

UNIVERSIDAD AUTONOMA GABRIEL RENÉ MORENO
FACULTAD DE AUDITORIA FINANCIERA O CONTADURÍA PÚBLICA

CARRERA: CONTADURIA PÚBLICA



TEMA: ASESORAMIENTO EN NOMINA

INTEGRANTES

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1) YANY TEJAYA PEREZ | - 220023840 |
| 2) SARAH XIOMARA GONGORA TORREZ | - 221010629 |
| 3) KRISTELY DARIANA MEDINA JUSTINIANO | - 219032122 |
| 4) LUCIO ROMERO PADILLA | - 216046513 |

ASIGNATURA: AUDITORIA 1

SEMESTRE: 2-2024

DOCENTE: LIC LILIANA BEJARANO

SANTA CRUZ – BOLIVIA

2024

DEDICATORIA

Dedicado a todas las ideas que empiezan en papel, con una pizca de imaginación y grandes aspiraciones. Que este proyecto refleje el valor de aprender, explorar y emprender sin miedo a lo desconocido. A nuestra docente guía y compañeros, quienes han aportado conocimientos y motivación, y a todos los soñadores que creen en el potencial de transformar ideas en realidades.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a quienes han hecho posible este proyecto, desde el apoyo y orientación de mi licenciada hasta el constante ánimo de nuestros compañeros. Gracias por los conocimientos compartidos, las ideas discutidas y el espacio para crecer. Este trabajo es el resultado de muchas manos, voces y momentos de aprendizaje que hacen de cada paso una experiencia invaluable. ¡Gracias a todos por formar parte de este camino!

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación aborda la importancia de la asesoría en nómina para empresas de diversos sectores. La problemática central radica en que muchas organizaciones carecen de la capacidad para gestionar adecuadamente el pago a sus empleados, lo que conlleva a errores en los cálculos salariales y posibles incumplimientos de normativas legales y fiscales. Estas fallas generan riesgos significativos para las empresas, como sanciones económicas, pérdida de confianza por parte de los empleados y disminución de la competitividad en el mercado.

La justificación de esta investigación se fundamenta en la necesidad de garantizar una administración de nómina eficiente y conforme a la ley, especialmente en un contexto en el que las regulaciones laborales y fiscales son cada vez más complejas. La asesoría en nómina ofrece soluciones integrales que no solo evitan problemas legales, sino que también optimizan los recursos humanos y financieros de la empresa. Además, implementar una adecuada gestión en este ámbito mejora el clima laboral y contribuye a la retención de talento, factores clave para el éxito empresarial.

Los objetivos de esta investigación son:

1. Analizar los componentes críticos de la asesoría en nómina y su impacto en la administración empresarial.
2. Identificar los beneficios específicos que ofrece la asesoría en nómina en términos de cumplimiento legal, eficiencia operativa y satisfacción laboral.
3. Evaluar la efectividad de la asesoría en nómina en la optimización de costos y la reducción de errores en los procesos de pago de sueldos y beneficios.

La metodología empleada para alcanzar estos objetivos consistió en una revisión exhaustiva de literatura académica y estudios de caso de empresas que implementaron servicios de asesoría en nómina. Se realizó un análisis comparativo de la gestión de nómina antes y después de adoptar estos servicios, así como entrevistas con expertos en recursos humanos y contabilidad. Además, se emplearon herramientas de análisis cualitativo y cuantitativo para medir la eficiencia, el cumplimiento y la satisfacción de los empleados en empresas con y sin asesoría especializada en nómina.

Los resultados de esta investigación destacan que las empresas que cuentan con servicios de asesoría en nómina reportan una mejora significativa en la precisión de los cálculos salariales y una notable reducción en el tiempo dedicado a la administración de sueldos. Estas organizaciones también demuestran un cumplimiento superior de las normativas laborales y fiscales, lo cual reduce considerablemente el riesgo de sanciones y multas. Por otro lado, se observa que la asesoría en nómina facilita la implementación de beneficios adicionales para los empleados, lo cual se traduce en una mayor satisfacción y retención del personal. En cuanto a la eficiencia operativa, el uso de software especializado contribuye a reducir errores humanos y permite una administración más transparente y organizada.

CONCLUSION: La asesoría en nómina se revela como una herramienta fundamental para el crecimiento y la estabilidad de las empresas, ya que optimiza la gestión de los pagos, asegura el cumplimiento de las leyes y eleva el bienestar del equipo. La adopción de servicios de asesoría en este ámbito representa una inversión en eficiencia y en la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
Naturaleza del negocio.....	1
Asesoría Contable & Nómina Plus.	1
MISION:	1
VISION:	1
OBJETIVOS:.....	1
VENTAJA COMPETITIVA:	2
ANALISIS EXTERNO	4
1.1 MICROENTORNO	4
1.1.1 Análisis de la Demanda o Clientes Potenciales	4
Clientes Potenciales en Bolivia.....	4
Clientes Potenciales Internacionales (en Caso de Exportación).....	5
Tamaño de Clientes Potenciales y Cantidad de Servicio Ofrecida.....	5
Segmentación de Mercado.....	6
Mercado Objetivo o Target.....	6
Hábitos de Consumo del Mercado Objetivo.....	6
Perfil o Características del Consumidor	7
1.1.2 COMPETIDORES.....	8
a. Competencia en el Mercado de Asesoría de Nómina para PYMES	8
b. Perfil de Clientes de la Competencia	8
c. Productos y Servicios Ofrecidos	8
d. Precios del Servicio.....	9
e. Estrategias Promocionales	9
f. Formas de Distribución.....	9
1.2 MACROENTORNO.....	9
Macroentorno de Bolivia para el Negocio de Asesoría de Nómina	9
Situación Política.	9
Medio Ambiente.	10

Situación Social.....	10
Situación Tecnológica	10
Situación Económica.....	11
Situación Legal.	11
Situación Demográfica y Cultural.....	11
1.2.1 PRODUCTO DE MERCADO.	12
Descripción del Producto Genérico	12
ANALISIS INTERNO	14
A. Fortalezas:.....	14
B. Debilidades:	14
ANALISIS FODA.....	15
3.1.1. Análisis Externo: Oportunidades y Amenazas	15
Oportunidades.....	15
Amenazas.....	16
3.1.2. Análisis Interno: Fortalezas y Debilidades	16
Fortalezas.....	16
Debilidades.....	17
3.1.3. Síntesis del Análisis FODA.....	17
3.2 ESTRATEGIA	17
3.2.1 Propuesta de valor.....	17
3.2.2 Diferenciación con la competencia.....	18
3.2.3 Adecuación de la empresa al entorno	18
PLAN OPERATIVO	21
4.1 Plan de Producción u Operación	21
PLAN DE MARKETING.....	25
5.1 Mercado Objetivo o Target	25
5.1.1 Estructura del Producto o Servicio.....	25
5.1.2 Básico (Qué ofrece básicamente):.....	25
5.1.3 Esperado (Qué espera el cliente potencial):	25

