

Sistemas de información funcionales: Sistemas de RR.HH. y Gestión Contable

José A. González

Curso 2018/2019

- 1 Subsistema de gestión contable y financiera
- 2 Subsistema de recursos humanos
 - Procesos
 - Documentos
 - Funcionalidad

- **Contabilidad:** registro de todas las operaciones financieras realizadas por la organización.
 - Proporciona información valiosa para la toma de decisiones dentro de la organización.
 - Es una herramienta básica para la empresa, además de una obligación legal.
- **Gestión financiera:** administración de los recursos económicos en una organización para asegurar el buen funcionamiento de la misma.
 - Es esencial a la hora de planificar el negocio

Responsabilidades:

- **Nivel operativo:**

Comprende las actividades de contabilidad según la legislación correspondiente. Los datos y procedimientos son prácticamente estándar.

Funciones clásicas:

- Gestión de cobros
- Gestión de pagos
- Ejecución de la nómina
- Generación de informes y documentos para la administración pública (p.ej. libro de inventarios y cuentas anuales, libro diario)

Responsabilidades:

- **Nivel táctico:**

- Gestión y control de presupuesto
- Información sobre el flujo de caja
- Control de los planes de gasto

- **Nivel estratégico:**

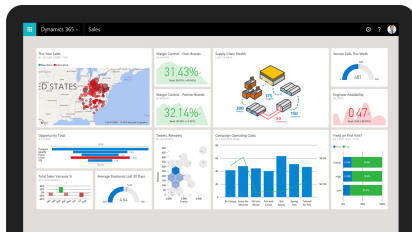
Ayuda a **previsiones financieras** a largo plazo (endeudamiento, recuperación de inversión, objetivos financieros de gastos e ingresos, etc.).

Requiere información financiera, económica y social (inflación, tipos de interés), para análisis y simulaciones.

Subsistema de gestión contable y financiera

Características:

- Los sistemas contables suelen ser interactivos para tener siempre información actual.
- El análisis financiero y la simulación suelen ser muy complejos. Son también DSS.



Microsoft Dynamics 365

Procesos principales:

- Gestión de la información relacionada con la plantilla

La información está compuesta por:

- Filiación completa
- Datos médicos (sujetos a protección \rightsquigarrow L.O.P.D.)
- Historial laboral (altas, bajas, cumplimiento de horarios, vacaciones, cargos, departamentos, categorías)
- Datos de salario e incentivos
- Datos sobre carrera profesional e historial formativo

- Control de presencia:
 - Registro de entradas y salidas
 - Saldo de minutos
 - Turnos
 - Incidencias
- Control de vacaciones y permisos:
 - Solicitudes, validaciones
 - Saldo
 - Incidencias, interrupciones, compensaciones
- Solicitudes de ayudas, anticipos
- Calendario laboral

- Ejecución de la nómina

Para determinar los conceptos se necesita:

- 1 Retribución bruta:

- Datos contractuales
- Historial laboral en el periodo (tiempo trabajado, comisiones, productividad, ...)

- 2 Retribución neta:

Pagos a SS, IRPF (en función de estado civil, número de hijos, ...), etc.

Características:

- Debe ser un subsistema flexible por estar sujeto a frecuentes cambios legales
- Suelen adaptarse paquetes comerciales
- Pago y registros contables → subsistema de gestión económica

- **Nóminas:**

- Datos personales
- Datos bancarios
- Cotización a la Seguridad Social:
 - Grupo de cotización
 - Contingencias comunes
 - Cuota desempleo
 - Cuota formación profesional
 - Horas extraordinarias: estructurales/no estructurales y de fuerza mayor
 - Otros conceptos: AT, EP y FOGASA
- Conceptos retributivos: sueldo base y complementos (por antigüedad, por destino, etc.)
- Descuentos (IRPF, etc.)
- Importe líquido a percibir

