PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación: **DISEÑO, LIQUIDACIÓN Y PAGO DE NOMINA**
- Código del Programa de Formación: **13350037**
- Nombre del Proyecto: N/A
- Fase del Proyecto: N/A
- Actividad de Proyecto: N/A
- Competencia: **Generar nómina de acuerdo con normativa**
- Resultados de Aprendizaje: Alcanzar:
  - ✓ Identificar los elementos que conforman la nómina de acuerdo con lanormatividad vigente
  - ✓ Ajustar los registros de pagos derivados de la liquidación de lanómina de acuerdo a la normativa vigente.
  - ✓ Validar las novedades para la liquidación de la nómina de acuerdo consu origen
  - ✓ Liquidar la nómina y los pagos a terceros de acuerdo con lanormatividad vigente.
- Duración de la guía: 48 horas

2. PRESENTACIÓN

Apreciado Aprendiz, Al desarrollar este instrumento pedagógico y cada una de las actividades planteadas en esta, usted contará con destrezas necesarias para comprender cuál es el tratamiento contable que se le da a los factores salariales, las obligaciones en materia laboral, así como éstos afectan sustancialmente la ejecución de su proyecto formativo.
Una nómina es una plantilla en la cual se liquidan los Salarios, los conceptos que constituyen salarios de los trabajadores, las deducciones a los mismos, los aportes parafiscales, etc.

Para liquidar la nómina debemos tener en cuenta los conceptos de contrato de trabajo, clases de contratos laborales, jornadas de trabajo, salario, pagos que constituyen salario, domingos, festivos, valor del salario mínimo legal, auxilio de transporte, horas extras, aportes parafiscales, aportes a salud y pensión, etc.)..

Consulta el link anexo https://www.youtube.com/watch?v=QyWTG9e_vlw

“¡Primero la calidad! La calidad mantiene a la compañía en el mundo comercial y a ti en la Nómina.”



This document is available on studocu
Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

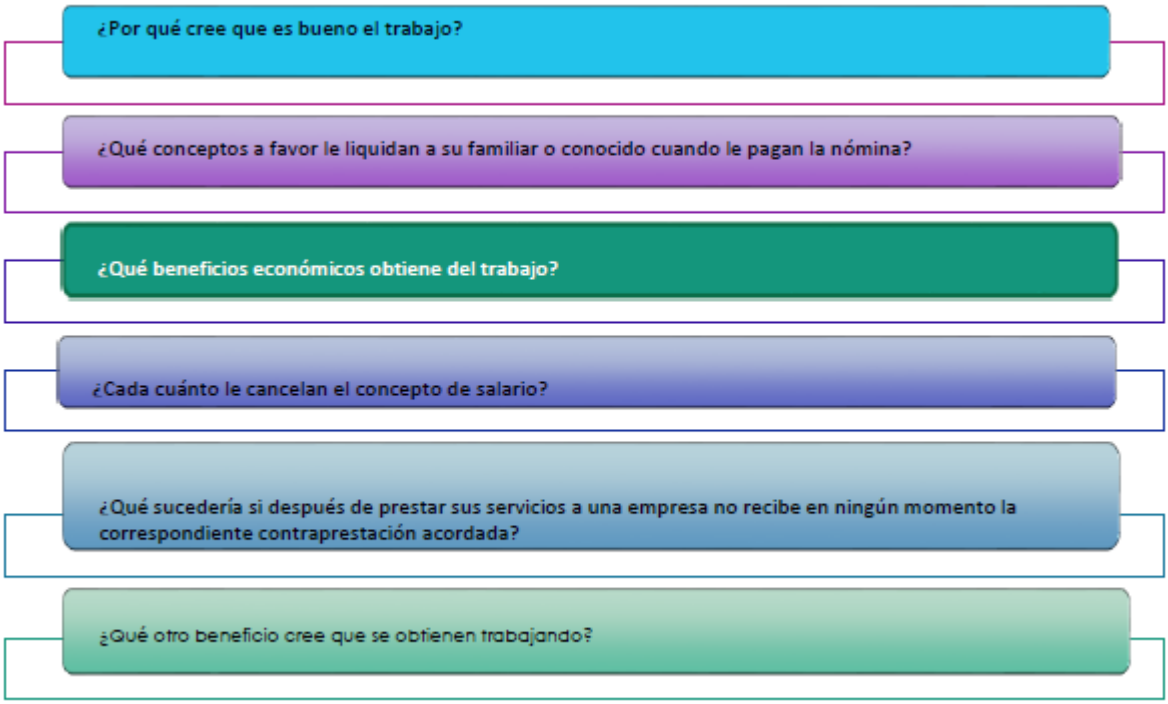
3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. ACTIVIDAD DE REFLEXIÓN INICIAL

