeación desde la formulación de los programas hasta la ejecución de las acciones realizadas para darles cumplimiento; esto permite la oportuna detección de desviaciones, ineficiencias, o incongruencias, así como su pronta corrección.
- D. **Evaluación:** Es el conjunto de actividades encauzadas a valorar la pertinencia del funcionamiento de las actividades que llevan a la consecución de los objetivos (Bonifaz, 2003, pág. 30)

Un factor muy importante en la planeación y de las más importantes es la comunicación como lo dice Jordi Morato Bullido “Situación la comunicación en el centro de la estrategia corporativa tiene implicaciones muy profundas en la forma de entender las organizaciones. Desde una dimensión cultural, quiere decir concebir la organización como una red de relaciones personales basadas en el consumo y la producción de conocimiento. Desde esta perspectiva, los trabajadores no son meros <<recursos humanos >>, sino los actores principales de las organizaciones, con todo lo que esta conlleva.

La relación con el entorno también cambia. La empresa no es un sistema cerrado, sino que interacciona continuamente con todo lo que la rodea. La asunción de la comunicación como estrategia corporativa conduce a poner en marcha mecanismos que permitan detectar y aprovechar los cambios que se produce fuera. (Bullido, 2016, pág. 11)

Una buena comunicación en los entes económicos ayuda a que todos en conjunto trabajen de forma coordinada para alcanzar los objetivos propuestos como lo dice María Martínez “En el mundo de la empresa ha sucedido lo mismo y se ha tomado conciencia

de los problemas originados por una comunicación deficiente y de la necesidad de comunicar de forma eficaz.

Efectivamente, las organizaciones están compuestas por individuos, y todo lo que ocurre en ella, desde el trabajo diario hasta las relaciones humanas, debe ser entendido en términos de comunicación. Esta comunicación en la organización permite:

- La relación con los demás,
- Aprender a trabajar,
- Estar informado de lo que está sucediendo a nuestro alrededor,
- Conocer políticas y procedimientos de la dirección,
- Dirigir equipos, etc.

Nos encontramos pues, con que la comunicación en la empresa es un elemento básico que determina el grado en que el personal logra trabajar coordinadamente y alcanzar los objetivos.

El éxito de toda empresa pasa actualmente por su comunicación efectiva con todos aquellos que, de una forma u otra, están relacionados con ella (clientes, empleados, sociedad en general...). (Carmen, 2003, pág. 2)

Para que allá una planeación funcione se necesita una gran organización para que los procedimientos funcionen como lo dice Sergio D' Ambrosio "Es la organización basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan en el proceso decisorio. Es la organización planeada; La que está en el papel.

Es generalmente aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de organización, de descripción de cargos, de organigramas, de reglas y procedimientos, etc. En otras palabras es la organización formalmente oficializada. (D'Ambrosio, 2009, pág. 5)

Para que una buena planeación se desarrolle, debe ser en base de un trabajo en equipo como lo dice el Colectivo de autores "Equipo de trabajo es el grupo de personas organizadas que se interrelacionan para llevar a cabo un determinado trabajo, tarea, proyecto entre todos los miembros. Es el conjunto de personas que se aseguran que haya armonía, se hacen responsables, son creativos, se organizan, cooperan entre ellos. Es el grupo de personas en las que cada uno de los miembros adquiere un rol diferente para llevar a cabo la tarea encomendada. (Colectivo de autores, 2011, pág. 10)

8. Plan de acción

Gráfica 1. Plan de acción

N°	ACTIVIDADES Y/O ACCIONES	PROPOSITOS	ESTRATEGIAS	TIEMPO	RESPONSABLE
1	Elegir al colaborador que recibirá la capacitación.	Aumentar el nivel del capital humano.	Identificar el colaborador con mayor experiencia, buen desempeño y que un alto sentido de pertenencia.	4 meses	Colaborador seleccionado
2	Elegir la institución o universidad que brindara la capacitación.	Mejorar el rendimiento de la empresa, con el nivel de capacitación del colaborador.	Seleccionar una institución con altos estándares de calidad.	1 mes	Representante legal
3	Contratar los servicios de la organización contratada.	Elaborar los soportes y contratos correspondientes al servicio.	Supeditarse a las reglas actuales de contratación.	20 días	Representante legal de las organizaciones
4	Facilitar la disponibilidad y los tiempos al colaborar para su formación.	Alcanzar un alto nivel de conocimiento con condiciones acertadas para la formación.	Brindar horarios pertinentes para la capacitación.	4 meses	Universidad y colaborador
5	Implementación de las actividades de formación por el colaborador.	Mejorar los procesos de planeación y organización del ente económico en términos contables y financieros.	Creación de un cronograma de actividades de adopción del manual para el personal interno.	7 meses	Líder del proceso y colaboradores

9. Resultados de la práctica

A continuación, se referencian los principales hallazgos encontrados durante el proceso de la practica esto se clasificarán, desde el punto vista organizacional y contable.

