



# Efectos Administrativos, Contables y Tributarios en las Empresas con la Implementación de la Nómina Electrónica en Colombia<sup>1</sup>

*Administrative, accounting and tax effects on companies due to the implementation of electronic payroll in Colombia<sup>1</sup>*

**Yudy Andrea Higueta Moreno<sup>2</sup>**  
**Kelly Johanna Londoño Ramírez<sup>3</sup>**

## Resumen

Este artículo relaciona los efectos administrativos, contables y tributarios que ha generado la ejecución de la nómina electrónica en las empresas en Colombia a partir de las acciones de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en el control de la evasión de impuestos y la formalización de las relaciones laborales dando cumplimiento a las obligaciones con diferentes entes reguladores. Esta investigación de corte descriptiva, aplicó una encuesta a 27 empresarios para la recolección de información, en la cual se manifestó que la automatización de la nómina electrónica, fortaleció los procesos de liquidación y pago de las obligaciones laborales minimizando los riesgos de sanciones y multas al régimen de seguridad social, igualmente, permitió la actualización e integralidad de los sistemas de información, con el fin de unificar el procedimiento de generación de informes laborales, contables y tributarios.

**Palabra clave:** Nómina electrónica; evasión de impuestos, DIAN, formalización laboral.

## Abstract

This article relates the administrative, accounting and tax effects generated by the implementation of electronic payroll in Colombian companies as a result of the actions of the National Tax and Customs Directorate (DIAN), in the control of tax evasion and the formalization of labor relations in compliance with the obligations with different regulatory entities. This descriptive research applied a survey to 27 businessmen for gathering information, which showed that the automation of the electronic payroll strengthened the processes of settlement and payment of labor obligations, minimizing the risks of penalties and fines to the social security system, also allowed updating and integrating the information systems, in order to unify the procedure for generating labor, accounting and tax reports.

**Keywords:** Electronic payroll; tax evasion, DIAN, labor formalization.

<sup>1</sup>Producto del Proyecto de investigación Efectos económicos del Covid-19 e impacto financiero en la generación de valor: caso sector comercial automotriz colombiano. Grupo de Investigación Contabilidad, Ambiente y Sociedad (clasificación A), Universidad Católica Luis Amigó, y Semillero de Investigación Comunidad Investigativa de Contabilidad, Economía y Finanzas (CIDECEF). A cargo de investigador Farley Rojas, Magíster en Finanzas; docente tiempo completo de la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, Universidad Católica Luis Amigó; integrante del Grupo de Investigación Contas. [farley.rojasre@amigo.edu.co](mailto:farley.rojasre@amigo.edu.co) <https://orcid.org/0000-0003-0328-5286>.

<sup>2</sup>Estudiante de X Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico [yudy.higuitamo@amigo.edu.co](mailto:yudy.higuitamo@amigo.edu.co)

<sup>3</sup>Estudiante de IX semestre de Contaduría, Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico [Kelly.londonora@amigo.edu.co](mailto:Kelly.londonora@amigo.edu.co)

## 1. Introducción

Colombia ha venido incorporando grandes transformaciones y reformas. En enero del 2018 todos los grandes contribuyentes entraron en la obligatoriedad de realizar la facturación electrónica como la manera del registro contable en sus transacciones y para el año 2019 la obligación empezó para las Pymes. La facturación electrónica demostró un gran avance tecnológico y digital para el país buscando de esta manera un mayor recaudo de impuesto y, al mismo tiempo, un control fiscal para seguir evolucionando en las actividades económicas del país. También, facilitó los procesos y el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas como una oportunidad de mejora.

La evolución de este documento, soporte de pago, busca mejorar la metodología que se aplica de métodos obsoletos y estandarizar su formato, con el fin de trasladar un correcto control y fiscalización al seguimiento de los mismos, contribuyendo a la evasión de responsabilidades ante otros entes adscritos encargados de controlar y verificar el Régimen de Seguridad Social, como la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección social (UGPP).

Entonces, las empresas se verán obligadas a cambios como adquirir herramientas tecnológicas, para la implementación y actualización del software y capacitaciones para esta nueva implementación emitida, de acuerdo a los requerimientos técnicos que exige la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Por lo tanto, la nómina electrónica es de elaboración precisa, se utiliza como instrumento de respaldo para colegir los gastos y costos de los contribuyentes. Con base en la siguiente agenda, se debe acoger por las diversas empresas.