3.1.1. Actividad de Reflexión 1:

Apreciado Aprendiz:

Normalmente las personas trabajan y de seguro usted tiene un familiar o conocido que labore para una empresa con contrato de trabajo; de tal forma él o ella ejerce una profesión, arte u oficio en el cual se desenvuelven, Igual cuando laboran ellos reciben una contraprestación por la disposición de su capacidad productiva al servicio de una empresa. Y Considerando la anterior situación, resuelva individualmente los siguientes planteamientos:



Para llevar a cabo esta actividad con eficiencia y eficacia? Comparta sus propuestas en la calse No. 1

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** Individual
- **Evidencia:** Texto en archivo Word donde respondan las preguntas y se debera cargar enviar en archivo pdf .

“La lucha en la que estoy hoy, está desarrollando la fuerza que necesitaré mañana”.

3.1.2. Actividad de Reflexión 2:

Antes de iniciar el estudio de la presente guía es importante que usted utilizando los conocimientos actuales elabore en un mapa conceptual, sobre:

- Qué entiende por nomina?
- Que es salario?
- Que entiende por sueldo
- Que es un contrato?

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

- Identifica los pasos para la contratación de un empleado en una empresa
- Indague acerca de la normatividad laboral legal vigente en Colombia
- Defina qué es un contrato de trabajo, clases de contrato según la forma y según la duración(Elabore un cuadro sinóptico)

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** En equipo
- **Evidencia:** desarrolle lo consultado e investigado de la temática en Documento Power Point y enviar en pdf.

3.2. ACTIVIDAD DE CONTEXTUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE CONOCIMIENTOS NECESARIOSPARA EL APRENDIZAJE

3.2.1. Actividad de Contextualización:

Apreciado Aprendiz: Con el fin de conocer conceptos generales y específicos sobre la diseño, liquidación ypago de Nómina, se propone que que usted a través del desarrollo de su programa de formación complementaria denominada "diseño, liquidación y pago de nómina"en GAES pueda distinguir la importancia que reviste el derecho laboral y toda la normativa vigente acerca del mismo dentro de las operaciones de las entidades económicas y demás.

Para que su instructor pueda reconocer de manera previa, que tanto conoce usted acerca de los contenidosa desarrollar en esta Guía, se plantearán una serie de preguntas para que debatan al interior de su grupo de estudio y luego sean socializadas sus respuestas con el resto del Grupo bajo la orientación de su Tutor, por medio de una mesa redonda argumentando las respuestas construidas por su grupo de estudio

- ✓ Elabore mapas mentales de las obligaciones del trabajador, del empleador, de las prohibicionesdel trabajador y del empleador
- ✓ Qué diferencia existe entre jornada legal y jornada ordinaria Qué diferencia existe entre salario y sueldo.
- ✓ Qué es una hora extra, cuantas clases hay y cuales son sus recargos Qué es elrecargo nocturno
- ✓ En qué consiste el descanso dominical, y en caso de trabajarlo cuáles son sus recargos
- ✓ Cuáles son los factores de recargo por horas extras diurnas dominicales, horas extrasnocturnas dominicales y recargo dominical
- ✓ Quiénes tienen derecho al auxilio de transporte Qué es el salario mínimo legal, cuál es el vigente Desarrollo de ejercicios de cálculode devengados.
- ✓ Cuáles son las deducciones autorizadas
- ✓ En qué consiste la seguridad social y como está conformada. Como se distribuye su pago entre el empleador y el trabajador
- ✓ Cómo se depuran los salarios para aplicar la tabla de retención en la fuente sobre salarios
- ✓ Desarrollo de ejercicios para calcular las deducciones Calcular el netopagado
- ✓ En qué consisten las prestaciones sociales como cesantías, los intereses sobre cesantías, laprima de servicios, vacaciones, dotación entre otras.
- ✓ Cálculo de la provisión de prestaciones sociales Utilizar formatode nómina