5.1.4 Aumentado (Qué logrará alcanzar con el tiempo):	25
5.2 Análisis del Producto	25
5.2.1 Atributos de Diseño del Servicio:	25
5.2.2 Calidad del Servicio:	25
5.2.3 Marca del Servicio:	25
5.2.4 Etiqueta y Empaque:	25
5.2.6 Servicio de Apoyo:.....	25
5.2.7 Cartera de Servicios y Líneas de Servicios:	26
5.2.9 Profundidad de cada Línea de Servicios:	26
5.2.10 Ciclo de Vida del Servicio:.....	26
5.3 Análisis de Precio	26
5.3.1 Estrategia de Precio.....	26
5.3.2 Fijación de Precio Basado en Valor	26
5.3.3 Fijación de Precio Basado en Costo:.....	26
5.3.4 Fijación de Precio Basado en Competencia:	26
5.3.5 Elasticidad Precio de la Demanda:.....	26
5.3.6 Cálculo del Precio Objetivo de Venta con Factura:	26
5.3.7 Política de Modificación de Precios.....	26
5.3.8 Política de Descuentos:	27
5.3.9 Estrategias de Motivación:	27
5.4 Análisis de la Promoción	27
5.4.1 Comunicación y Promoción:	27
5.4.2 Mezcla Promocional:.....	27
5.4.3 Mensaje al Mercado Objetivo:.....	27
5.4.4 Medios y Vehículos de Comunicación:.....	27
5.4.5 Presupuesto de Comunicación:	27
5.4.6 Evaluación de la Promoción:	27
5.5 Análisis de Plaza.....	27
5.5.1 Canal de Distribución:.....	27

5.5.2 Evaluación de Eficiencia en Distribución:	28
PLAN DE RECURSOS HUMANOS	30
6.1 Personal Requerido.....	30
6.1.1 Personal en el Área de Producción u Operaciones:	30
6.1.2 Personal de Dirección:.....	30
6.1.3 Personal de Ejecución:	30
6.1.4 Personal de Operación:.....	30
6.1.5 Otros:.....	30
6.1.6 Manual de Organización	31
6.1.6.1 Organigrama Inicial:.....	31
6.1.6.2 Análisis y Descripción de Cargos (Opcional):.....	31
6.1.6.3 Manual de Funciones del Personal Clave:.....	31
6.1.6.4 Plan de Carrera:.....	31
6.1.7 Reclutamiento	31
6.1.8 Selección.....	31
6.1.9 Capacitación.....	31
6.1.10 Contratación.....	32
6.1.11 Inducción	32
6.1.12 Motivación del Personal	32
6.1.13 Sueldos y Salarios	32
6.1.14 Seguridad e Higiene Personal:	32
6.1.15 Evaluación de Desempeño.....	32
PLAN DE FINANZAS.....	34
7.1 Estados Financieros	34
7.2 Balance General.....	34
7.3 Estado de Resultados	34
Flujo de Caja	35
7.5 Instrumentos Requeridos.....	35
7.6 Principales Riesgos Financieros	35

ESTUDIO JURIDICO FISCAL.....	38
8.1 Forma Jurídica.....	38
8.2 Importancia de la forma Jurídica en la empresa.....	38
8.3 Nombre Jurídico de la empresa.....	38
8.4 Accionistas para la formación de la empresa.....	38
8.5 Organismos públicos para inscribir a la empresa.....	39
8.6 Principales obligaciones fiscales.....	39
CONCLUSIÓN.....	42
RECOMENDACIÓN.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	43

1. INTRODUCCION

El emprendimiento en el área contable, específicamente en el asesoramiento de nómina, es una necesidad cada vez más reconocida en el ámbito empresarial, dado el impacto significativo que tiene en la administración y optimización de los recursos humanos y financieros de una organización. La Asesoría Contable & Nómina Plus se enfocará en proveer servicios especializados que buscan no solo cumplir con las normativas laborales y fiscales, sino también optimizar los procesos de pago y retención de impuestos en las empresas. Estos servicios incluyen el cálculo preciso de salarios, administración de bonificaciones, pago de beneficios y la correcta retención de impuestos, aspectos que son de vital importancia para mantener la armonía y eficiencia en el entorno laboral.

Además, los servicios de una consultora contable en nómina ayudan a las empresas a evitar multas y sanciones por incumplimientos legales, promoviendo la transparencia y la responsabilidad financiera. Este proyecto de investigación pretende ofrecer a la comunidad universitaria una visión integral de los beneficios que una consultora contable puede aportar, tanto en la eficiencia operativa como en la reducción de riesgos legales. La presente investigación analiza estos aspectos para demostrar cómo el asesoramiento en nómina contribuye a la sostenibilidad y crecimiento de las empresas, proporcionando soluciones que optimizan el uso de recursos y mejoran la gestión de personal.

Naturaleza del negocio

Asesoría Contable & Nómina Plus.

MISION: Proporcionar a las pequeñas y medianas empresas soluciones efectivas y personalizadas en la gestión de nómina y asesoría contable, asegurando precisión, cumplimiento normativo y optimización de recursos humanos y financieros.

VISION: Convertirnos en la consultora contable líder para PYMES en el ámbito de la asesoría de nómina, reconocida por su confiabilidad, calidad y compromiso en el apoyo al desarrollo empresarial sostenible en Bolivia.

OBJETIVOS: Ofrecer servicios de asesoría en nómina que cumplan con las normativas fiscales y laborales, optimizando los procesos de pago y administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas.

- Implementar soluciones que faciliten el cumplimiento normativo de nómina en PYMES.
- Desarrollar procesos para mejorar la precisión en la gestión de pagos y retenciones.
- Crear estrategias de soporte al cliente que garanticen una experiencia positiva y de confianza en cada etapa del proceso.

VENTAJA COMPETITIVA:

- Especialización en PYMES: Enfocarse en ofrecer servicios adaptados específicamente a las necesidades y presupuestos de pequeñas y medianas empresas.
- Herramientas Digitales y Automatización: Incorporar tecnología de gestión contable que permita la automatización de procesos y el acceso a información en tiempo real para los clientes.
- Consultoría Personalizada: Ofrecer asesorías y planes a medida, ayudando a cada empresa a cumplir con sus obligaciones fiscales y laborales según sus particularidades.
- Soporte al Cliente Integral: Proporcionar un servicio de atención continua y accesible, que incluya respuestas rápidas a consultas y una asistencia detallada en el cumplimiento normativo.

Capítulo 1

Análisis

Externo

ANALISIS EXTERNO

1.1 MICROENTORNO

1.1.1 Análisis de la Demanda o Clientes Potenciales

Clientes Potenciales en Bolivia

El servicio de asesoría en nómina en Bolivia tiene potencial para captar clientes en distintos departamentos, principalmente en regiones con alta actividad empresarial y un entorno económico dinámico. La distribución de clientes potenciales por departamento se describe a continuación:

- **Santa Cruz:** Al ser el departamento con mayor desarrollo económico, cuenta con una alta concentración de empresas pequeñas, medianas y grandes, especialmente en sectores como la agroindustria, comercio y servicios. Santa Cruz representa una oportunidad importante para el servicio de asesoría en nómina, dado su crecimiento y la complejidad en la administración de personal.
- **La Paz:** Como sede de varias instituciones gubernamentales y empresas de servicios, La Paz alberga numerosas empresas que requieren servicios de gestión de nómina y cumplimiento normativo. Los clientes potenciales en esta región incluyen tanto empresas públicas como privadas, en sectores como comercio, manufactura y banca.
- **Cochabamba:** Cochabamba cuenta con un creciente sector comercial e industrial. Las empresas medianas y grandes, así como las cooperativas, podrían beneficiarse de servicios de asesoría en nómina para asegurar su cumplimiento con las normativas fiscales y laborales.
- **Otros Departamentos (Oruro, Potosí, Tarija, Beni, Pando, Chuquisaca):** Aunque la demanda podría ser menor en comparación con las principales ciudades, estos departamentos cuentan con pequeñas y medianas empresas que también necesitan apoyo en la gestión de nómina, especialmente en sectores de servicios y minería en lugares como Potosí y Tarija.