**Tabla 1. Plazos implementación nómina electrónica en las empresas**

Conjunto	Inicio legalización	Inicio compromiso	Cantidad de empleados	
			Desde	Hasta
1	Mayo 31-2021	1/07/2021	MÁS DE 251	
2		1/08/2021	101	250
3		1/09/2021	11	100
4		1/10/2021	4	10
5		1/11/2021	2	3
6		1/12/2021	1	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la resolución 003 de 2021 (DIAN)

La anterior tabla, se relaciona con los plazos para el proceso de implementación, so pena de incurrir en requerimiento y sanciones por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Seguidamente establece los conceptos de salario, devengado y deducciones a aplicar en el proceso de automatización y legalización del pago electrónico en las entidades con base en la cantidad de empleados. Así mismo, el registro electrónico en Colombia permitirá a las contribuyentes ser más asertivos con la información de su nómina, dado que a partir de la relación laboral se debe establecer todas las cláusulas que originen los conceptos de salario y que de manera sencilla les brindará a las sociedades la posibilidad de tomar los desembolsos a sus trabajadores y mostrar como una constancia de costos y deducciones al momento de presentar las cifras ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

También, facilitará y simplificará la entrega del soporte de pago, la cual le da validez y certeza a dicha información, porque los documentos digitales tienen la misma autenticidad que un documento físico. La implementación de la nómina electrónica reflejará la posibilidad de una herramienta estratégica para la administración tributaria, legal y financiera; y demostrará la competitividad y la capacidad de los contribuyentes para responder a los nuevos requisitos del Gobierno Nacional. En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los efectos administrativos, contables y tributarios que tendrán las empresas con la implementación de la "Nómina Electrónica" en Colombia? Este estudio es pertinente y tema de consulta para las demás compañías que inicien este proceso con la DIAN, para informar a las organizaciones de Colombia sobre el proceso técnico, administrativo y tecnológico de una manera más adecuada en su implementación, donde puede existir un equilibrio entre su aplicación y quienes participan de ella en las entidades y sus empleados.

## 2. Antecedentes

En Colombia la nómina electrónica cuya ejecución estuvo prevista entre 2020 y 2021, reconoció la necesidad de una cultura fiscal para recuperar la recaudación y evitar la evasión de impuestos concernientes con la nómina (Ortiz, Puente & Ramos, 2015). Tal como lo ha presentado la unidad de Gestión Pensional y Parafiscales “Según informes, se ha evidenciado que la evasión ascendía acerca de 28% y representaba anualmente \$16 billones. En la última medición realizada efectuada en 2016, la cifra se encuentra en 12,3% y representa \$7 billones anuales” (UGPP, 2012, p. 23).

Así mismo la República (2017) analizó:

Los dos grandes segmentos, los de los dependientes y los independientes, encontrando con que la evasión de los trabajadores contratados, que en el año 2012 ascendía a 13,3%, ahora se sitúa en 2016 en 5,1% y en dinero anualmente representa un poco más de \$2 billones. Donde hay una alta preocupación es en el segmento de los independientes. En 2012 la evasión estaba alrededor de 80%, hoy en día es 50%. En pesos tenemos que hoy es \$5 billones y en 2012 era \$10 billones. (p. 19)

Además, es viable disminuir los gastos y desarrollar la claridad para la comprobación y inspección gubernativa de los aspectos afines con catálogos de ocupación, cifras de contratación asignación, regulación salarial, entre otros; lo cual, a su vez puede optimizar las ayudas del gobierno tanto a personas como sociedades, existiendo algunos subsidios de desempleo, deducciones tributarias, estímulos por contratación a localidades frágiles, entre otros (Cabrera & Prado, 2021).