This document is available on studocu

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

- ✓ Desarrollo de ejercicios sugeridos por el docente.
- ✓ Liquidación de un contrato de trabajo, a término fijo menor de un año y a término indefinido
- ✓ Contabilización de la liquidación de un contrato de trabajo
- ✓ Tiene Usted presente, si tuviera una Empresa o negocio ¿cuál es el valor de los sueldos que se van a cancelar? y ¿cuál es el valor mínimo a pagar por concepto de salarios en Colombia?
- ✓ En su empresa o negocio, ya han determinado el número de empleados que necesita para desarrollar la operación de su empresa. Por tanto, diseñe un cuadro informativo con los siguienteselementos: Nombre, cargo, funciones, sueldo, fecha de ingreso.
- ✓ Indaguen con sus familiares ¿Cuáles han sido las diferentes modalidades de recompensa obeneficios que han obtenido en el trabajo y como las logró?

- **Duración:** Cinco (05) horas
- **Desarrollo:** En equipo
- **Evidencia:** desarrolle lo consultado e investigado de la temática en Documento Power Point y entregarlo en PDF

3.3. ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN

3.3.1. Actividad de Apropiación:

Apreciados Aprendices: Ya que ahora puede reconocer la importancia que reviste el contenido de estaGuía, lo invitamos a construir conocimiento alrededor de ella en colaboración de sus compañeros e instructor, por medio del desarrollo de las siguientes actividades:

NOMINA: Es un documento en el cual se registra el valor devengado, deducciones, apropiaciones de aportes parafiscales y prestaciones sociales, quincenales o mensuales de los empleados de una empresa. Lanómina representa uno de los mayores gastos de cualquier empresa; su manejo implica un riguroso cuidado, por la cantidad de información que se maneja, por lo delicado de las consecuencias legales que puedan presentarse y por las constantes reformas laborarles y tributarias. La nómina se compone de:

a. Datos generales
b. Valor devengado
c. Valor deducido
d. Valor por pagar (neto a pagar)

La duración máxima de la jornada laboral es de 8 horas al día y 48 horas a la semana, el trabajo diurno vade 6 am a 9 pm y el trabajo nocturno va de 9 pm a 6 am (ley 189 de 2002). El recargo nocturno (35%) solo se liquida, cuando a un trabajador su turno normal laboral de 8 horas lecoincide con horas de 10 pm a 6 pm.

Si el empleado trabajó horas extras nocturnas, (de 10 pm a 6 am) el recargo es del 75%, por ser hora extra;y si la hora extra nocturna es festivo tiene otro 75% de recargo adicional, o sea 150%. Liquidamos recargos cuando se trabaja en jornada laborar de 8 horas y aplicamos el factor correspondiente a recargos. En el recargo el trabajador gana un valor adicional en el turno (dependiendodel horario).

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

Liquidamos hora extra, cuando se trabaja en horario adicional a la jornada laboral y aplicamos el factor correspondiente a hora extra.

La empresa de inscribirse previamente con sus empleados en todas las EPS y fondo de pensiones que seleccionaron los empleados, para posteriormente realizar la liquidación en la planilla PILA, dependiendo dela entidad bancaria. A los ingresos de empleado igual o superior a 4 salarios mínimos legales, se les deduce el 1% para fondo desolidaridad pensional.

