

# El proceso de la nómina y prestaciones sociales en la administración del talento humano

## **Breve descripción:**

Este componente formativo aborda la evolución y gestión de la nómina en las organizaciones modernas, destacando su importancia en la administración del talento humano. Se analizan los componentes clave del proceso, como el devengado, las deducciones, y las apropiaciones, así como la relevancia del marco legal en Colombia para garantizar un pago preciso y justo a los colaboradores.

## Tabla de contenido

Introducción .....	4
1. El proceso de la nómina .....	6
1.1. Elementos de la nómina .....	7
El devengado .....	7
Las deducciones.....	7
Las apropiaciones .....	8
1.2. Seguridad social.....	9
Salud.....	9
Pensión.....	10
Riesgos laborales .....	10
Aportes parafiscales .....	11
Prestaciones sociales .....	12
2. El salario .....	14
2.1. Cálculo del salario mínimo.....	15
2.2. Salario mínimo.....	16
Síntesis .....	18
Material complementario.....	19
Glosario .....	20



Referencias bibliográficas .....	22
Créditos .....	24

## Introducción

La gestión de la nómina y las prestaciones sociales han evolucionado significativamente en las últimas décadas. Antiguamente, este proceso era visto como una tarea manual, limitada a calcular y pagar salarios, lo que requería tiempo y recursos considerables. Sin embargo, con el avance tecnológico y la transformación organizacional, la nómina ha pasado a ser un pilar fundamental en la administración del talento humano, desempeñando un rol clave no solo en la compensación de los empleados, sino también en la planificación financiera y la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones.

Hoy en día, la nómina es un proceso automatizado que se gestiona mediante software especializado, lo que permite una mayor precisión y eficiencia en la administración de los recursos humanos. Este cambio no solo ha optimizado el tiempo, sino que también ha facilitado la adaptación de las empresas a nuevas normativas legales, que buscan garantizar los derechos salariales y prestacionales de los trabajadores.

Además, la tendencia creciente de externalizar este proceso a través de servicios de outsourcing ha permitido que muchas organizaciones se enfoquen en su misión principal, delegando esta función crítica a expertos en el área. Esto no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también optimiza los costos y mejora la eficiencia operativa.

Este componente formativo aborda los componentes esenciales del proceso de nómina, detallando los elementos clave que deben ser considerados para asegurar que

las organizaciones cumplan con sus obligaciones legales y financieras, mientras proporcionan una remuneración justa y precisa a sus colaboradores.

## 1. El proceso de la nómina

La legislación laboral en Colombia ha reglamentado el proceso de pago de salarios por parte de las organizaciones, tanto públicas como privadas, nacionales o extranjeras, con domicilio en el país. Debido a la inequidad que existía en algunos sectores, donde no se reconocían los derechos salariales y prestacionales de los trabajadores, estos derechos quedaron consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).

Entre las funciones de la administración del talento humano, la elaboración de la nómina es una de las más delicadas, ya que cualquier error puede afectar directamente al trabajador y a la empresa, especialmente en el proceso de liquidación de la carga prestacional (parafiscales).

La elaboración de la nómina incluye una serie de elementos que, debido a su complejidad y estructura, pueden ser difíciles de manejar para la administración, lo que ha llevado a algunas empresas a optar por delegar o contratar este servicio con organizaciones especializadas (outsourcing) o personas naturales expertas. Estos elementos son:

- Recepción, registro y clasificación de novedades.
- Revisión y liquidación de pre Nómina.
- Entrega de nóminas para la firma del responsable de talento humano, gerente y responsable financiero.
- Remisión de nóminas al Departamento de Gestión Financiera.

## **1.1. Elementos de la nómina**

A continuación, se definen los elementos presentes en la nómina, los cuales son esenciales para la remuneración de los colaboradores y para la planificación del presupuesto de la organización.