El alcance del concepto de Nómina Electrónica para las entidades objeto de análisis concuerda con el concepto definido por la DIAN (2021), hace “Referencia a la generación del soporte para la deducción de costos y gastos al pago por salarios y demás elementos derivados de la relación laboral” (p. 2). Igualmente, se visualizó cómo las otras empresas asocian la noción de Nómina Electrónica a la fiscalización y control que busca el gobierno para asegurarse que las empresas no evadan o eludan impuestos, así como para estandarizar y organizar los procesos de nómina al interior de las compañías, el objetivo que ha sido común denominador en los demás países de Latinoamérica que han implementado la Nómina Electrónica. (Rodríguez & Pardo, 2021). El avance que ha tenido la sociedad en los últimos 20 años con el desarrollo de la tecnología, la información y comunicación (TIC) toma un papel muy importante para las empresas. Para (Orozco *et al.*, 2020)

El estudio perfeccionado admite formar un marco de procesos en los cuales la tecnología juega un papel significativo dentro de una distribución organizacional, estableciendo hasta los sistemas de control correspondiente que ayude al mejoramiento de los procesos administrativos, con la creación de distintos procesos contables dentro de la tecnología y de un sistema de control, con el fin de minimizar el riesgo y mejorar la toma de decisión estables y financieros de la empresa. (p. 53).

Igualmente, en el plan de desarrollo del gobierno nacional pacto por Colombia (2018-2022), se establece como proyecto y programa la sistematización y reporte de la información tributaria de las empresas en general por medio de la DIAN. Tal como presenta en dicho plan: Se tomará el potencial de las tecnologías, para resistir el mandato estratégico de la información, con el propósito de mejorar la eficacia y efectividad de los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios.

La modernización de la DIAN será administrada de forma transversal por el mejoramiento de los compendios habilitadores que envuelvan la seguridad de los datos, la calidad de la información, la continuación de la prestación y el diseño de productos electrónicos que proporcionen el acatamiento de compromisos por parte de la ciudadanía. A la par, la implementación de la nómina electrónica traerá para algunos empresarios ahorro en la elaboración y causación del documento, además, de controlar los conceptos deducibles en el impuesto de renta, tal como lo plantea La República (2021):

El pago de nómina electrónica que soporta los costos y deducciones relacionados con los pagos laborales y que puede deducir en el impuesto sobre la renta, podría ahorrar, según la visión de varios expertos, hasta 50% los tiempos y costos operacionales para las empresas que lo implementen de forma adecuada. (p. 4)

De esta manera, se espera que más empresas legalicen los tipos de contratos con los empleados, reporten y paguen oportunamente la seguridad social de cada uno de ellos así evitando sanciones onerosas por el incumplimiento.

### 3. Conceptos del régimen laboral en Colombia

La ley 100 de 1993, es la disposición que regula las relaciones laborales en Colombia y en su artículo 159 “se hace alusión a las Horas Extras como Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal”. (p. 67). Además, en el artículo 17 señala la obligatoriedad de las cotizaciones: “Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los Regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario” (Ministerio de Justicia, Ley 100, 1993, p. 23).

**Sistema General de Pensiones:** El Sistema de Seguridad Social en Colombia regulado por la (Ley 100 de 1993) tiene como finalidad garantizar a la población una protección contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o la muerte, a través del reconocimiento de una pensión y determinadas prestaciones consagradas en la norma (Ministerio de Justicia, Ley 100, 1993). El monto de la cotización al Sistema General de Pensiones corresponde al 16% del salario o ingreso percibido, donde el 75% está a cargo del empleador y el 25% del trabajador; en caso de los trabajadores independientes el monto de la cotización está en su totalidad a cargo de estos. (Ministerio de Justicia, Ley 100, 1993).

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Regularizado por la (Ley 100 de 1993). Esta contribución es a cargo, exclusivamente, del empresario, es decir que no debe ejecutar ninguna deducción al sueldo del empleado. El director de riesgos laborales -ARL- es seleccionado por el empleador. (Ministerio de Justicia, Ley 100, 1993).

**Prestaciones sociales:** Es la contraprestación que recibe la persona por la relación laboral entre el empleador y trabajador, con base en el salario mensual; algunas de esas remuneraciones las recibe en diferentes fechas del año.

**Cesantías: Ley 50 de 1990:** el patrón está obligado a sufragar o consignar esta prestación social a los empleados cada año. Vale decir, que el monto de las cesantías corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o de modo proporcional o por fracción de año laborado (Congreso de la República, 1990).

**Prima de servicios: Ley 50 de 1990,** consisten en una remuneración de 15 días de salario por semestre laborado pagado en el mes seis y el mes 12 de cada año, proporcional al tiempo laborado con base en el tipo de contrato (Congreso de la República, 1990).

**Vacaciones: Ley 50 de 1990,** consiste en un derecho que obtiene todo empleado o trabajador en una relación contractual que equivale a 15 días de descanso remunerado por año laborado ó proporcional al tiempo (Congreso de la República, 1990).

