

TRABAJO DE GRADO
Opción Práctica y Pasantía.

Procedimiento de conciliación de nómina

Corporación Universitaria Remington.
Ciencias Contables.
Contaduría pública.

Jhon Alexander González Raigoza
Carlos Stiven Herrera Pérez
Opción de Trabajo de grado Práctica profesional.
2024.

Agradecimientos

Expreso mi mayor agradecimiento a Dios, quien todo lo hace posible y dispone a cada quien, como también a mi amigo y compañero, Ernesto Antonio Cifuentes Chaverra, quien me recomendó para yo poder realizar mi práctica.

A mi madre por su apoyo moral e incondicional para seguir con mis estudios; como también agradezco a Eliana Lasso y Dirección de Medellín por gestionar el convenio de la Corporación Universitaria Remington con la Fiscalía General de la Nación;

Agradezco al Tesorero pagador, Jesús Alberto Restrepo Hamburger, por dedicar parte de su tiempo laboral en mi proceso de práctica y teoría, como a otros servidores del área financiera y otras.

Agradezco a profesores quienes dedicaron a enseñar con teoría esta profesión con paciencia y vocación.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Palabras clave.....	4
Problemática abordada	5
Objetivos.....	9
Metodología	7
Resultados.....	8
Conclusiones.....	11
Referencias	22

Resumen

La gestión de nómina es la actividad encargada de la administración, calcular y pagar la nómina de los colaboradores de una organización ya sea pública, privada o de economía mixta; así que existe un área dedicada de estas labores. Esta actividad es compleja y tratándose de un Ente Público como la Fiscalía General de la Nación, porque se deben apreciar los términos establecidos en el presente año a negociar del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de empleados públicos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

La gestión de nómina, por ejemplo, no sólo consiste en pagar oportunamente los salarios mensuales de los trabajadores de la empresa, también incluye tener una buena visión de las circunstancias específicas: asignaciones laborales, elaboración presupuestal, y cálculo de impuestos. (IONOS, 2023). El conocimiento de los encargados y de los procesos internos es importante (Aguilar, 2015), por lo que deben ser teóricos y prácticos.

Las entidades estatales han adoptados programas y software que facilitan, clasifican, procesan y calculan la nómina; estas herramientas se implementan por parte del área financiera junto con una o dos áreas que suministran información necesaria y otros aspectos que realizan su liquidación.

La gestión de nómina no solo depende del área financiera, sino también de otras áreas como: historias laborales y recursos humanos. La forma de remuneración es otro elemento determinante, puesto que se deber calcular el salario de los servidores públicos de la entidad

según su cargo y asignación básica contemplados en ley vigente, así será un trabajo mucho más complejo para la sección financiera de la Fiscalía, donde constantemente hay cambios de personal por remoción, renovación de contratos y ascensos.



Imagen No. 1. Sección Financiera

Cada nómina de servidor, se procesa en formatos estandarizados de nómina con ayuda de software que diligencia y genera recibo justificando su devengo, las deducciones, prestaciones sociales, seguridad social, y otros auxilios. Entonces, las nóminas en su conjunto, proporcionan ingresos que integran la base gravable para determinar el impuesto sobre renta (Farcier, 2021), en algunos casos que causa el servidor por altos ingresos, también, se puede determinar los montos de cotización y de retención en la fuente.

Palabras clave

Nómina, Fiscalía, inconsistencias, liquidación, salarios.

Problemática abordada en la práctica

La Fiscalía General de la Nación es la entidad encargada de investigar y acusar ante los juzgados y tribunales competentes a quienes se presume han cometido algún delito que atente contra la vida, la seguridad o los bienes de los demás (Fiscalía General de la Nación, 1991). Entre sus dependencias o áreas, existe la sección financiera, historias laborales y recursos humanos, esa gestión facilita entre las tres, monitorea la cantidad ocupada o vacante, la preparación del presupuesto público, además de generar información para la evaluación de políticas de recursos humanos y el seguimiento del gasto público para la estabilidad fiscal y macroeconómica (Seco, 2021); constituyendo como el principal motor de la investigación realizada pues enlistan los grandes desembolsos realizados por la entidad (Estupiñán R., 2009). Sin embargo, con los avances y auge de nuevas tecnologías, algunos servidores públicos a cargo de la nómina, cometen errores en los cálculos y liquidación y esto se evidencia en los registros digitales e impresos.