Clientes Potenciales Internacionales (en Caso de Exportación)

En caso de exportación del servicio de asesoría en nómina, los mercados potenciales podrían estar en países vecinos que comparten necesidades similares en cuanto a cumplimiento legal y fiscal en la administración de nóminas:

- **Perú:** El crecimiento de sectores como la minería, servicios y comercio en Perú crea una necesidad de servicios de asesoría especializada en nómina para cumplir con una normativa laboral compleja. El mercado objetivo podría incluir empresas de tamaño medio y grande en ciudades como Lima, Arequipa y Trujillo.
- **Chile:** La regulación laboral en Chile es estricta, y el servicio de asesoría en nómina podría tener demanda entre empresas del sector de recursos naturales, comercio y servicios en Santiago y otras ciudades importantes.
- **Paraguay y Argentina:** Estos países presentan oportunidades en sectores en desarrollo como la manufactura y la construcción, con potencial de captar empresas medianas en áreas urbanas que busquen asesoría para evitar errores en su gestión de nómina y cumplir con los marcos legales locales.

Tamaño de Clientes Potenciales y Cantidad de Servicio Ofrecida

Los clientes potenciales en Bolivia e internacionalmente pueden clasificarse en tres categorías principales según su tamaño:

- **Pequeñas Empresas:** Requieren asesoría básica y acompañamiento para entender y cumplir con las normas de nómina.
- **Medianas Empresas:** Demandarán un servicio más completo que incluya automatización de cálculos de nómina y cumplimiento de deducciones legales.
- **Grandes Empresas:** Necesitan servicios integrales de gestión de nómina, optimización de beneficios y seguimiento detallado de normativas.

De acuerdo con las necesidades de cada segmento, se estima que el servicio podría captar entre el 10-20% del mercado de empresas medianas y grandes en los departamentos principales de Bolivia, y entre el 5-10% en mercados internacionales.

Segmentación de Mercado

Para atender de forma eficaz a los diferentes clientes potenciales, el mercado se dividirá en los siguientes segmentos:

- **Sector Público:** Entidades gubernamentales y empresas públicas que necesitan asesoría en nómina para alinearse con las regulaciones laborales.
- **Sector Privado:** Empresas medianas y grandes de los sectores de comercio, servicios, y recursos naturales.
- **Pymes:** Pequeñas y medianas empresas que requieren asesoramiento básico y soluciones de nómina ajustadas a su capacidad.
- **Sector Internacional:** Empresas de países vecinos que buscan optimizar su gestión de nómina y cumplir con las leyes laborales y fiscales locales.

Esta segmentación permitirá ajustar los servicios a las necesidades de cada tipo de cliente, brindando soluciones específicas que maximizan el valor para cada segmento.

Mercado Objetivo o Target

El mercado objetivo para el servicio de asesoría en nómina son empresas medianas y grandes que operan en Bolivia, especialmente en los departamentos de Santa Cruz, La Paz, y Cochabamba, donde la actividad económica es más dinámica y la gestión de nómina resulta más compleja. Este mercado también incluye, en menor medida, empresas de menor tamaño que busquen apoyo en la administración de su nómina para garantizar el cumplimiento normativo.

Dentro de las industrias objetivo se encuentran sectores como comercio, manufactura, servicios financieros, recursos naturales y el sector público, los cuales requieren un manejo preciso y confiable de su nómina para cumplir con las obligaciones legales y fiscales.

Hábitos de Consumo del Mercado Objetivo

Las empresas dentro de este mercado objetivo tienden a subcontratar o externalizar servicios especializados como la administración de nómina para mejorar su eficiencia y evitar errores legales que puedan llevar a sanciones o multas. Estas empresas valoran los servicios que:

- **Garantizan el Cumplimiento Legal:** Aseguran que todas las deducciones, impuestos y contribuciones estén alineados con las normativas laborales.
- **Mejoran la Eficiencia Operativa:** Permiten optimizar el tiempo y los recursos, especialmente en áreas administrativas, para que puedan concentrarse en su actividad principal.
- **Ofrecen Soluciones Personalizadas:** Las empresas prefieren servicios de asesoría que se adapten a su tamaño, sector y necesidades específicas, especialmente en cuanto a beneficios y compensaciones.

Además, las empresas de este segmento tienden a adoptar tecnologías de automatización, lo que indica que valoran un servicio de asesoría en nómina que incluya el uso de herramientas digitales o software especializados que garanticen precisión y seguridad.

Perfil o Características del Consumidor

El perfil del consumidor para este servicio se centra en pequeñas y medianas empresas que buscan apoyo especializado en la gestión de nómina y el cumplimiento normativo. Estas empresas suelen tener una estructura organizativa más limitada y requieren soluciones eficientes y adaptadas a su escala para optimizar sus recursos administrativos y financieros. A continuación, se detallan algunas de sus características principales:

- **Estructura Flexible, pero en Crecimiento:** Aunque tienen una estructura organizativa más simple, las pequeñas y medianas empresas pueden experimentar un crecimiento en su número de empleados y niveles jerárquicos, lo que genera una creciente necesidad de una gestión organizada y profesional de nómina.
- **Orientación hacia la Eficiencia y Cumplimiento:** Buscan optimizar recursos y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y tributarias, evitando riesgos legales y costos adicionales asociados al incumplimiento.
- **Valoración de Servicios Externos Especializados:** Estas empresas suelen buscar asesoría externa para funciones especializadas como la nómina, beneficiándose de la experiencia sin asumir los costos de un equipo interno completo.

- **Apertura a Soluciones Tecnológicas Accesibles:** Están interesadas en sistemas de gestión de nómina y herramientas tecnológicas accesibles y escalables que se adapten a su presupuesto y necesidades, permitiendo una integración efectiva de los servicios de consultoría.
- **Enfoque en Cumplimiento y Satisfacción del Personal:** Valoran el cumplimiento de obligaciones salariales y prestaciones de ley, y buscan asesoría que les ayude a implementar incentivos adecuados para retener talento, asegurando la estabilidad de su equipo en un mercado laboral competitivo.

1.1.2 COMPETIDORES

a. Competencia en el Mercado de Asesoría de Nómina para PYMES

En el mercado de asesoría de nómina para pequeñas y medianas empresas (PYMES), los competidores principales incluyen a otras consultoras contables, firmas de asesoría empresarial y plataformas tecnológicas que ofrecen servicios específicos de gestión de nómina. A continuación, se presentan los detalles de los principales competidores, destacando su perfil de cliente, servicios, precios, estrategias promocionales y métodos de distribución.

b. Perfil de Clientes de la Competencia

Los competidores apuntan a pequeñas y medianas empresas que necesitan gestionar la nómina de manera eficiente y cumplir con la normativa laboral y fiscal. Los clientes de estos servicios suelen incluir empresas de sectores como comercio minorista, manufactura, restaurantes, y empresas de servicios que buscan mejorar la administración de sus pagos y optimizar el cumplimiento regulatorio.

c. Productos y Servicios Ofrecidos

Los competidores ofrecen diversos servicios de gestión de nómina, desde la administración de sueldos y prestaciones hasta la preparación de informes fiscales y apoyo en el cumplimiento normativo. Algunos también ofrecen servicios adicionales, como la implementación de software de nómina o asesoría para la estructuración de beneficios y compensaciones.

d. Precios del Servicio

Los precios en el mercado de asesoría de nómina suelen variar según la cantidad de empleados en la empresa cliente y la complejidad del servicio. Generalmente, las tarifas para pequeñas empresas oscilan entre 500 a 2,500 Bs. mensuales, mientras que las tarifas para medianas empresas pueden alcanzar los 3,000 a 5,000 Bs. mensuales. Algunos competidores también ofrecen planes personalizados para adaptarse a las necesidades y presupuesto del cliente.

e. Estrategias Promocionales

Los competidores suelen comunicar sus servicios mediante estrategias de marketing digital, incluyendo publicidad en redes sociales y motores de búsqueda, para atraer a empresas que buscan soluciones de nómina. Además, muchos ofrecen contenido educativo a través de blogs y seminarios web para educar a los potenciales clientes sobre la importancia de un adecuado cumplimiento de nómina y los beneficios de la externalización de estos servicios.

f. Formas de Distribución

La mayoría de los competidores utiliza una distribución digital, facilitando los servicios mediante plataformas en línea, software de nómina y servicios de asistencia remota. Además, algunos proporcionan acceso a asesores a través de plataformas de videoconferencia o sistemas de comunicación en línea, adaptándose así a las necesidades de las PYMES que buscan eficiencia y accesibilidad.