Ejemplo: Nómina



UNIVERSIDAD DE MALAGA

EL EJIDO, S/N, 29071 Málaga

Q2918001E

Periodo de liquidación: 10/2018

01/10/2018 - 31/10/2018

DATOS PERSONALES

Nombre: XXXXXXXX

C/C/E: XXXXXXXX

N.I.F.: XXXXXXXX

Centro destino: E.T.S.I. DE INFORMATICA

N.R.P.: XXXXXXXX

F. ingreso: 01/01/2000

Total días: 31

Num. matricula:

DATOS BANCARIOS

Banco / Sucursal: XXXXX /

IBAN: XXXX XX XXXXX

COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACION CONJUNTA

Grup. Cotiz.	CNAE	Num. Patronal	Num. Afiliac.	Previdencia p. extras	Previdencia pagos	Base R.Esp-SS
1	8543	XXXXXX	XXXXXX	XXXX	0.00	0.00
APORTACIÓN DEL TRABAJADOR			APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
	Base	Porcentaje	Cuota	Base	Porcentaje	Cuota
Contingencias comunes	XXXX	4.70	XXX	XXXX	23.60	XXX
Desempleo	XXXX	1.55	XXX	XXXX	5.50	XXX
L profesional	XXXX	0.10	XXX	XXXX	0.60	XXX
AT y EP				XXXX	1.00	XXX
FOGASA				XXXX	0.20	XXX
Horas extraordinarias	0.00			0.00		
Fuerza mayor		0.00	0.00		0.00	0.00
Estructurales y no estructurales	0.00		0.00		0.00	0.00
Base sujeta a ret. IRPF	XXXX			Base Rend. Especie sujeta ret. IRPF	0.00	
Ausencia por IT:						

Paga Mensual

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Sueldo
Trienios
C. Destino
C. Especifico Gral.

Euros

DESCUENTOS

XXXX Cuota contingencias comunes
XXXX Cuota desempleo
XXXX Cuota Formacion Profesional
XXXX IRPF (8.19%)

Euros

XXX
XXX
XXX
XXX

XXX

XXX

IMPORTE LIQUIDO A PERCIBIR

XXXX Euros

Firma y sello de la empresa

- Tesorería de la Seguridad Social:
 - TC2: relación nominal de los trabajadores con sus bases de cotización. No implica pago pero sí presentación de documentos.
 - TC1: boletín de cotización:
 - Refleja las cuotas correspondientes a la empresa y a los trabajadores
 - Determina el importe a ingresar
- Agencia Tributaria:
 - Modelo 190: Resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta

Funciones por niveles de utilización

- Nivel operativo:

- Mantenimiento de datos de empleados
- Inventario de cualificaciones de empleados
- Inventario de puestos de trabajo
- Evaluación de los empleados (por superiores, objetivos)
- Generación de documentos (TC1, TC2, mod. 190) e informes para la administración pública (fijos, minusválidos, en prácticas)
- Gestión de solicitudes de empleo
- Cálculo de nóminas
- Envío a Gestión Contable y Financiera de los datos exactos de pago de salarios.
- Control de presencia
- Flujos de trabajo de solicitudes de permisos, vacaciones, ayudas sociales

Funciones por niveles de utilización

- Nivel táctico (soporte a):
 - Análisis y diseño de perfiles para puestos de trabajo
 - Análisis de necesidades de contratación para cubrir objetivos
 - Generación de planes de beneficios e incentivos a empleados
 - Análisis de necesidades de formación y planes de mejora en plantilla.
- Nivel estratégico:

Similares al anterior pero a largo plazo (instalación en nuevos mercados, etc.)

- O'Brien, J. y Marakas, G. *Management Information Systems*, 10ª Ed. McGraw Hill, 2011
- Marakas, G. y O'Brien, J. *Introduction to Information Systems*, 16ª Ed. McGraw Hill, 2014
- Piattini, M. *Análisis y Diseño Detallado de Aplicaciones Informáticas de Gestión*. Ra-Ma. 2004