### **El devengado**

Se refiere al valor total de los ingresos que obtiene un empleado durante el período a pagar, ya sea quincenal o mensual. Este valor incluye el salario básico del empleado pactado en el contrato, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos, comisiones obtenidas, y el auxilio de transporte, si corresponde por ley.

$$\text{DEVENGADO} = \text{VALOR BRUTO}$$

### **Las deducciones**

Son los valores que se descuentan al empleado de su nómina: aportes a salud y pensión, fondo de solidaridad pensional, retención en la fuente, libranzas, embargos judiciales, y cualquier otro descuento autorizado por el empleado.

Ningún valor, fuera de los legales, puede ser descontado del sueldo del colaborador sin su autorización o sin una orden judicial competente. Es decir, que la organización no puede determinar descuentos sin el debido respaldo legal.

El dinero que finalmente recibe el colaborador es el resultado de restar las deducciones del total devengado. Esta diferencia se conoce como el neto a pagar.

$$\text{DEVENGADO} - \text{DEDUCCIONES} = \text{NETO A PAGAR}$$

## Las apropiaciones

Aquí se tienen en cuenta los valores que deben ser pagados por la empresa:

- **Salud**  
8,5 % del salario base.
- **Pensión**  
12 % del salario base.
- **Riesgos profesionales**  
El porcentaje varía según el nivel de riesgo de la actividad laboral.
- **Aportes parafiscales**  
4 % para cajas de compensación familiar, 3 % para el ICBF, y 2 % para el SENA.
- **Prestaciones sociales**  
Prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, dotación, vacaciones.

Son denominadas apropiaciones porque se pagan en los primeros días del siguiente mes o un año después dependiendo del concepto, por lo que la organización debe provisionar de su presupuesto para contar con los recursos necesarios para pagar esos valores, los cuales son determinados en la liquidación de la nómina.

Es importante destacar que toda nómina incluye los tres ítems señalados. No obstante, los conceptos mencionados deben ser verificados al momento de pagar, ya que pueden ser adicionados o retenidos dependiendo del monto del ingreso del colaborador y de las autorizaciones de descuento. Ejemplos de estos conceptos son el



auxilio de transporte, la retención en la fuente, el fondo de solidaridad pensional, o los créditos por libranza.

## **1.2. Seguridad social**

En este rubro se incluyen la salud, la pensión y los riesgos laborales. A continuación, se presentan los porcentajes correspondientes:

### **Salud**

La cotización al sistema de salud es del 12,5 % del salario base de aportes para el sistema de seguridad social (Ley 100/93). El empleado aporta un 4 % y la empresa un 8,5 %, porcentaje que la empresa debe apropiarse en cada nómina y posteriormente consignar a la entidad de salud correspondiente.

**SALUD 12,5 % = 4 % EMPLEADO + 8,5 % EMPLEADOR**

- Personas naturales con más de dos empleados.
- Sociedades y personas jurídicas asimiladas, contribuyentes declarantes del impuesto de renta y complementarios.
- Sociedades y entidades extranjeras contribuyentes, declarantes del impuesto de renta por ingresos de fuente nacional obtenidos a través de sucursales y establecimientos permanentes.
- Sociedades ubicadas en zonas francas (declaradas desde el 1 de enero de 2013).

## **Pensión**

Se debe aportar un 16 % del salario base de cotización. El empleado aporta el 4 % y la empresa el 12 %, valor que la empresa debe apropiar y consignar mensualmente en el fondo de pensiones elegido por el colaborador.

## **Riesgos laborales**

La empresa debe afiliar al empleado al sistema de riesgos laborales, cubriendo posibles accidentes o problemas derivados del trabajo. El aporte es asumido completamente por la empresa, y el porcentaje a cotizar depende del nivel de riesgo del trabajador según una tabla progresiva.

El Ministerio de Trabajo clasifica los riesgos laborales en cinco categorías:

- **Clase I, riesgo mínimo**

Incluye actividades con bajo riesgo de lesiones o enfermedades profesionales, como trabajos de oficina, actividades comerciales, financieras y educativas. Sin embargo, no siempre se incluyen restaurantes en esta categoría, ya que pueden implicar riesgos más altos debido al manejo de alimentos y maquinaria.