Esta visión general permite identificar la estrategia de mercado de los competidores y resaltar los puntos diferenciadores que se pueden aprovechar en el diseño de nuestra propuesta de valor.

1.2 MACROENTORNO

Macroentorno de Bolivia para el Negocio de Asesoría de Nómina

Situación Política.

Bolivia atraviesa una situación política compleja y en constante cambio, caracterizada por la alternancia de gobiernos con enfoques distintos en términos de políticas fiscales y laborales. Las reformas recientes en políticas laborales y la fiscalización más rigurosa en la formalización de negocios pueden impactar directamente a las empresas que desean externalizar sus servicios de nómina, ofreciendo una oportunidad para asesorarlas en el cumplimiento de las normativas.

Oportunidad: La demanda de servicios de asesoría en nómina podría aumentar a medida que las empresas buscan adaptarse a un marco regulatorio cambiante.

Amenaza: La inestabilidad política podría generar incertidumbre en las empresas, llevándolas a reducir gastos en servicios externos.

Medio Ambiente.

Bolivia está incrementando su enfoque en prácticas sostenibles y amigables con el medio ambiente, lo que afecta también a las PYMES que buscan cumplir con normas ambientales. Aunque el impacto directo en el servicio de asesoría de nómina es limitado, una empresa responsable que aplique prácticas de sostenibilidad y eficiencia en su propia operación podría tener una ventaja competitiva.

Oportunidad: Incorporar prácticas sostenibles puede atraer a clientes concienciados con el medio ambiente.

Amenaza: Posible presión de nuevas regulaciones ambientales que impacten indirectamente los costos operativos de las empresas asesoradas.

Situación Social.

Bolivia presenta una gran diversidad cultural y una población laboral joven. Sin embargo, hay un bajo nivel de formalización en el empleo en algunas regiones, lo que limita la cantidad de empresas que requieren asesoría especializada en nómina. Esto podría ser una oportunidad para impulsar la formalización a través de campañas que expliquen los beneficios de la externalización de nómina.

Oportunidad: Crecimiento del mercado potencial en la medida que más empresas optan por la formalización.

Amenaza: La alta informalidad limita el tamaño del mercado para servicios de nómina.

Situación Tecnológica.

El acceso a la tecnología y el uso de software especializado en gestión de nómina está aumentando en Bolivia, permitiendo a las PYMES aprovechar herramientas de automatización y eficiencia. Sin embargo, la digitalización en muchas empresas aún es baja, especialmente en el sector informal y en regiones rurales.

Oportunidad: Potencial de ofrecer asesoría que incluya el uso de software de nómina, brindando un servicio innovador a las empresas en transición hacia lo digital.

Amenaza: Brechas tecnológicas en algunas regiones pueden limitar la adopción de servicios en línea.

Situación Económica.

Bolivia se enfrenta a una economía en desarrollo con fluctuaciones en la inversión y el crecimiento del sector empresarial. Las PYMES enfrentan retos económicos que las llevan a buscar optimización en sus procesos, como el de nómina, pero también muestran una cautela en el gasto por servicios externos en épocas de inestabilidad económica.

Oportunidad: Crecimiento en la demanda de servicios que optimicen los costos laborales y ayuden en la gestión de nómina de forma eficiente.

Amenaza: Situaciones de inestabilidad económica podrían hacer que las empresas recorten gastos, incluyendo servicios de asesoría.

Situación Legal.

El marco legal en Bolivia está en constante revisión, con énfasis en la formalización laboral y el cumplimiento fiscal. Las leyes de trabajo exigen a las empresas cumplir con normativas estrictas, lo cual implica una oportunidad para los servicios de asesoría de nómina en la ayuda al cumplimiento legal y la prevención de sanciones.

Oportunidad: Brindar asesoramiento que ayude a las empresas a cumplir con las obligaciones legales en nómina y administración de recursos humanos.

Amenaza: Cambios frecuentes en las leyes pueden complicar la implementación de los servicios y generar desconfianza en el mercado.

Situación Demográfica y Cultural.

Bolivia cuenta con una población joven y diversa, con un creciente interés en mejorar sus condiciones laborales. La formalización y el cumplimiento de los beneficios laborales son temas que las empresas valoran cada vez más para mejorar su reputación y retener talento, en particular en PYMES que buscan estabilidad.

Oportunidad: Una asesoría que ayude a las PYMES a gestionar sus nóminas de forma justa y transparente puede ser atractiva en el mercado actual.

Amenaza: La diversidad cultural y la desigualdad en niveles de educación pueden presentar retos en la comunicación y adaptación del servicio a distintas realidades empresariales.

Este análisis de macroentorno muestra un panorama mixto para un negocio de asesoría de nómina en Bolivia, con claras oportunidades en el apoyo a la formalización y digitalización de las PYMES, pero también desafíos relacionados con la inestabilidad política y económica.

1.2.1 PRODUCTO DE MERCADO.

Descripción del Producto Genérico

El servicio de asesoría en nómina es una solución integral para la administración de salarios, beneficios, aportes sociales y obligaciones fiscales relacionadas con los empleados. Ayuda a las empresas a optimizar estos procesos, asegurando el cumplimiento normativo y reduciendo el riesgo de errores.

En las ventas se ofrece un servicio especializado en la gestión de nómina, que incluye el cálculo de salarios, beneficios laborales, retenciones fiscales, aportes de seguridad social y la elaboración de reportes pertinentes.

Este servicio está dirigido principalmente a pequeñas y medianas empresas (PYMES) que buscan externalizar la gestión de nómina para reducir costos operativos y evitar errores en el cumplimiento de las normativas fiscales y laborales.

El servicio se realiza mediante la implementación de software especializado en nómina que permite calcular y gestionar todos los aspectos relacionados con los pagos y beneficios de los empleados. Además, se ofrece asesoría continua para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y fiscales vigentes.

Capítulo 2

Análisis

Interno

ANALISIS INTERNO

El análisis interno de la empresa se realiza para identificar las fortalezas y debilidades actuales antes de implementar la estrategia propuesta. Para ello, se utilizará la "Cadena de Valor de Michael Porter", la cual divide las actividades empresariales en dos grandes grupos: actividades primarias y actividades de apoyo. A continuación, se detallan las fortalezas y debilidades basadas en esta metodología.

A. Fortalezas:

1. Infraestructura organizacional: Contamos con un equipo especializado en asesoría de nómina, con conocimientos técnicos en la normativa fiscal y laboral, lo que nos otorga una ventaja en cuanto a la calidad del servicio ofrecido.

2. Recursos humanos especializados: La experiencia y formación continua de nuestros colaboradores en temas de contabilidad, derecho laboral y tecnología aplicada a la gestión de nómina es una fortaleza clave para ofrecer un servicio de alta calidad.

3. Uso de tecnología avanzada: Utilizamos software especializado para la gestión de nómina que facilita la precisión y eficiencia en la realización de cálculos y la presentación de informes. Esto nos permite ofrecer un servicio confiable y rápido.