Imagen No 2. Logo de Fiscalía General de la Nación

Esto se puede evidenciar porque no se consideran seriales los factores del régimen salarial y prestacional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023), y otros criterios necesarios para elaborar las nóminas y asignar claramente los salarios en algunos casos de servidores públicos de décadas anteriores y tiempo presente. En el pasado, tampoco se tenían tan estandarizados los procesos de Recursos Humanos (Aguilar, 2015), por lo que no fue posible determinar su nivel de eficiencia en tiempo, y es porque los datos a través de Excel o base de datos similares, no debe subestimarse el valor de la estandarización si se aprecia desde estos tiempo, es notorio el atraso sistemático.

Estos sesgos representan pagos de forma tardía o mala liquidación de los sueldos, por ende, malos cálculos en fondo de salud o pensión en los sistemas, incluyendo la práctica de retenciones e impuestos, entonces, no sólo pueden implicar una dedicación considerable de tiempo y recursos, lo cual afecta la productividad de tu equipo de recursos humanos y financiero, como también pueden acarrear consecuencias materiales, legales y fiscales en la sede, también el retraso con relación a los tiempos en los procesos de trámites personales de los servicios públicos retirados o en proceso, pensionar para consultar tiempo y cotizaciones, dedicando más tiempo en verificar y comprobar la información con lo reportado en los sistemas que lo certifican.

En su momento se pudieron solucionar estos inconvenientes a tiempo, pero con el paso del tiempo y cambio o ajuste de régimen, algunos de los empleados ignoraban cada factor o criterio para liquidar los sueldos de los trabajadores, esto también se aprecia en los antiguos formatos de nóminas que contrastaban la información de valores a liquidar o días

de trabajos que se plasmaban en programas de un área a otra y estas inconsistencias se ven reflejadas como históricos.

Esta gestión requiere gran conocimiento técnico, práctico, legal, material y fiscal para calcular dicha nómina de empleados en la sede. Para este ejercicio, es indispensable contar con programas o software que sistematizan y facilita la gestión (Mayteck Arenas, 2024).

Objetivo General

Diseñar un diagrama de flujo que permita la estandarización del proceso de la gestión de nómina en la sede Santa Mónica de la fiscalía general de la Nación, ubicada en la ciudad de Santiago de Cali para la eliminación de los errores humanos o técnicos cometidos en la actualidad.

Objetivos Específicos

- Identificar las inconsistencias en los registros de las nóminas lo cual permita la validación en los certificadores de nóminas, ingresos y cotización de los sistemas.
- Verificar que los datos en los programas de áreas financieras e historias laborales coincidan con los reportados en el Sistema de Pensión.
- Proponer un programa de capacitación al personal que gestiona la nómina sobre los criterios para disminuir errores humanos y técnicos.

Metodología

La metodología con la que se elaboró el estudio, fue de enfoque cuantitativo y cualitativo; porque inicialmente se basa en la medición numérica que permite determinar la eficiencia en el manejo de la cuenta objeto de este estudio (Mikel Ugando Peñate, 2018), también, se empleó el enfoque cualitativo, basándose en la observación (Abrami Felipe, 2005) de hechos sujetos a la liquidación y pago de nómina: leyes, criterios, factores y otras cualidades no numéricas. Con esto se contribuye al entendimiento del problema para así plantear una opinión sobre la gestión de la cuenta que se estudia y el contexto del área financiera.