- **Clase II, riesgo bajo**

Agrupar actividades con riesgos ligeramente superiores, como la fabricación de textiles, tejidos y algunas labores agrícolas. Almacenes por departamentos pueden variar en riesgo dependiendo de las actividades específicas que se realicen en ellos.

- **Clase III, riesgo medio**

Aquí se ubican actividades industriales de mayor complejidad, como la fabricación de alimentos, automotores y artículos de cuero, donde hay un riesgo moderado de accidentes o enfermedades laborales.

- **Clase IV, riesgo alto**

Incluye actividades con riesgos significativos, como la fabricación de productos químicos (aceites, cervezas), manejo de vidrio y transporte aéreo o terrestre, donde los trabajadores están expuestos a peligros más serios.

- **Clase V, riesgo máximo**

Esta categoría abarca actividades con los riesgos más altos, como el manejo de asbestos, bomberos, la construcción y la explotación petrolera y minera, donde existe un alto potencial de accidentes graves o enfermedades laborales.

## **Aportes parafiscales**

La organización debe planificar en su contabilidad el pago mensual a las siguientes instituciones:

- **Cajas de compensación familiar**

4 % del salario base de cotización.

- **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**

3 % del salario base del trabajador.

- **Servicio Nacional de Aprendizaje**

2 % de la nómina base para los aportes.

## **Prestaciones sociales**

A continuación, se presentan los porcentajes establecidos por la ley para cada uno de los ítems de las prestaciones sociales:

- **Prima de servicios**

La organización debe apropiar mensualmente un 8,33 % del salario base para el cálculo de las prestaciones sociales, y brindar un mes de salario que se pagará al colaborador por semestre calendario: 15 días en junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre. (Art. 306 C.S.T.).

- **Vacaciones**

La organización apropia un 4,17 % del salario del trabajador para otorgar 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. (Art.186 C.S.T.).

- **Cesantías**

Se apropia mensualmente un 8,33 % del salario del trabajador, equivalente a un mes de salario por cada año de servicio o proporcionalmente por fracciones de año. (Art. 249 C.S.T.).

- **Intereses sobre cesantías**

La organización apropia el 12 % del valor de las cesantías provisionadas, según el periodo de liquidación, correspondiente a los intereses del saldo acumulado al 31 de diciembre. (Ley 52 de 1975).

- **Dotación**

Se entrega a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales y tengan más de tres meses de servicio. La dotación consiste en un par de zapatos y un vestido de labor tres veces al año. (Ley 11 de 1984, Art. 7)

Una vez determinados los valores a apropiar o provisionar, se procede a la contabilización de la nómina.

## 2. El salario

Al remontarse en la historia, se observa cómo los antepasados comerciaban mediante el trueque, un intercambio directo de productos.

Por ejemplo, la sal servía como moneda de cambio para algunos amerindios. Con la llegada de los españoles a América, el oro y la plata se convirtieron en las principales monedas de comercialización.

Después del proceso de independencia, los territorios liberados crearon sus propias monedas y bancos de emisión, lo que generó un caos económico. Para resolver esta situación, el gobierno contrató un estudio que concluyó que debía existir una sola entidad encargada de la emisión del dinero.

### **Banco de la República**

En la actualidad, el Banco de la República es la entidad responsable de dictar políticas económicas y emitir dinero (billetes y monedas) en Colombia.

El Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) define el salario como la remuneración o pago que recibe el trabajador por los servicios prestados, ya sea en dinero o en especie. Además, la legislación laboral colombiana establece regulaciones importantes en relación con el salario mínimo.

- **Embargo de salario**

La legislación establece que el salario mínimo no es embargable en su totalidad; sin embargo, se permite el embargo de hasta un 50 % en favor de cooperativas o por orden judicial (como en el caso de alimentos).