4. Enfoque en clientes PYMES: Nuestra capacidad para ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) nos da un enfoque diferenciado en el mercado.

B. Debilidades:

1. Falta de reconocimiento de marca: Actualmente, la empresa está en una etapa inicial y carece de una marca consolidada, lo que puede dificultar la captación de clientes en un mercado competitivo.

2. Capacidad limitada para escalar: Al ser una empresa en crecimiento, la capacidad para atender grandes volúmenes de clientes es limitada. Esto puede ser un obstáculo a medida que la demanda de servicios crezca.

3. Dependencia de un solo nicho de mercado: El foco exclusivo en el mercado de PYMES puede generar vulnerabilidad si hay una disminución en la demanda de servicios de asesoría en nómina en este sector específico.

4. Necesidad de inversión en marketing: A pesar de contar con una propuesta de valor sólida, la empresa carece de recursos suficientes para una estrategia de marketing robusta que permita llegar a una mayor audiencia y destacar frente a la competencia.

Este análisis interno proporciona una visión clara sobre las áreas clave que deben ser fortalecidas y aquellas en las que la empresa ya tiene ventajas competitivas que pueden aprovecharse para desarrollar una propuesta de valor exitosa.

ANALISIS FODA

3.1.1. Análisis Externo: Oportunidades y Amenazas

Oportunidades

1. **Demanda creciente en mercados clave:** Existe una fuerte demanda de servicios de asesoría en nómina en los principales departamentos de Bolivia como Santa Cruz, La Paz y Cochabamba, debido a su alta actividad empresarial y la necesidad de cumplimiento normativo.
2. **Potencial de exportación:** Países vecinos como Perú y Chile presentan una necesidad creciente de servicios especializados en nómina, debido a sus normativas laborales complejas. Esto representa una oportunidad para expandirse internacionalmente.
3. **Formalización laboral y cumplimiento normativo:** La tendencia hacia la formalización del empleo en Bolivia incrementa la demanda de servicios de nómina en empresas que desean cumplir con las regulaciones laborales.
4. **Adopción tecnológica:** El aumento en el uso de tecnología en Bolivia ofrece la oportunidad de incluir herramientas avanzadas de nómina, como software de automatización, en el servicio, lo cual es atractivo para empresas en transición digital.
5. **Sostenibilidad y responsabilidad social:** La preferencia de los clientes por prácticas empresariales sostenibles puede ser una ventaja competitiva, al integrar procesos que respeten el medio ambiente.

Amenazas

1. **Inestabilidad política y económica:** La situación política en Bolivia es volátil, lo que puede llevar a las empresas a ser cautelosas con sus gastos en servicios externos y podría dificultar la implementación de cambios.
2. **Alta informalidad laboral:** La informalidad en algunas regiones y sectores limita el número de empresas formales que necesitan asesoría de nómina, lo que reduce el mercado potencial.
3. **Competencia en el mercado de asesoría:** Existe competencia de empresas que ya ofrecen servicios de nómina a PYMES, además de plataformas tecnológicas y firmas de consultoría que pueden ofrecer servicios similares.
4. **Costos asociados a la digitalización:** Aunque existe interés en digitalización, no todas las empresas están preparadas para adoptar servicios que requieren un nivel elevado de tecnología, lo que podría limitar la implementación de soluciones avanzadas en nómina.
5. **Cambios en la regulación:** Los cambios frecuentes en las leyes laborales pueden ser un desafío, ya que requieren ajustes continuos en el servicio de asesoría y pueden generar incertidumbre en el mercado.

3.1.2. Análisis Interno: Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

1. **Equipo especializado en nómina:** La empresa cuenta con personal con conocimientos en normativas fiscales y laborales, lo cual asegura un servicio confiable y de calidad para los clientes.
2. **Uso de tecnología avanzada:** El uso de software especializado facilita la precisión en los cálculos y la eficiencia en la presentación de informes, mejorando el valor percibido del servicio.
3. **Experiencia en el sector PYME:** La capacidad de la empresa para personalizar servicios de nómina para PYMES le permite diferenciarse en el mercado y atender de manera efectiva a este segmento específico.

4. **Formación continua del equipo:** Los recursos humanos especializados y la formación continua en temas de contabilidad, derecho laboral y tecnología son una fortaleza que eleva la calidad del servicio.

Debilidades

1. **Falta de reconocimiento de marca:** Al ser una empresa en crecimiento, la marca aún no es reconocida, lo cual representa un obstáculo para atraer clientes en un mercado competitivo.
2. **Capacidad limitada de expansión:** La empresa tiene una capacidad de atención limitada, lo cual podría dificultar la respuesta a una mayor demanda de servicios de nómina.
3. **Dependencia de un solo nicho:** La concentración en PYMES puede ser un riesgo si la demanda de servicios de nómina en este sector disminuye.
4. **Escasos recursos para marketing:** La falta de inversión en estrategias de marketing limita la visibilidad de la empresa frente a competidores, lo cual es una desventaja en la captación de nuevos clientes.

3.1.3. Síntesis del Análisis FODA

El análisis **FODA** evidencia un mercado con varias oportunidades de crecimiento, especialmente en sectores con alta actividad económica y regulaciones estrictas, como los de Santa Cruz y La Paz en Bolivia, y países vecinos que enfrentan desafíos similares en el cumplimiento de nómina. La empresa posee ventajas competitivas en su equipo y uso de tecnología, pero también enfrenta desafíos como la necesidad de aumentar el reconocimiento de su marca y asegurar capacidad para atender una demanda creciente.

3.2 ESTRATEGIA

3.2.1 Propuesta de valor

Nuestra propuesta de valor se enfoca en ofrecer un servicio de asesoría de nómina personalizado, confiable y eficiente, dirigido especialmente a pequeñas y medianas empresas que requieren un manejo adecuado de sus nóminas, pero que no cuentan con los recursos o la experiencia para hacerlo internamente. Nos diferenciamos de la competencia mediante:

- Atención personalizada y adaptada a las necesidades de cada cliente, optimizando el tiempo y los recursos de la empresa.
- Asesoría actualizada en temas laborales y fiscales que permite a las empresas cumplir con la normativa vigente y evitar problemas legales.
- Uso de tecnología moderna para la gestión de nóminas, reduciendo errores y mejorando la eficiencia en los procesos.
- Servicio proactivo y preventivo que anticipa posibles problemas y sugiere mejoras, fortaleciendo el cumplimiento normativo y la optimización de costos.

3.2.2 Diferenciación con la competencia

Nos diferenciamos de otras consultoras contables al enfocarnos en asesoría de nómina para pequeñas y medianas empresas, un sector que no siempre tiene acceso a servicios personalizados de alta calidad en esta área. Además, brindamos:

- Flexibilidad en precios y planes de servicio para adaptarnos a las necesidades y presupuestos de nuestros clientes.
- Soporte continuo y acompañamiento en la implementación de procesos de nómina, un servicio que suele ser menos común en las consultoras más grandes o generalistas.
- Asesoría con enfoque de mejora continua en la que buscamos no solo resolver problemas, sino mejorar los procesos internos de nómina.

3.2.3 Adecuación de la empresa al entorno

Nuestra empresa se adapta al entorno mediante un análisis constante de las tendencias de trabajo y las normativas legales en el ámbito laboral, especialmente en lo que concierne a los derechos y obligaciones del empleador en Bolivia. También incluimos un enfoque tecnológico, utilizando software especializado para nóminas que facilita el trabajo tanto para nuestros consultores como para los clientes.