Para el proceso de práctica, este enfoque cualitativo, no se optó por encuestas, ni entrevistas semiestructuradas (Eduardo Santos, 2024), sino por ejercicios de levantamiento de información a partir de la observación participante desde la indagación de fuentes directas de servidores encargados, con experiencia previa y conocimiento técnico. Muchos de los sesgos que se evidencien, pueden dar lugar a supuestos, teorías e hipótesis de si la relación salarial no aprecia ni contempla las normas por influencia; o de ser el caso de omisiones producto de softwares obsoletos; o si la presentación de estas fallas es netamente consciente por ajustar este rubro de presupuesto de la entidad.



Imagen No 3. Oficina de la sección

Para evitar estas incidencias es necesario verificar y revisar asiduamente la información, migrarla a formato que clasifiquen y calculen teniendo en cuenta los sueldos, días laborados, y tarifas, sofisticar los programas especializados en nómina utilizados por los empleados de las ambas áreas que permiten las correcciones de inconsistencias en valor monetario reportadas por los servidores (Mayteck Arenas, 2024)

¿Cómo mejorar los procedimientos de la gestión de nómina de la sede Santa Mónica, de la Fiscalía General de la Nación desde la estandarización de procesos?

Se plantea mejorar la gestión de nóminas en el área financiera, historias laborales y Recursos Humanos desde:

1. **Uso de Software o Programas:** El trabajo que se viene realizado en el área financiera por medio de aplicaciones, programas para registrar, suministrar, y de consulta como: Excel, Cactus y Cetil. Si se quiere mejorar la gestión de nómina, de debe realizar a través de un software informático o programa sofisticado, esto facilita este proceso tanto para la organización como para los propios empleados (Jorge Monge, 2022). En este sentido, utilizar un software que ofrezca un acceso directo desde cualquier dispositivo y que ayude a establecer un calendario para causación y pago de nómina.
2. **Evaluación de Programas:** estos deben estar sujetos a evaluarse para comprobar si dichos programas que se elaboraron, están dando respuesta efectiva a determinadas necesidades, problemas, y producir un cambio planificado para resolver dichos problemas, consiguiendo lo propuesto, con qué mérito y con qué calidad trabaja (Mediano, 2013).

3. Documentación: los documentos que soportan las nóminas de décadas anteriores están bajo la custodia del área de historia laborales, mientras los registros de nóminas después del año 2.000, están registradas en medios físicos como digitales para efectos de trámites personales que pueda realizar el servidor público. Si bien, se cuenta con libros que contienen los registros de nómina en su mayoría, algunos registros son ininteligibles y no se puede prescindir de dicha información porque es sujeta a auditoria, garantizando la razonabilidad de la situación financiera y comprobar si existen sistemas de control (Orta. M,et al. 2012). Si se pretende migrar a sistemas, se tiene en cuenta otro factor en documentación y es el riesgo biológico por la exposición de polvo o contaminación de los archivos más antiguos por obtener información por consulta u otro trámite requerido por servidores en ejercicio como retirados. El procedimiento a realizar sería corroborar la información entre los programas de Cactus, Cetil junto con los anexos de Excel para completar la migración de la información restante en archivos viejos.
4. Normatividad: En este contexto, el análisis se realizó de forma detenida y consciente parte de la normatividad relacionada con la gestión de nómina y los factores salariales, aun así, algunos de servidores a cargo pueden en la actualidad, ignorar estos aspectos. Entonces se deben enfatizar constantemente sobre cada normatividad a la que se acoja para la gestión de nómina desde sus áreas; a lo que enfatizaría en el decreto sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras

disposiciones: Decreto 0290 de 2024 (Presidencia de la República, 2024), como también el Decreto 0328 de 2013 bonificación judicial para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación (Presidencia de la República, 2013).

Desde el punto de vista técnico, la fiscalía general de la Nación también implementó a su régimen salarial: El Plan General de Contabilidad Pública (Contaduría General de la Nación, 2007), el Código Sustantivo de Trabajo (Congreso de la República, 1950). Para ello, este trabajo debe cumplir con los principios éticos, normativos: Ley 43 de 1990, reglamentando la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones, e igual entender los cambios de criterios en las estimaciones contables resultado de cálculos no correspondidos (Comité de Normas Internacionales de Contabilidad , 2006). Ver Tabla 1 y 2 en Anexos.