Como primera instancia se presentarán los organizacionales y se tiene que:

- La empresa no cuenta con unos procesos continuos de planeación que permita minimizar la improvisación y el riesgo de las actividades realizadas en la prestación del servicio.
- No cuenta con un departamento de talento humano estructurado y consolidado que permita definir las funciones y las especificaciones de cada cargo; A demás generar acciones que propendan por el bienestar de los colaboradores.
- No cuenta con un canal de comunicación sólido y robusto que permita generar soportes a la hora evidenciar los procesos.
- Existe un buen ambiente laboral que ayuda la comunicación y el desarrollo de logros comunes de la empresa.
- No existe un manual académico para la implementación de las normas internacionales de información financiera (NIIF) para este tipo de empresa.
- No existe un derrotero sobre la implementación de procesos contables dentro de la empresa tales como: Entrega del puesto de trabajo, falta un manual de funciones, poco acompañamiento por parte de los tutores.

10. Conclusiones

Después de desarrollar las prácticas académicas en la empresa Asesorías Unidad Generadoras de efectivo y Jurídicas S.A.S se definen las siguientes conclusiones:

- Es necesario construir un plan de acción robusto y académica que garantice los procesos eficientes en la dirección, planeación, ejecución y control de las actividades de la empresa, como fin único de optimizar los recursos económicos y financieros de la organización.
- Es pertinente elaborar un plan de mejora sobre las capacitaciones y procesos de transferencia del conocimiento, en donde se asegure la información adquirida por la experiencia de los colaboradores más antiguos.
- Se debe fortalecer significativamente los canales de comunicación dentro de las diferentes unidades productivas de la empresa, con el fin de dar respuesta a las condiciones de calidad exigidas por las normas e instituciones que validan los procesos en Colombia.
- Elaborar un comité de calidad que sea el garante de la elaboración y actualización de los manuales de funcionamiento contables y económicos de la empresa.

11. Recomendaciones

- Construir un equipo multidisciplinario que permita organizar las actividades de planeación del ente económico.
- Conformer el departamento de talento humano que propenda por generar estrategias y actividades que fomenten el bienestar de los colaboradores.
- Consolidar un canal d comunicación formal de la empresa, mediante el cual se realicen todas las actividades y transferencias de información.
- Construir el derrotero sobre la elaboración y aplicación del manual de implementación de las normas internacionales de información financiera (NIIF).
- Construir un manual de funciones que se adhiera a los principios del talento humano y contables, en aras de referenciar de manera clara cada una de las funciones y especificidades de los puestos de trabajo.

12. Lecciones aprendidas

1. La aplicación y la puesta en marcha de la teoría y la práctica de todos aquellos conceptos aprendidos en a lo largo de la vida universitaria, entre los cuales se encuentra la recolección, organización y análisis de información contable.
2. Manejo del software SOFTPYMES para el análisis de la información contable dentro de las operaciones de la organización.
3. Hacer un buen uso de los espacios físicos y de la organización de documentos a través de la archivística.
4. Responder a actividades y productos en la marcha y adaptarse de manera rápida a situaciones complejas que presentan un nivel de presión alto.

Referencias

- Ponce, A. R. (2005). *Administracion de Empresas 2: Teoria y Practica*. MEXICO: Limusa.
- Burbano, A. C. (2005). *Planeacion Participativa*. Cali: Faculta de humanidades-Universidad del Valle.
- Salazar, H. Z. (2005). *Planeacion estrategica aplicada a cooperativas y demas formas*. Bogota: Editoria Universidad Cooperativa de Colombia.
- Griffin, R. W. (2005). *Negocios Septima Edicion*. Mexico: Pearson .
- Colon, R. R., & Angel, S. (2009). *PLANEACION ESTRATEGICA*. EL CID EDITOR.
- Evoli, J. (2009). *Planeacion Estrategica*. El Cid Editor .
- Bonifaz, D. B. (2003). *Planeacion, programacion y presupuestación* . Mexico: Instituto de investigaciones juridicas -UNAM.
- Bullido, J. M. (2016). *La comunicacion corporativa*. UOC.
- Carmen, M. G. (2003). *La comunicacion en la empresa*. Ediciones Diaz de Santos.
- D'Ambrosio, S. E. (2009). *Organizacion formal e informal*. El Cid Editor.
- Colectivo de autores. (2011). *Manual trabo en equipo*. Editorial CEP.

Anexos

1. Primera visita

Ilustración 3. Visita 1



Ilustración 4. Visita 1



2. segunda visita.

Ilustración 5. Visita 2



Ilustración 6. Visita 2



3. Tercera visita.

Ilustración 7. Visita 3



Ilustración 8. Visita 3