**Intereses a las cesantías: Ley 50 de 1990,** consiste en un porcentaje equivalente al 1% del valor mensual de las cesantías, proporcional al tiempo laborado, es decir si el contrato es por 12 meses se liquida el 12%. (Congreso de la República, 1990). A continuación, se indican las diferentes prestaciones sociales que perciben los trabajadores en una relación laboral y los tipos de contrato. (Congreso de la República, 1990).

**Tabla 2. Tipos de contrato y prestaciones sociales**

Tipo contratos	Régimen prestacional			
	cesantías	Intereses cesantías	Prima servicios	Vacaciones
Indefinido	cesantías	Intereses cesantías	Prima servicios	Vacaciones
A termino fijo	cesantías	Intereses cesantías	Prima servicios	Vacaciones
Por obra labor	cesantías	Intereses cesantías	Prima servicios	Vacaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de la ley 50 de 1990

En los tipos de contrato se relaciona a continuación la normativa dada por los organismos competentes a nivel nacional y con sus modalidades del régimen laboral; en su artículo 5 el código del trabajo afirma: que el Trabajo “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Ministerio de Protección Social Colombia CST, 2011).

## 4. Metodología

El estudio se realizó bajo un enfoque mixto en relación con las técnicas de recolección de información aplicadas para la ejecución del proyecto, donde primo el enfoque cualitativo, que tiene como propósito la recolección de datos, análisis e información sobre los efectos administrativos, contables y tributarios que tendrán las compañías en la ejecución de la nómina electrónica en Colombia y de su experiencia. La exploración cualitativa tiene la finalidad de proporcionar una comprensión de la práctica vivida a partir del punto de vista de las personas jurídicas en su montaje o ejecución. También, “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández *et. al.*; 2014, p. 7). Este tipo de orientación investigativa va acompañado de un mecanismo descriptivo, según Hernández *et. al.* (2014):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92).

De acuerdo con Hernández *et. al.* (2014) se pretende recoger información de las empresas privadas del sector Industrial, Comercial y de Servicios, que rediman con las exigencias de la cantidad de empleados a cargo, sobre todo, de aquellas empresas responsables del impuesto de renta. Alcanzar a estar al tanto de las cualidades, escenarios y hábitos que prevalecen en la descripción exacta del objeto de estudio, “implementación de la Nómina Electrónica”. En tanto, “El trabajo es de carácter descriptivo porque su objetivo consiste en describir ‘lo que existe’, con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación, es decir, pretende precisar la naturaleza de dicha situación, tal como consiste en el momento de estudio” (Sabino, 2007, p. 65).

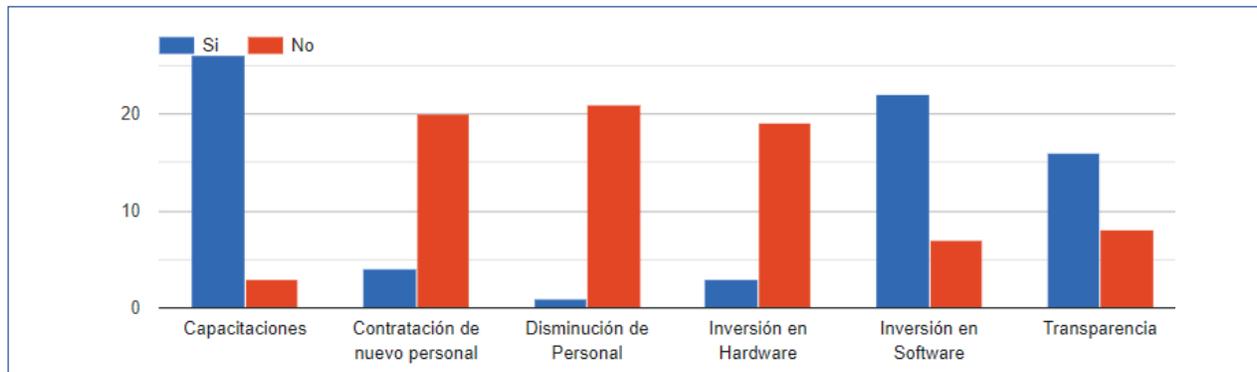
La búsqueda se realiza sobre diferentes fuentes, desde artículos de prensa, búsqueda en internet, revisión de revistas especializadas, de bases bibliográficas e índices bibliográficos, utilizando en la ecuación de búsqueda con términos o categorías claves sobre la temática. La información recopilada por este medio será sometida a análisis crítico, buscando identificar, caracterizar e interpretar, sobre los aspectos presentes y los cambios generados en las empresas en relación con la administración, lo tributario y lo contable.