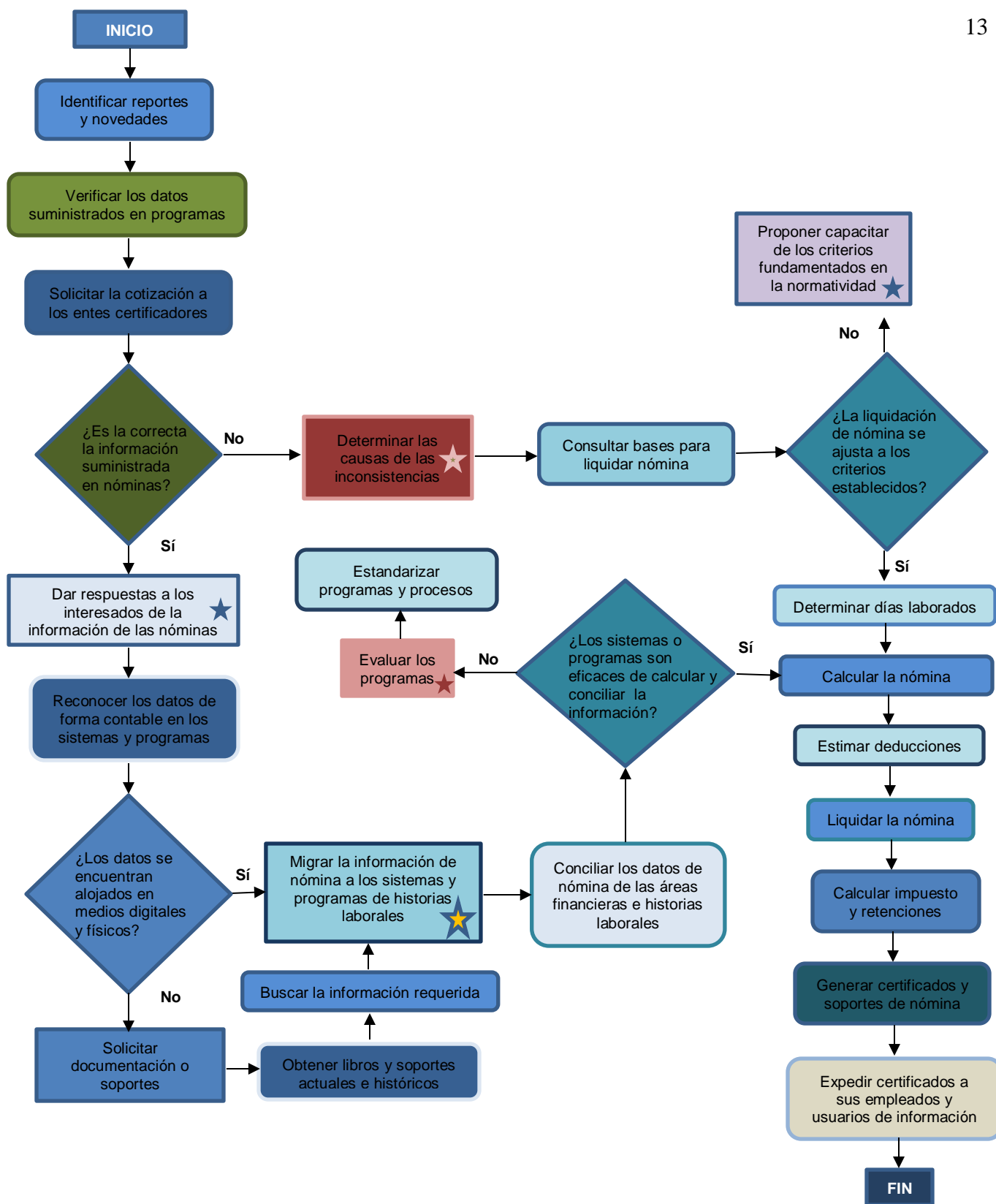


Gráfico 1. Propuesta de Flujoograma de procesos

Resultados.