En el salario integral únicamente se efectúa provisión para vacaciones sobre el 100% del IBC, para los demás aportes como pensión, salud, ARL y parafiscales (Sena, caja de compensación) se liquida con el 70% del IBC

Para profundizar una poco más del tema, le invito a consultar en el material de apoyo los siguientes temas(ver material de apoyo ***1 proceso de nómina***).

Para que exista un contrato de trabajo se requiere tres elementos y estos son:

1. Actividad personal del trabajador,
2. Subordinación del trabajador hacia el empleador y
3 Remuneración o salario (Ver materialdel apoyo ***2. Marco legal de la contratación, 3. Selección y contratación de personal aspectos formales***)

Con la orientación del docente y trabajo en grupo desarrolle las siguientes actividades y plásmela en su portafolio individual: (***Material de apoyo videos del 1 al 10***)

A continuación, consulte las siguientes abreviaturas;

ARL	**SMMV**
DIAN	**ICBF**
EPS	**IPS**
UGPP	**PILA**
AFP	**POS**
IBC	**SENA**
	UVT

Duración: Cinco (05) horas
Desarrollo: Individual
Evidencia: Documento en archivo Excel o pdf donde respondan con la actividad.

This document is available on studocu
Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

3.3.3. Desarrolle en una rejilla la diferencia que existe entre salario mínimo legal, salario básico y salario integral

	APORTES PARAFISCALES (*EPS, AFP, ARL, CAJA,*) BASETOTAL DEVENGADO MENOS AUXILIOS	**PRESTACIONES SOCIALES BASEES 100% DEVENGADO O SALARIO**	**DEDUCCIONES**
SALARIO MINIMO LEGAL			
SALARIO BASICO			
SALARIO INTEGRAL			

3.3.4. El señor Domingo Santos gana $1.000.000 mensuales, liquide:

a. Hora ordinaria nocturna
b. Hora ordinaria nocturna festiva
c. Día ordinario nocturno
d. Recargo ordinario nocturno
e. 4 horas extras diurnas
f. 3 horas extras nocturnas
g. 2 horas extras diurnas festivas
h. 1 horas extras nocturno festivo
i. Recargo nocturno festivo por 5 horas
j. Recargo de un día ordinario nocturno

3.3.5. De acuerdo con el valor del UVT del presente año, calcule la retención en la fuente de un empleado cuyo salario asciende a $10.000.000 más auxilios pactados por $950.000, tiene deducción por dependientes(3 hijos) y no declara renta. Realiza aportes voluntario s a pensión por $1.000.000 y cancela intereses por vivienda por $700.000 por préstamo de adquisición de vivienda.

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** Individual
- **Evidencia:** Documento en archivo Excel o pdf donde respondan con la actividad..

3.3.6. Por medio de una lectura comprensiva y desescolarizada del Código Sustantivo del Trabajo-CST-, el Decreto 1072/15 u otras fuentes de consulta que se encuentre a su alcance, indague acerca de los siguientes temas y desarróllelos por medio de la estrategia didáctica que se encuentra sobre cada tabla.

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

TEMA	FUENTE CONSULTA
Trabajo	Art. 5 y 6 del CST
Contrato de trabajo	Art. 22 del CST
Elementos contratode trabajo	Art. 23 del CST
Modalidades de contrato	Art. 37, 38 y 39 del CST
Extensión decontratos	Art. 45, 46 y 47 del CST y artículos 2.2.1.1.1. y 2.2.1.1.2del Decreto 1072/15
Salario integral	Cartilla laboral
Ley de continuidadde contratos	Cartilla o cst
Prescripci[on de contratos	Cartilla o cst

TEMA	FUENTE CONSULTA
Salario	Art. 127 del CST
Salarios en especie	Art. 129 del CST
Pagos no constituyen salario	Art. 128 del CST
Salario mínimo	Art. 145 del CST
Periodos de pago	Art. 134 del CST
Viáticos	Art. 130 del CST
Propinas	Art. 131 del CST
Bonificaciones	Cualquier texto
Comisiones	Cualquier texto
Auxilio de transporte	Cualquier texto