En esta parte del trabajo se utilizarán herramientas informáticas como el internet, acceso a bases de datos ofrecidos por la biblioteca de la Universidad, herramientas de ofimática y la aplicación de la encuesta con preguntas estructuradas a los empresarios que han implementado la nómina electrónica en Colombia principalmente en la ciudad de Medellín con una muestra de 27 entidades seleccionadas, no es probabilístico, por lo que las empresas que aportaron la información lo hicieron de forma voluntaria con el personal encargado de dicho procesos.

## 5. Resultados

A continuación, se indican los resultados de los efectos administrativos, contables y tributarios que presentan los responsables del impuesto de renta y complementarios con la entrada en vigencia de la nómina electrónica en Colombia para personas jurídicas; en la cual manifestaron lo siguiente

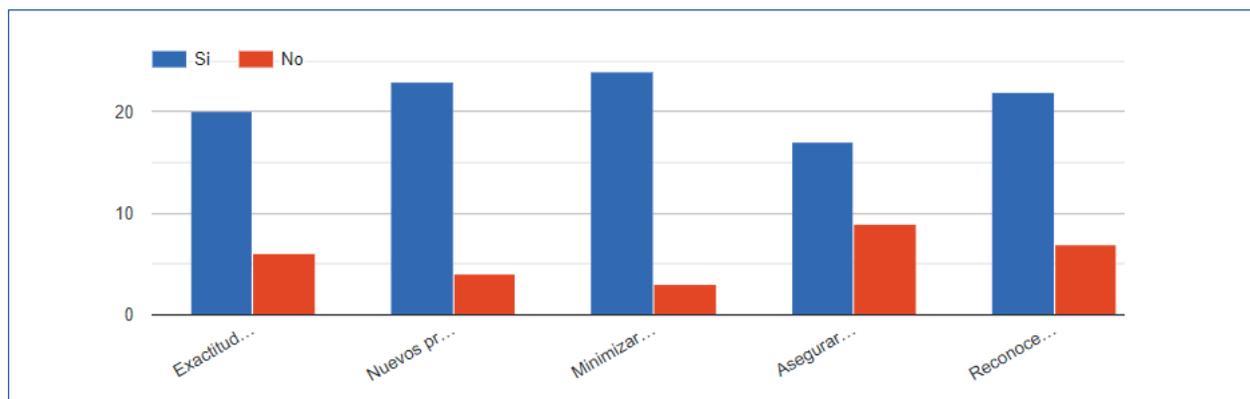
**Figura 1. Efectos Administrativos**



Fuente: Elaboración propia

Se observa, que del total de los encuestados 26 empresarios manifiestan que los efectos administrativos que más influyó fue la capacitación, seguido de 23 empresarios donde afirman que la inversión en software fue el segundo factor que prevaleció en la implementación. Por otro lado, los empresarios han precisado que otro factor que incide son los efectos contables