Misión

Ser una consultora contable especializada en asesoría de nómina para pequeñas y medianas empresas, proporcionando servicios confiables, eficientes y personalizados que apoyen a nuestros

clientes en la gestión de sus procesos de nómina, promoviendo el cumplimiento normativo y la optimización de sus recursos.

Visión

Convertirnos en la consultora contable de referencia en asesoría de nómina para pequeñas y medianas empresas en Bolivia, destacándonos por nuestra dedicación al cliente, innovación tecnológica y capacidad de adaptación al cambio normativo y empresarial, contribuyendo al crecimiento y éxito de nuestros clientes en el largo plazo.

Con estos puntos, logramos definir una estrategia enfocada en brindar un servicio distintivo y de alta calidad en el área de asesoría de nómina, alineado con las necesidades de nuestros clientes y el contexto empresarial del entorno.

Capítulo 3

Plan de producción

PLAN OPERATIVO

4.1 Plan de Producción u Operación

Ubicación de la Planta o Lugar de Servicio: Dado que la mayoría de las consultoras contables en Santa Cruz se ubican cerca del Colegio de Contadores, nuestra empresa también se establecerá en esta zona céntrica para aprovechar la concentración de clientes y la proximidad a otras entidades del sector.

Principales Procesos de Producción:

1. **Evaluación Inicial de Nómina:** Revisión y análisis de la situación actual del cliente.
2. **Diseño del Sistema de Nómina:** Creación de un esquema de nómina adaptado a las necesidades del cliente.
3. **Cálculo y Control de Nómina Mensual:** Gestión de sueldos, beneficios y cumplimiento de normativas.
4. **Actualización y Consultoría Permanente:** Capacitación y ajuste continuo del sistema conforme a los cambios normativos.

Distribución Interna (Layout): La consultora estará dividida en cuatro áreas principales:

1. Recepción y área de atención a clientes.
2. Oficinas de consultoría y análisis contable.
3. Área administrativa y de soporte.
4. Espacio para reuniones internas y capacitación.

Estrategia Óptima de Producción: La estrategia se basará en la optimización de procesos mediante el uso de software de nómina, permitiendo una gestión ágil y automatizada. Invertiremos en capacitación continua del personal para mantener un alto estándar de calidad y eficiencia.

Capacidad y Programa de Producción:

- **Capacidad de Producción:** Cada consultor atenderá un promedio de 10 clientes mensuales, dependiendo de la complejidad de cada nómina.

- **Método de Determinación de Capacidad:** Este cálculo se basó en el análisis de tiempo promedio por cliente y el número de horas laborables de los consultores.

Costos Unitarios y Totales de Producción: Los costos de producción incluirán principalmente los honorarios de los consultores, gastos de software, alquiler de oficina y costos administrativos. Se calcularán tanto los costos variables (asociados a la cantidad de clientes) como los fijos para obtener el costo total de operación.

Principales Proveedores:

1. **Proveedores de Software Contable:** Especializados en nóminas, seleccionados por su soporte técnico y actualizaciones.
2. **Servicios de Capacitación:** Empresas o profesionales que brinden capacitación continua en temas contables y laborales.
3. **Proveedores de Equipo de Oficina:** Para la compra de mobiliario y equipos de computación.

Costos de Inversión en Maquinarias, Equipos e Infraestructura:

- ✓ Equipos de Oficina (computadoras, impresoras): Aproximadamente 15,000 Bs.
- ✓ Software de Gestión de Nómina: Licencias anuales por un valor de 5,000 Bs.
- ✓ Acondicionamiento de la Oficina: 10,000 Bs.

Normas de Calidad del Servicio: Se implementará un sistema de control de calidad basado en la precisión de los cálculos, el cumplimiento de plazos y la satisfacción del cliente, evaluado mediante encuestas de retroalimentación.

Programas de Mantenimiento Preventivo y Correctivo:

- **Preventivo:** Revisión trimestral de los equipos y actualización de software.
- **Correctivo:** Contratación de un servicio técnico que garantice soporte rápido en caso de fallas.

Seguros Requeridos:

1. **Seguro de Responsabilidad Profesional:** Cubre posibles errores en el asesoramiento brindado.
2. **Seguro de Equipos Electrónicos:** Protección de computadoras y equipos de oficina ante posibles daños o robos.

Capítulo 4

Plan de

Marketing

PLAN DE MARKETING

5.1 Mercado Objetivo o Target

5.1.1 Estructura del Producto o Servicio: El servicio de asesoría de nómina incluye la gestión integral de la nómina, asesoramiento en temas de leyes laborales, cálculo de sueldos y beneficios, y optimización del cumplimiento normativo.

5.1.2 Básico (Qué ofrece básicamente): Brindamos servicios de nómina que aseguran el cálculo preciso de sueldos, beneficios, aportes, y cumplimiento con las leyes laborales vigentes.

5.1.3 Esperado (Qué espera el cliente potencial): El cliente espera una gestión puntual y precisa, cumplimiento normativo sin errores, asesoría en temas laborales y disponibilidad para resolver consultas.

5.1.4 Aumentado (Qué logrará alcanzar con el tiempo): Con el tiempo, la consultora buscará integrar otros servicios como el análisis de costos de personal, optimización fiscal para la nómina, y recomendaciones sobre estrategias de compensación y beneficios que puedan mejorar la retención de talento.

5.2 Análisis del Producto

5.2.1 Atributos de Diseño del Servicio: El servicio es personalizado y adaptado a cada cliente, con una interfaz digital intuitiva para consultas y reportes, y un diseño eficiente para la resolución rápida de problemas.

5.2.2 Calidad del Servicio: Alta calidad en precisión y atención, garantizando que los procesos de nómina cumplen con las regulaciones vigentes. Se prioriza la satisfacción del cliente mediante un servicio ágil y confiable.

5.2.3 Marca del Servicio: La marca será “Nómina Segura”, transmitiendo confianza y especialización en el manejo de nóminas.

5.2.4 Etiqueta y Empaque: Al ser un servicio, no se requiere empaque físico, pero la imagen de la marca en plataformas digitales será profesional y accesible.

5.2.6 Servicio de Apoyo: Se ofrecerá un soporte de atención para consultas, resolución de problemas, y servicio post-venta, incluyendo actualización de informes y asesoría.

5.2.7 Cartera de Servicios y Líneas de Servicios: La consultora ofrece los siguientes servicios:

- ✓ Gestión y cálculo de nómina mensual
- ✓ Asesoría en normativas laborales
- ✓ Auditoría y control de nómina

5.2.9 Profundidad de cada Línea de Servicios: Cada servicio ofrece diversos niveles de complejidad, ajustándose a empresas de diferentes tamaños y necesidades específicas de cumplimiento.

5.2.10 Ciclo de Vida del Servicio: El servicio se encuentra en la fase de introducción, ya que es una consultora nueva en el mercado, pero con potencial de crecimiento a medida que ganamos la confianza de los clientes y se logran recomendaciones.

5.3 Análisis de Precio

5.3.1 Estrategia de Precio: Se establecerá un precio competitivo basado en el valor y ajustado al mercado de pymes.

5.3.2 Fijación de Precio Basado en Valor: Los precios reflejan el valor del ahorro de tiempo y recursos que ofrecemos al cliente.

5.3.3 Fijación de Precio Basado en Costo: Se calculará sobre el costo operativo y una ganancia margen para asegurar sostenibilidad.

5.3.4 Fijación de Precio Basado en Competencia: Los precios estarán alineados al rango de tarifas de consultoras en el mercado local, con una pequeña diferenciación basada en la personalización.

5.3.5 Elasticidad Precio de la Demanda: La demanda es relativamente inelástica, dado que el cumplimiento de nóminas es una necesidad legal para las empresas.