- **Componentes del salario**

Es la información pormenorizada que debe conocer el colaborador o cliente interno, sobre sus funciones específicas y el área de trabajo para desempeñarse mejor (puesto de trabajo).

Es fundamental conocer en detalle lo establecido por la ley para comprender plenamente los derechos y obligaciones relacionados con el salario en Colombia.

## **2.1. Cálculo del salario mínimo**

La lucha tripartita (empresarios, gobierno, trabajadores) en la historia del país por la reivindicación de los derechos laborales ha sido constante. Aunque los avances han sido modestos, las manifestaciones sindicales han logrado algunos progresos.

Al concertar el ajuste del salario mínimo, los empresarios suelen considerarlo elevado debido a su carga prestacional, mientras que para los trabajadores no satisface las necesidades de la canasta familiar. En los últimos años, la fijación del salario mínimo ha sido determinada por decreto del gobierno, en un intento por conciliar las posiciones.

La Ley 278 de 1996 y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales son las responsables de fijar el salario mínimo en el país, teniendo en cuenta:

- Los índices de precios al consumidor.
- La meta de inflación fijada por el Banco de la República para el siguiente año.
- El incremento del Producto Interno Bruto (PIB).
- La contribución de los salarios al ingreso nacional.

- La productividad de la economía.

El Artículo 146 del C.S.T. establece los criterios para fijar el salario mínimo, como las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las organizaciones, y las condiciones de cada región o actividad económica.

La variable principal para concertar el salario mínimo es la inflación, que influye en el poder adquisitivo de los consumidores, los costos productivos de los empresarios y el gasto fiscal del Gobierno.

## **2.2. Salario mínimo**

El salario mínimo es la cantidad mínima de dinero que, por ley, un empleador debe pagar a un trabajador por su labor durante un período determinado, generalmente un mes. Este monto es fijado por el gobierno y está destinado a garantizar que todos los trabajadores reciban una compensación justa por sus servicios, suficiente para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

El salario mínimo en Colombia está regulado por disposiciones legales que establecen no solo su valor, sino también beneficios adicionales que los empleadores deben garantizar a los trabajadores.

### **Artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo**

Se establece un valor específico para el salario mínimo de acuerdo con la legislación aplicable. Es importante tener en cuenta que para conocer el valor actualizado del salario mínimo y demás aspectos relacionados con las condiciones laborales, es necesario consultar la legislación aplicable en cada caso, ya que estos pueden variar según la normativa vigente.



**Auxilio de transporte:** se establece un monto específico para el auxilio de transporte. Consulte la legislación vigente para conocer el monto actualizado.

A continuación, se presentan las disposiciones legales respecto al salario mínimo:

**a) Horas extras**

- Valor hora ordinaria + 25 % de recargo nocturno.
- Ley 50 de 1990 Art. 24: valor hora ordinaria + 75 % de recargo.