Las consultas que se realizaron a los programas y aplicaciones que gestionan las nóminas, se supervisaron por el jefe de Tesorería del área financiera como de la Profesional de Gestión de Historias Laborales, dando la indicación y enseñanza de cómo suministraban la información y bajo qué régimen se sujetaba cada caso de nómina del servidor público cuando decidía realizar su trámite de consulta ante la Entidad Certificadora de tiempos laborales.

En algunos de los casos se podían apreciar las inquietudes del usuario de esta información, ya sea del personal encargado de nómina como el servidor tramitador, porque las inconsistencias se producían por no reconocer en su totalidad los días de labor completos y por ende, semanas de cotización a los fondos de Pensión.

Para efectos de contabilidad, se registraron las nóminas en libros o formatos antiguos de los cuales, algunos no se tenían en custodia por parte de las secciones de la sede. Así también, se tomó el tiempo de realizar su solicitud y pedido para su observación; estas acciones ocuparon tiempo con el que se pudo realizar el resto de otras funciones de los encargados para actualización de su nómina como: realizar consultas múltiples y personalizadas. También ocuparse de las funciones generales de la sección financiera y de puestos; la clave secuencial del personal; los movimientos relacionados con pagos, percepciones y deducciones; faltas e incapacidades; prestaciones de ley y las aportadas por la empresa; bonificaciones judiciales (según el caso); primas de servicios, y prima vacacional (Zarco, 1997).

La mayoría de los empleados como aspirantes deben estar a la vanguardia de las leyes que toman vigentes sobre los regímenes salariales y los aspectos para el proceso en el sector público, para este caso los servidores públicos encargados de la sección Financiera como de Historias Laborales, se les considera que tienen el conocimiento técnico y teórica de estos aspectos, aun así, hay errores, omisiones. Estos mismos errores, las omisiones o inexactitudes en las cuentas durante el año de ejercicios anteriores por no haber utilizado, o no realizado adecuadamente, ni disponer de la información fiable al momento de formularse (Ángel Alonso Pérez y Raquel Pousa Soto, 2015).

Así, cualquier artículo o concepto fundamental dentro del proceso de nómina o documental, considerándose algo grave en materia salarial, legal, fiscal y presupuestal, puesto que de aquí se derivan los malos procedimientos matemáticos para el cálculo y pago de las nóminas. Esto puede ser un problema común en menor medida dentro las organizaciones, siempre y cuando hallen a tiempo los errores y se solucionen de forma técnica, siempre que se produzcan cambios de criterio contable o subsanación de dichos errores relacionados a los ejercicios anteriores, a lo que se deberá incorporar la correspondiente información en la memoria de las cuentas anuales (Ángel Alonso Pérez y Raquel Pousa Soto, 2015), por lo que es necesario, la búsqueda de soportes digitales que respalden las transacciones en el pasado o actuales de nómina.

Conclusión

Al realizar la revisión de las actividades determinadas para gestionar el proceso de nómina de la sección financiera de la fiscalía general de la Nación, se debe llegar a las conclusiones de que los todos los procesos están ajustados casi en su totalidad, aun con falencias a los avances tecnológicos como de cada aspecto contable, legal, reglamentario, institucional, fiscal y para efectos tributarios.

Al respecto a los aspectos tecnológicos que se debe a sus avances de la información, los programas, sistemas y softwares contables ha dado un giro importante en las organizaciones; como herramienta eficaz para trasferir datos de los empleados (Helmer Campaz, et al., 2019) entre la Fiscalía a otros Entes estatales como certificadores de cotizaciones de salud y pensiones que se calculan en los salarios junto las prestaciones sociales, auxilios, etc. Aún no basta con tener los mejores softwares si no se realiza debidamente su procedimiento sin consultar las bases y criterios enmarcados por las distintas fuentes legales y estatutarias para su cálculos; motivo, el cual llevaría al personal encargado a instruirse de forma teórica de leyes, decretos y manual para llevar a cabo el debido proceso en la gestión de nómina, como también proponer mejoras en los programas que algunas entidades secciones de la Entidad no prescinden siendo ya obsoletos.