3.3.7. Establezca la medición y reconocimiento de la nómina de acuerdo con los siguientes datos:

DATOS GENERALES				**DEVENGADO**			
	NOMBRE	**DIAS LIQ.**	**SALARIOBASICO**	**BASICO**	**AUXILIOS vivienda**	**HORAS EXTRAS**	**AUX. TRANSPORTE**
1	Juan Guido	30	12.000.000				
2	Oscar Ríos	30	4.800.000				
3	Esther Molano	10	1.500.000		250.000		
4	Mariana Palomino	25	900.000		250.000	75.000	
5	Eduardo Palomo	30	877.803		250.000	60.000	

This document is available on studocu

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

3.3.8. La empresa ABC da por terminado el contrato que inició el 01 de enero de 2015 al señor Esther Molano, sin justa causa a partir de 11 de abril de 2020. Se le adeuda 10 días de salario del mes de julio, más prestaciones sociales e indemnización ¿Cuál sería su liquidación? Y ¿Cuál su contabilización?

- **Duración:** (05) horas
- **Desarrollo:** En equipo
- **Evidencia:** Documento en archivo Power Point donde diligencia el cuadro.

3.3.9. Calcular la retención en la fuente del señor Julio Molina que devenga un salario básico de $8.000.000hace aportes voluntarios a pensión $800.000, no tiene deducción por dependientes ni es declarante de renta.

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** Individual
- **Evidencia:** Elaboren un informe en Word relacionado con la temática.

3.3.10. Averiguar los cambios de la retención en la fuente a empleados realizados por el gobierno en laúltima reforma tributaria.

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** Individual
- **Evidencia:** Documento en archivo Excel o pdf donde respondan con la actividad del Diagrama de Gantt, , los cuales deberán enviar a la instructora.

3.3.11. María López tiene un salario básico promedio de $900.000 e inicia vacaciones el 20 de abril de 2020, fecha en que cumple su primer año laborando, por lo cual puede disfrutarlas. Realice la medición y el reconocimiento de sus respectivas vacaciones.

- **Duración:** Dos (05) horas
- **Desarrollo:** Individual
- **Evidencia:** Documento en archivo Excel o pdf donde respondan con la actividad del Diagrama de Gantt, los cuales deberán enviar a la instructora.

3.4. Actividades de Transferencia del Conocimiento



Felicitaciones estimado aprendiz:

Luego de haber construido toda una serie de conocimientos teóricos y prácticos, en conjunto con sus compañeros e instructor, es momento quedemuestre todo lo que ha asimilado acerca de esta Guía. Por lo tanto, desarrolle el taller prác ticopropuesto por su instructor y consérvelo dentro de su portafolio de evidencias. Este atento a la estrategia de revisión y valoración que plantee suinstruct

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

- **Duración:** Diez (10) horas
- **Desarrollo:** Grupos de 3 a 5 integrantes
- **Evidencia:** Diapositivas Power Point

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Tome como referencia la técnica e instrumentos de evaluación citados en la guía de Desarrollo Curricula

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento : Identificación de conceptos laborares: salario, contratos, deducciones, prestaciones sociales, apropiaciones, parafiscales (CST, Ley 100, reformas tributarias) Identificación de la clasificación de los beneficios a empleados bajo NIIF **Evidencias de Desempeño:** Realiza de forma correcta la liquidación de la nóminade empleados con diferentes salarios. Identifica y reconoce las obligaciones que segeneran por concepto de la relación laboral. Realiza de forma correcta el reconocimiento de las obligaciones generadas por la relación laboral y contractual. **Evidencias de Producto:** Aplicación de la nómina y sus liquidaciones a una Empresa	Recopila información delas novedades de nómina de acuerdo con la normatividad vigente. Depura los elementos que intervienen en el proceso de liquidacióny pago de la nómina. Identifica los conceptosque conforman el devengado y el deducido según normatividad vigente calcula las novedades para la liquidación de nómina de acuerdo con la normativa vigente. Registra las novedadesde nómina de acuerdocon la normativa vigente. Contabiliza los gastos de nómina, pagos a la seguridad social y aportes parafiscales de acuerdo a normativa vigente. Coteja las novedadesde la nómina con su registro teniendo en cuenta la normatividadvigente.	**Técnica:** Formulación de preguntas **Instrumentos:** Cuestionarios **Técnica:** Elaboración de Productos. **Instrumentos:** Lista de Chequeo **Técnica:** Observación Directa **Instrumento:** Lista de Chequeode desempeño