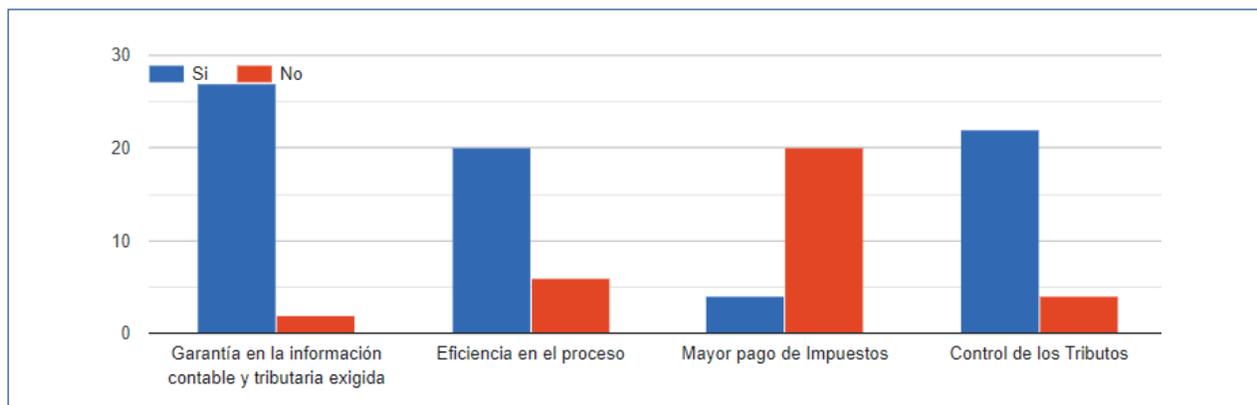
**Figura 2. Efectos Contables**



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza, que para 24 empresarios el efecto contable que más incidió fue minimizar errores, así mismo, otros 24 empresarios declararon que el componente de nuevos procedimientos fue relevante en los aspectos contables. También, se realizó el proceso sobre los aspectos tributarios y los empresarios respondieron lo siguiente

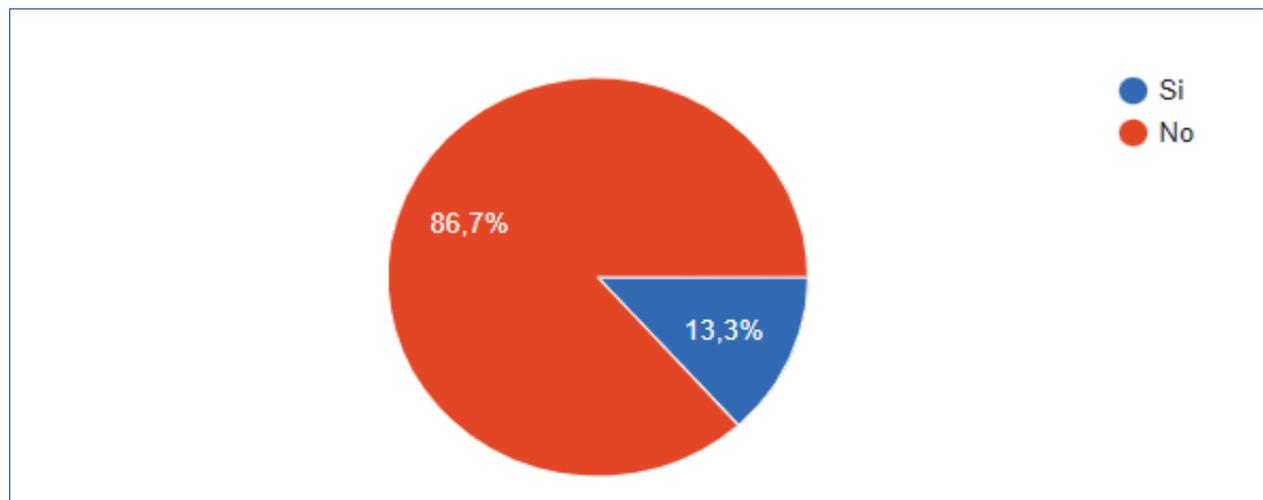
**Figura 3. Efectos Tributarios**



Fuente: Elaboración propia

La figura anterior muestra que para 27 empresas el efecto tributario que más peso representa es la garantía en la información contable y tributaria exigida por la DIAN, seguido de 23 empresarios que revelan que el control de los tributos fue un factor importante en la ejecución de la nómina electrónica. A la par se requirió capacitación de personal para el proceso de implementación de la nómina electrónica.