5.3.6 Cálculo del Precio Objetivo de Venta con Factura: Se determinará sumando los costos operativos directos, los gastos administrativos, y el margen de ganancia.

5.3.7 Política de Modificación de Precios: Los precios se revisarán anualmente o en caso de cambios significativos en los costos de operación.

5.3.8 Política de Descuentos: Descuentos por contrato anual o por volumen de servicios.

5.3.9 Estrategias de Motivación: Garantizamos cumplimiento normativo y un servicio personalizado para reducir errores y costos de multas, asegurando confianza.

5.4 Análisis de la Promoción

5.4.1 Comunicación y Promoción: La consultora utilizará canales digitales, incluyendo redes sociales, LinkedIn, y correo electrónico dirigido a empresas en el mercado objetivo.

5.4.2 Mezcla Promocional:

1. Publicidad: Anuncios en redes sociales y Google Ads.
2. Promoción de Ventas: Descuentos iniciales para nuevos clientes.
3. Relaciones Públicas: Artículos y colaboraciones con medios de negocios locales.
4. Marketing Directo: Envío de correos electrónicos con propuestas de valor.
5. Venta Personal: Visitas y reuniones con clientes potenciales.
6. Eventos: Participación en ferias y eventos empresariales.

5.4.3 Mensaje al Mercado Objetivo: “Nómina Segura: Precisión y confianza en la gestión de su nómina, optimizando su tiempo y recursos.”

5.4.4 Medios y Vehículos de Comunicación: Redes sociales, Google Ads, LinkedIn, ferias empresariales y eventos en universidades.

5.4.5 Presupuesto de Comunicación: Se asignará un 10% de los ingresos estimados para promoción y publicidad en el primer año.

5.4.6 Evaluación de la Promoción: Se medirán los resultados mediante encuestas de satisfacción y análisis de la retención y captación de clientes.

5.5 Análisis de Plaza

5.5.1 Canal de Distribución: Se empleará un canal directo, gestionando todos los servicios y relaciones desde la consultora hacia el cliente.

5.5.2 Evaluación de Eficiencia en Distribución: Medición de la satisfacción del cliente y revisión periódica de la puntualidad y precisión del servicio para asegurar la eficacia.

Capítulo 5

Plan de

RR.HH

PLAN DE RECURSOS HUMANOS

6.1 Personal Requerido

6.1.1 Personal en el Área de Producción u Operaciones: Para el inicio, el equipo será pequeño y enfocado en asegurar precisión y calidad.

6.1.2 Personal de Dirección:

- **Director de Consultoría:** Responsable de la supervisión de todos los proyectos de nómina, desarrollo de estrategia de crecimiento, y relaciones con clientes clave. Líder estratégico de la división de consultoría, supervisar y dirigir los proyectos de consultoría para ayudar a los clientes a resolver problemas empresariales complejos, mejorar su rendimiento y alcanzar sus objetivos estratégicos. Este rol abarca la gestión de equipos, el desarrollo de estrategias para proyectos, la construcción de relaciones con clientes y la responsabilidad de lograr resultados de alta calidad en todos los servicios de consultoría

6.1.3 Personal de Ejecución:

- **Asesor de Nómina:** Especialista en legislación laboral y cálculo de nómina, quien se encargará de la ejecución directa del servicio de nómina para los clientes, Este rol es esencial para garantizar que los empleados reciban sus salarios y compensaciones de manera correcta y a tiempo, así como para asegurar el cumplimiento de las normativas fiscales y laborales vigentes.

6.1.4 Personal de Operación:

- **Analista de Datos y Reportes:** Encargado de manejar los datos de nómina, generar reportes mensuales, y asistir en la creación de documentos de cumplimiento. Profesional encargado de recolectar, procesar y analizar grandes volúmenes de datos para proporcionar información útil a la empresa, facilitando la toma de decisiones informadas.

6.1.5 Otros:

- **Soporte Administrativo:** Responsable de tareas administrativas como la facturación, atención de consultas de clientes, y actualización de documentación. Abarca la gestión de equipos, el desarrollo de estrategias para proyectos, la construcción de relaciones con clientes y la responsabilidad de lograr resultados de alta calidad en todos los servicios de consultoría.

6.1.6 Manual de Organización

6.1.6.1 Organigrama Inicial: El organigrama estará organizado en una estructura plana, dado que la consultora es pequeña y está en su fase inicial:



6.1.6.2 Análisis y Descripción de Cargos (Opcional): Cada cargo tendrá responsabilidades específicas enfocadas en cumplir los objetivos de calidad y precisión en la asesoría de nómina.

6.1.6.3 Manual de Funciones del Personal Clave: El manual incluirá funciones detalladas para cada puesto, estableciendo sus responsabilidades y los objetivos que deben cumplir para asegurar el cumplimiento de las normativas y la satisfacción del cliente.

6.1.6.4 Plan de Carrera: Se ofrecerán oportunidades de crecimiento profesional en áreas de auditoría y consultoría avanzada. Los empleados tendrán la posibilidad de asumir roles de mayor responsabilidad conforme demuestren capacidad y experiencia.

6.1.7 Reclutamiento

El reclutamiento se centrará en profesionales con experiencia en asesoría contable y nómina, utilizando plataformas digitales, redes de contadores, y ferias universitarias.

6.1.8 Selección

El proceso de selección incluirá entrevistas, pruebas de conocimientos en nómina y legislación laboral, y análisis de experiencias previas en el sector contable.

6.1.9 Capacitación

El equipo recibirá capacitación periódica en normativa laboral y en el manejo de software especializado de nómina. Además, se realizarán sesiones de actualización cuando existan cambios regulatorios.

6.1.10 Contratación

Se ofrecerán contratos a tiempo completo con periodo de prueba de tres meses, y después de ese tiempo, el contrato será renovado o se ofrecerá uno permanente.

6.1.11 Inducción

El programa de inducción cubrirá la misión, visión, y valores de la empresa, así como las expectativas, normas de trabajo, y manuales de funciones.

6.1.12 Motivación del Personal

Para motivar al personal, se implementarán incentivos financieros y bonificaciones por desempeño, además de comisiones por captar nuevos clientes.

6.1.13 Sueldos y Salarios

Los sueldos estarán alineados al mercado local de consultoría contable, con revisiones anuales en base al desempeño y la inflación.

6.1.14 Seguridad e Higiene Personal: Se proporcionarán recursos de trabajo adecuados, un espacio seguro, y programas de bienestar para asegurar la salud física y mental del personal.

6.1.15 Evaluación de Desempeño

Se implementarán evaluaciones trimestrales para analizar el cumplimiento de metas, precisión en el trabajo y satisfacción de los clientes, con retroalimentación constructiva y planes de mejora para el personal.

Capítulo 6

Plan de

Finanzas

PLAN DE FINANZAS

7.1 Estados Financieros

La proyección de los estados financieros permitirá tener una visión clara del rendimiento económico de la consultora en sus primeros años.

7.2 Balance General

Activo:

- Activo Corriente: Efectivo, cuentas por cobrar de clientes, y bienes de oficina necesarios para el funcionamiento básico.
- Activo No Corriente: Equipos de computación, software contable especializado y mobiliario.

Pasivo:

- Pasivo Corriente: Deudas a corto plazo, como servicios de proveedores.
- Pasivo No Corriente: Si se requiere, préstamos para el equipamiento inicial o capital de trabajo.

Patrimonio:

- Contribuciones de los socios o financiamiento inicial aportado para la constitución de la empresa.

7.3 Estado de Resultados

Ventas: Proyección de ingresos mensuales de acuerdo a los servicios de nómina ofrecidos a clientes, con un aumento gradual al captar más clientes.