This document is available on studocu

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

conocida.	Aprueba los diferentes tipos de novedades y la naturaleza de las mismas. Genera el pago de la nómina de acuerdo conla política empresarial. Respalda la información a través de copiasde seguridad deacuerdo con las normas para la conservación dedocumentos digitales. Archiva los soportes generados durante la elaboración de la nómina, teniendoen cuenta	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (SGSSS): Conjunto de instituciones y recurso, destinado a preservar la salud de los habitantes del territorio nacional, independientemente de su nacionalidad, y que busca proveer prestaciones económicas y asistencias a través de unas entidades que administran el sistema y otras que provee el servicio.

SISTEMA DE RIEGOS LABORALES: Sistema que se ocupa de administrar los riesgos relacionados con las enfermedades profesionales y accidentes laborales.

SUBSIDIO FAMILIAR: Es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y según la ley su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

RELACION LABORAL: Vinculo legal que surge cuando dos personas acuerdan la prestación de un servicio a cambio de una remuneración dentro del marco de una relación subordinada.

PRESTACIONES SOCIALES: son los pagos adicionales al salario, que constituyen beneficios para el empleado, dichas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa por medio de contrato de trabajo; dichas prestaciones son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa.

CESANTIAS: Son una prestación social que contempla la legislación laboral colombiana y busca proteger de alguna forma al trabajador que queda “cesante”, es decir, aquel trabajador que queda desempleado o al que

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)

simplemente se le termina el contrato de trabajo, lo cual no siempre implica que quede desempleado, pero la ley así lo ha supuesto.

MEDICION: Proceso de determinación de los importes monetarios por lo que se reconocen y llevan contablemente los elementos de los estados financieros para su inclusión en el estado de situación financiera y el estado de resultados.

RECONOCIMIENTO: Es el proceso de incorporación en los estados financieros de una partida que cumple la definición de un activo, pasivo, ingreso o gasto. ”

6. REFERENTES BILBIOGRÁFICOS

Fabula la cigarra y la hormiga: https://www.entrepreneur.com/article/266891 Nómina yprestaciones sociales: http://actualicese.com/2015/02/02/definicion Nómina: https://www.gerencie.com/nomina.html CONTABILIDAD FINANCIERA Incluye NIIF, primera Edición, Ediciones de la U. www.edicionesdelau.com – e mail editor@edicionesdelau.com. Paginas 215 – 248.

VISITAS Y REQUERIMIENTOS DE LA UGPP, 2ª Edición, LEGIS EDITORES S.A.,

WEBGRAFÍA

Página Biblioteca SENA: http://www.biblioteca.sena.edo.co

Página Superintendencia de Industria y Comercio: http://www.sic.gov.co/

Página CTCP: http://www.ctcp.gov.co/

Página IFRS Foundation: http://www.ifrs.org/

Página Ministerio de Comercio, Industria y Turismo: http://www.mincit.gov.co/

Página Superintendencia Financiera: http://www.superfinanciera.gov.co

Página Superintendencia de sociedades: http://www.supersociedades.gov.co

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	INES ELIDA CARARSCAL	Instructora	Coordinación misional	FEBRERO 2021

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón delCambio
Autor (es)	SANDRA MILENA ROJAS	INSTRUCTORA	ADMTTIVA	MARZO	

This document is available on studocu

Downloaded by fabian alberto calderon cano (facc27@gmail.com)