**b) Dominical y festivo ordinario**

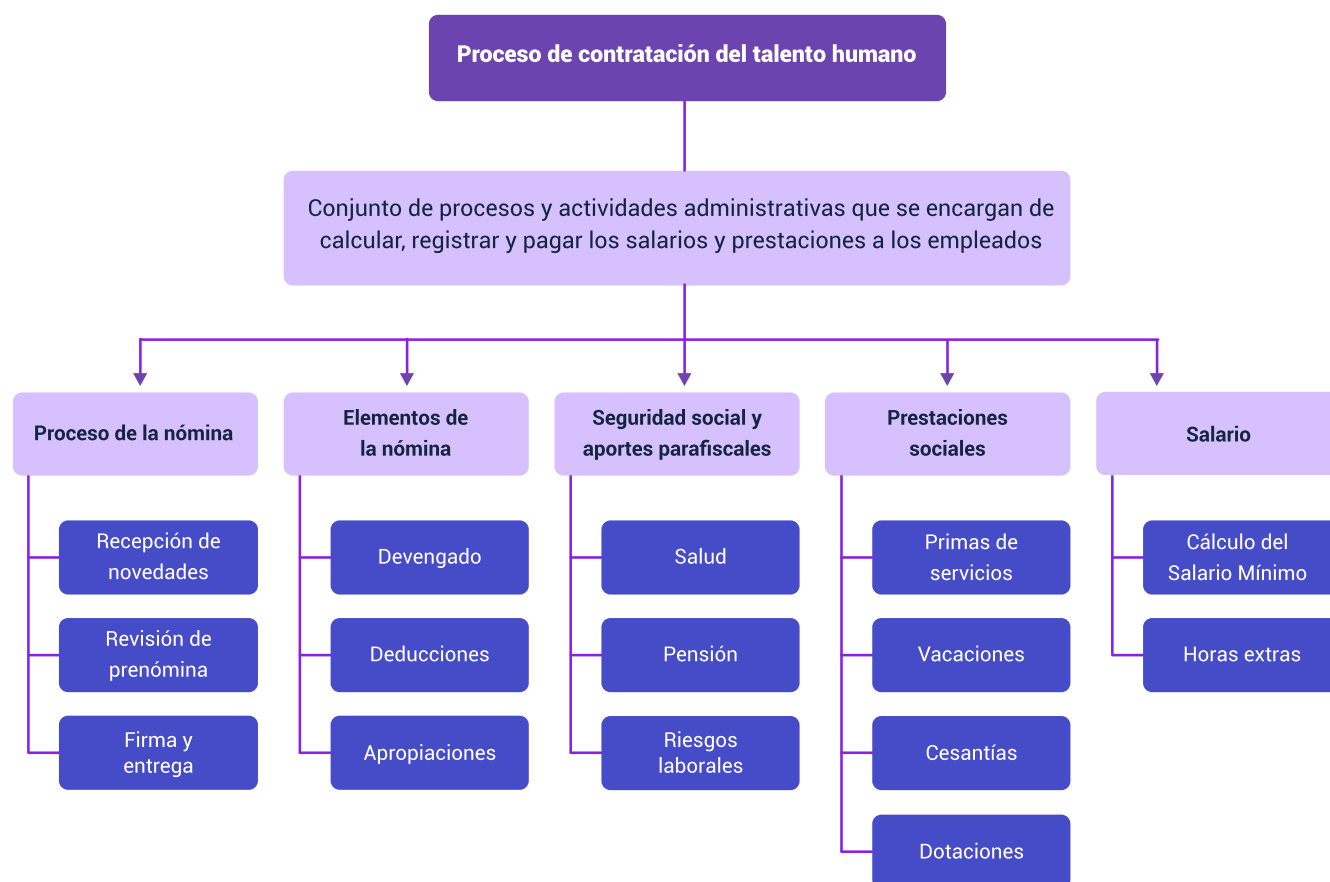
- Valor hora ordinaria + 75 % por festivo + 25 % recargo diurno.

**c) Dominical y festivo nocturno**

- Valor hora ordinaria + 75 % por festivo + 75 % recargo nocturno.

## Síntesis

A continuación, se muestra un mapa conceptual con los elementos más importantes desarrollados en este componente.



## Material complementario

Tema	Referencia	Tipo de material	Enlace del recurso
El proceso de la nómina	Ecosistema de Recursos Educativos Digitales SENA. (2022). Análisis de la normativa de nómina y seguridad social [Archivo de video] YouTube.	Video	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=ePwq6PIQaXM">https://www.youtube.com/watch?v=ePwq6PIQaXM</a>
Elementos de la nómina	Ecosistema de Recursos Educativos Digitales SENA. (2021). Liquidación de nómina – Ejemplo 1. [Archivo de video] YouTube.	Video	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=AYvf1eq5RR8">https://www.youtube.com/watch?v=AYvf1eq5RR8</a>
Seguridad social	Ecosistema de Recursos Educativos Digitales SENA. (2021). Regímenes de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud. [Archivo de video] YouTube.	Video	<a href="https://youtu.be/f4N9drI26o0?si=7GqMnZwIRINqhcF">https://youtu.be/f4N9drI26o0?si=7GqMnZwIRINqhcF</a>
El salario	Banco de la República. (2021). Salarios.	Página web	<a href="https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios">https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/salarios</a>
Cálculo del salario mínimo	Ecosistema de Recursos Educativos Digitales SENA. (2023). Pagos laborales. [Archivo de video] YouTube.	Video	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=RJTrjvZ6ycM">https://www.youtube.com/watch?v=RJTrjvZ6ycM</a>