Los errores y emisiones en del cálculo de nómina sin criterios o por incapacidad intelectual del contador o auxiliar llegar a derivar un derecho de cobro frente a los trabajadores, la empresa contabilizará un activo y un pasivo sin que los hechos descritos

(Ángel Alonso Pérez y Raquel Pousa Soto, 2015), por lo tanto, afecten al patrimonio de la entidad sin perjuicio del resultado que posteriormente pueda derivarse de la obligación de estimar el posible deterioro del derecho de cobro frente a los trabajadores. A lo que se deben hacer seguimiento desde auditoría de estas transacciones relacionados con las nóminas consultando las bases a determinar sus salarios como prestaciones sociales, auxilios y aportes parafiscales, como impuestos de renta y retenciones en la fuente practicadas.

Este seguimiento es una excelencia con la que se pueden mejorar los procesos contables al realizar los ejercicios en las cuentas durante cada año, y se pueden implementar actividades que complementen las actividades de la gestión de nómina que se han venido desarrollando, por esto, es necesario la evaluación y se puede identificar si durante el curso de una acción se han cumplido los hitos o si se ha alcanzado un producto o un resultado (Graeme, 2019), después es necesario implementar otras acciones.

Lograr la implementación de una estrategia corporativa y un plan empresarial en toda la organización puede requerir una serie de lo que se ha descrito como “estrategias funcionales” (Robbins, 2012). Estas estrategias se desarrollarían partiendo de modelos que programa cada actividad a realizar de forma progresiva desde un inicio hasta el resultado final o esperado en la gestión de nómina; esto es más que realizar un trabajo de campo porque se requiere de una visión que se comunica al personal encargado y a los demás una dirección como historias laborales y recursos humanos, y de la visión debe ser muy clara respecto a lo que la Fiscalía General de la Nación desde sus dependencia aspira

a ser (Lockwood, 2006). Así, estos trabajos permiten a la administración conocer errores o deficiencias en los procesos y corregirse.

Cuando estos errores se detectan y corrigen a tiempo, todo se hace capacitando idóneamente su personal ya sea contadores, abogados y administradores de las secciones pertenecientes, al realizar sus funciones de forma técnica en todos los aspectos materiales requeridos en la Fiscalía. Esto supone una mejora en la gestión de nómina desde tiempo de los encargados hasta recursos financieros de la Entidad, la cual debe tener una imagen de transparencia, calidad y veracidad; esto debe reflejarse aún más en los contadores públicos del sector público.

Referencias

- Abrami Felipe, e. a. (2005). Direcciones para la investigación y el desarrollo de portafolios electrónicos. *Revista Canadiense de Aprendizaje y Tecnología*, 115.
- Aguilar, J. (2015). Importancia de la externalización de nóminas y sus errores habituales. *Capital Humano*, 80.
- al., M. O. (2012). *Fundamentos teóricos de auditoría financiera*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ángel Alonso Pérez y Raquel Pousa Soto. (2015). Retenciones mal practicadas en nóminas. *Revista Contable*, 61. Obtenido de <https://research.ebsco.com/c/4sprsq/viewer/pdf/wx42nueq6r>
- Comité de Normas Internacionales de Contabilidad . (2006). *IFRS*. Obtenido de IFRS: <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/project/accounting-policy-changes/exposure-draft/ed-proposed-amendments-to-ias-8-es.pdf>
- Congreso de la República. (1950). *Decreto Ley 3743 de 1950*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Contaduría General de la Nación. (2007). *PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD PÚBLICA*. Obtenido de https://www.contaduria.gov.co/plan-general-de-contabilidad-publica/-/document_library/Icr3IB7G0xIH/view_file/44037?_com_liferay_document_libra