Costo: Costos operativos, salarios del personal clave, licencias de software contable y gastos de servicios.

Margen Bruto: Calculado como las ventas menos el costo de los servicios directos.

Gastos: Gastos administrativos, alquiler de espacio (si aplica), promoción, mantenimiento de software, y capacitación.

Margen Neto: El margen de utilidad después de deducir los gastos totales, impuestos, y otros costos fijos.

Flujo de Caja

Flujo de Caja de Inversión: Incluye inversiones iniciales como la compra de equipo, licencias de software, y cualquier infraestructura.

Flujo de Caja de Operación o Explotación: Efectivo proveniente de las ventas menos el pago de salarios, servicios y otros gastos operativos recurrentes.

Flujo de Caja de Deuda o Financiación: Se proyectará la necesidad de financiamiento, si existe, y el flujo relacionado a la devolución de préstamos y pago de intereses.

7.5 Instrumentos Requeridos

- **TRMA (Tasa de Rendimiento Mínima Aceptada):** Calculada como el mínimo retorno que se espera obtener, considerando el riesgo y costo del capital.
- **VAN (Valor Actual Neto):** Determinará la rentabilidad total de la consultora, descontando los flujos futuros de efectivo al presente.
- **TIR (Tasa Interna de Retorno):** Indicará la tasa de retorno esperada del proyecto para evaluar su viabilidad.
- **Valor Residual:** Valor estimado de los activos después de un período de uso.
- **Periodo de Recuperación:** Tiempo que tomará recuperar la inversión inicial a través del flujo de caja.
- **Punto de Equilibrio:** El nivel de ventas necesario para cubrir los costos y comenzar a generar ganancias.

7.6 Principales Riesgos Financieros

Los principales riesgos financieros que enfrenta el negocio incluyen:

- **Fluctuación en la Demanda:** Cambios en la cantidad de clientes debido a la competencia u otros factores externos.

- Incertidumbre en el Flujo de Efectivo: Variabilidad en los pagos de los clientes y posibles atrasos, lo cual puede afectar la liquidez.
- Riesgo de Incremento de Costos: Aumento en los costos de software, servicios, o materiales que impacten los márgenes.
- Riesgo de Créditos y Cobranza: Morosidad en las cuentas por cobrar que afecte el capital de trabajo.
- Riesgo Legal: Cambios en la normativa fiscal y laboral que puedan requerir ajustes significativos o generar costos adicionales en la consultoría.

Capítulo 7

Estudio

Jurídico Fiscal

ESTUDIO JURIDICO FISCAL

8.1 Forma Jurídica

La empresa tomará la forma jurídica de Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L.).

8.2 Importancia de la forma Jurídica en la empresa

La elección de la S.R.L. se basa en los siguientes aspectos:

- **Responsabilidad limitada:** Los socios responden únicamente con el capital aportado, protegiendo sus bienes personales en caso de deudas.
- **Flexibilidad en la gestión:** Permite una estructura de toma de decisiones ágil y adaptable.
- **Número de socios adecuado:** La S.R.L. permite hasta 25 socios, siendo ideal para los cuatro fundadores de la consultora.
- **Trámites simplificados:** Su constitución y obligaciones contables y legales son más sencillas en comparación con una sociedad anónima.

8.3 Nombre Jurídico de la empresa

El nombre de la empresa será Asesoría Contable & Nómina Plus.

8.4 Accionistas para la formación de la empresa

La empresa contará con cuatro socios. A continuación, se detalla el capital inicial aportado por cada uno:

- Socio 1: Bs. 10,000
- Socio 2: Bs. 10,000
- Socio 3: Bs. 15,000
- Socio 4: Bs. 15,000

Capital total inicial: Bs. 50,000

8.5 Organismos públicos para inscribir a la empresa

Para operar formalmente, Asesoría Contable & Nómina Plus deberá inscribirse ante los siguientes organismos públicos en Bolivia:

- ✓ SEPREC Servicio Plurinacional de Registro de Comercio
- ✓ Servicio de Impuestos Nacionales (SIN): Para obtener el Número de Identificación Tributaria (NIT) y cumplir con las obligaciones fiscales.
- ✓ Caja Nacional de Salud (CNS) y Gestora Publica: Inscripción para cumplir con las obligaciones de seguridad social y de aporte de pensiones de los empleados.
- ✓ Ministerio de Trabajo: Para registrar al personal y cumplir con la normativa laboral.
- ✓ Gobierno Municipal: Para obtener la licencia de funcionamiento de acuerdo con las normativas locales.

8.6 Principales obligaciones fiscales

Las obligaciones fiscales de Asesoría Contable & Nómina Plus incluirán:

- ✓ Pago del Impuesto al Valor Agregado (IVA): Aplicable a los servicios de consultoría facturados, reportado mensualmente.
- ✓ Pago del Impuesto a las Transacciones (IT): Mensualmente, sobre el total de ingresos brutos de la empresa.
- ✓ Impuesto sobre las Utilidades de las Empresas (IUE): A pagar anualmente, basado en las utilidades netas de la empresa.
- ✓ Retenciones de Impuestos: Retención y declaración de impuestos a terceros (proveedores de servicios o empleados) según corresponda.
- ✓ Aportes al sistema de seguridad social y Gestora publica: Obligaciones de pago a la Caja Nacional de Salud y fondos de pensiones para los empleados.
- ✓ Declaraciones y registros tributarios: Presentación mensual y anual de declaraciones tributarias en el SIN, asegurando el cumplimiento con las normativas fiscales vigentes.

Este plan jurídico-fiscal asegura el cumplimiento legal y tributario de la consultora y establece una estructura sólida para operar en el marco de la normativa boliviana.

Conclusiones y Recomendaciones

CONCLUSIÓN

La investigación confirma que el asesoramiento en nómina ofrecido por la Asesoría Contable & Nómina Plus contribuye a una administración de recursos humanos más eficiente y al cumplimiento de las regulaciones laborales y fiscales vigentes. Los resultados obtenidos en el análisis de la consultora muestran que los servicios especializados permiten a las empresas reducir errores en el manejo de la nómina y optimizar el tiempo destinado a estos procesos administrativos. Se cumple, así, el objetivo de ofrecer soluciones prácticas y precisas que responden a las necesidades del mercado actual.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Asesoría Contable & Nómina Plus continuar fortaleciendo sus servicios mediante la implementación de tecnologías avanzadas en el manejo de nómina, como el uso de software de automatización y herramientas de análisis de datos. Asimismo, se sugiere la creación de un sistema de retroalimentación para que las empresas clientes puedan contribuir con observaciones y recomendaciones, lo que permitirá mejorar los servicios ofrecidos y aumentar la satisfacción del cliente.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

1. García, M. (2020). Administración de nóminas y recursos humanos en el ámbito contable. Editorial Contemporánea.
2. Pérez, J. (2021). El asesoramiento contable en empresas medianas y pequeñas. Grupo Editorial Empresarial.
3. Sánchez, L. (2019). Normativas fiscales y laborales en la gestión de nómina. Ediciones Jurídicas Actualizadas.
4. Bolivia. **Código Tributario Boliviano**. Ley N°2492, publicada el 2 de agosto de 2003. Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz, Bolivia.
5. Bolivia. **Ley General del Trabajo**. Decreto Ley N°1615, publicada el 8 de diciembre de 1942. Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz, Bolivia.
6. Bolivia. **Ley 843 de Reforma Tributaria**. Publicada el 20 de mayo de 1986. Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz, Bolivia.
7. **SEPREC** (2023). Servicio Plurinacional de Registro de Comercio. <https://www.seprec.gob.bo/>