## Glosario

**Apropiaciones:** obligaciones financieras que la empresa debe pagar en nombre del empleado, incluyendo contribuciones a salud, pensión, riesgos laborales y aportes parafiscales.

**Cesantías:** prestación social que consiste en un ahorro anual acumulado por el empleador para el empleado, destinado a cubrir periodos de desempleo o retirarse bajo ciertas condiciones.

**Deducciones:** cantidades que se restan del salario bruto de un empleado, como los aportes a la seguridad social, retenciones fiscales, embargos judiciales y otros descuentos autorizados.

**Devengado:** total de ingresos brutos que un empleado ha ganado durante un periodo de pago, antes de aplicar cualquier deducción.

**Nómina:** registro detallado de los salarios, deducciones y pagos realizados a los empleados de una organización en un periodo determinado, generalmente mensual o quincenal.

**Prestaciones sociales:** beneficios adicionales otorgados a los empleados, como primas de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones, que complementan su salario.

**Prima de servicios:** pago adicional equivalente a un mes de salario que el empleador debe realizar al empleado cada semestre, normalmente en junio y diciembre.

**Salario:** remuneración que recibe el empleado por su trabajo, que puede incluir salario básico, horas extras, comisiones y otros ingresos.

**Salario mínimo:** remuneración mínima que un trabajador debe recibir por sus servicios, establecida legalmente por el gobierno.

**Seguridad social:** sistema que cubre la protección de los empleados en términos de salud, pensión y riesgos laborales, garantizando su bienestar y el de sus familias.

## Referencias bibliográficas

Asobancaria. (2013). ¿Cómo se calcula el salario mínimo?. Saber más, ser más: Programa de educación financiera de los bancos en Colombia.

<http://www.asobancaria.com/sabermassermas/como-se-calcula-el-salario-minimo/>

Congreso de la República de Colombia. (1950, agosto 5). Decreto 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.452.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1607 de 2012, por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51040>

Gerencie. (2010). Partes de la nómina. <http://www.gerencie.com/partes-de-la-nomina.html>

Gerencie. (2011). Apropiaciones de nómina.

<http://www.gerencie.com/apropiaciones-de-nomina.html>

Gerencie. (2016). Auxilio de transporte. <http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html>

Gerencie. (2016). Liquidación de la nómina.

<http://www.gerencie.com/liquidacion-de-la-nomina.html>

Gestión.org. (s.f.). La administración del talento humano.

<http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4948/la-administracion-del-talento-humano/>

Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 1828 de 2013, por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1607 de 2012. Diario Oficial No. 48.899.

## Créditos

Nombre	Cargo	Centro de Formación y Regional
Milady Tatiana Villamil Castellanos	Responsable del ecosistema	Dirección General
Olga Constanza Bermúdez Jaimes	Responsable de línea de producción	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Orlando Vidal Perdomo	Experto temático	Regional Risaralda
Didier Andrés Ospina Osorio	Experto temático	Regional Risaralda
Paola Alexandra Moya Peralta	Evaluadora instruccional	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Andrés Felipe Herrera Roldán	Diseñador de contenidos digitales	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Edward Leonardo Pico Cabra	Desarrollador full stack	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Jaime Hernán Tejada Llano	Validador de recursos educativos digitales	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Daniel Ricardo Mutis Gómez	Evaluador para contenidos inclusivos y accesibles	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia
Margarita Marcela Medrano Gómez	Evaluador para contenidos inclusivos y accesibles	Centro de Servicios de Salud - Regional Antioquia