- ry_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_Icr3IB7G0xlH_redirect=https%3A%2F%2Fwww.contaduria.gov.co%3A443%2Fplan-general-
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Decreto 0893 de 2023*. Bogotá.
- Eduardo Santos, e. a. (2024). Percepción del proveedor de atención sobre los requisitos para asumir su rol. *Revista de Enfermagem Referência* , 3-4. Obtenido de Referencia.
- Estupiñán R. (2009). *Estado de flujos de efectivo y de otros flujos de fondo*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Farciert, P. C. (2021). *Cómo elaborar una nómina sin ser experto*. Ciudad de México: Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C.
- Fiscalía General de la Nación*. (7 de 1991). Obtenido de Fiscalía General de la Nación: <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/quienes-somos/mision-y-vision/>
- Graeme. (2019). *Gobernanza y gestión de áreas protegidas*. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/j.ctvp7d4hs.15?searchText=Gestion+de+nomina&searchUri=%2Faction%2FdoBasicSearch%3FQuery%3DGestion%2Bde%2Bnomina%26so%3Drel&ab_segments=0%2Fbasic_search_gsv2%2Fcontrol&refreqid=fastly-default%3Af25d525ddde894c10e3cc9b1c627c803&
- Helmer Campaz, et al. (2019). TRATAMIENTO CONTABLE DE LA CARTERA BAJO APLICACIÓN NIIF DEL SOFTWARE CONTABLE: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO EN LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA. *Criterio Libre*, 249-250. Obtenido de <https://research.ebsco.com/c/4sprsq/viewer/pdf/zsxptbewiz>

IONOS. (12 de 9 de 2023). Obtenido de IONOS:

<https://www.ionos.es/startupguide/gestion/gestion-de-nominas/>

Jorge Monge. (26 de 4 de 2022). *Endalia*. Obtenido de Endalia:

<https://www.endalia.com/news/6-claves-para-mejorar-la-gestion-de-nominas/>

Lockwood. (2006). *Management planning*. Londres: Earthscan.

Mayteck Arenas. (23 de 2 de 2024). *Deel*. Obtenido de Deel:

<https://www.deel.com/es/blog/gestionar-incidencias-nomina>

Mediano, C. M. (26 de 4 de 2013). *Evaluación de Programas y Modelos*. Madrid:

Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid. Obtenido de Endalia:

<https://www.endalia.com/news/6-claves-para-mejorar-la-gestion-de-nominas/>

Mikel Ugando Peñate, J. F. (2018). Examen de procedimientos convenidos a la cuenta
nómina. *visión de incidencia en instituciones educativas* , 44.

Presidencia de la República. (2024). *DECRETO 0290 DE 2024*. Bogotá. Obtenido de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=234712#>

Robbins. (2012). *Strategic management*. Sidney: Pearson Australia.

Seco, C. P. (12 de 2021). *Banco Iberoamericano de Desarrollo*. Obtenido de Banco

Iberoamericano de Desarrollo: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Los-sistemas-de-pago-de-la-nomina-de-personal-en-el-sector-publico-y-la-experiencia-internacional.pdf>

Zarco, F. C. (1997). *Plurinominal*. Ciudad de México.: Servicios Editoriales Sayrols S.A.
de C.V.

Anexos

Gráfico 1. Flujograma de procesos	13
---	----

Tabla 1. Profesionales de la Sección

Profesional De Gestión I	4.591.328
Profesional De Gestión II	5.266.937
Profesional De Gestión III	6.447.649
Profesional Especializado I	8.025.999

Tabla 2. Técnicos de la sección

Técnico I	3.439.677
Técnico II	4.067.348
Técnico III	5.266.937

Imagen No. 1. Sección Financiera	5
--	---

Imagen No 2. Logo de Fiscalía General de la Nación.....	6
---	---

Imagen No 3. Oficina de la sección	9
--	---

Tabla 1. Profesionales de la Sección	Error! Bookmark not defined.
--	-------------------------------------

Tabla 2. Técnicos de la sección	Error! Bookmark not defined.
---------------------------------------	-------------------------------------