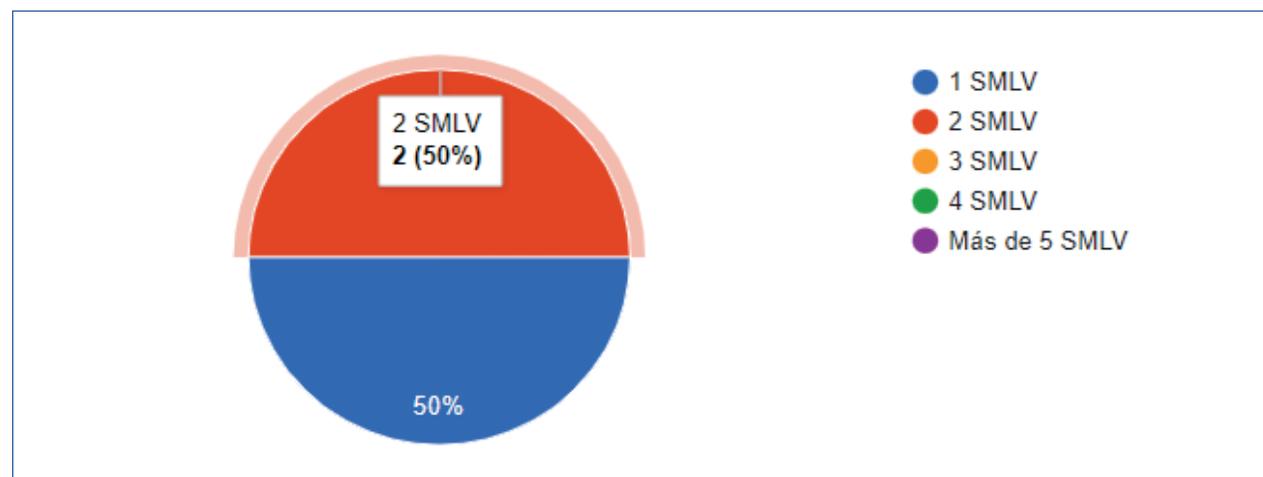
**Figura 4.** Contratación personal capacitado



Fuente: Elaboración propia

Se observa de los empresarios encuestados, que el 86.7% manifiesta no necesitar personal capacitado para el cumplimiento de la nómina electrónica y el 13.3% afirma que si lo requirió. Así mismo, se les indagó a los empresarios que, si habían requerido capacitación y a cuánto ascendía el monto invertido en el proceso de la implementación, a lo cual dijeron:

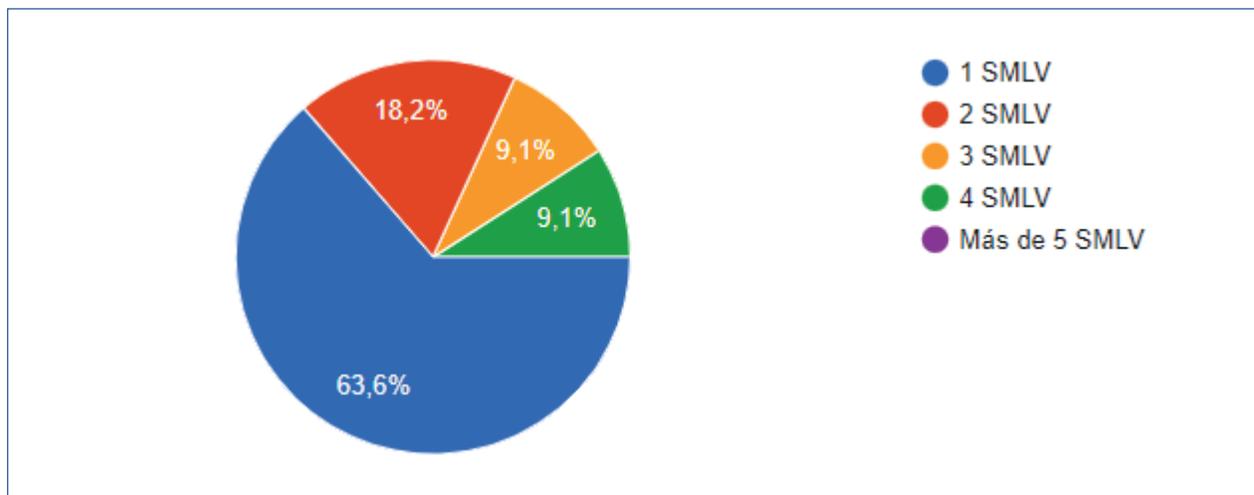
**Figura 5.** Monto invertido en capacitación



Fuente: Elaboración propia

Se observa que el 50% de los empresarios afirmaron requerir recursos en la capacitación e implementación de la nómina electrónica un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) en Colombia equivalente a US\$279,92 dólares mensuales y el otro 50% US\$ 559 dólares mensuales. Del mismo modo, se consultó a los empresarios si la empresa ya contaba con un software de un proveedor técnico acreditado por la DIAN ¿Cuánto ascendió la inversión realizada?

**Figura 6.** Inversión de proveedor tecnológico



Fuente: Elaboración propia

El 63,6% manifiesta que invirtió un US\$279,92 dólares, el 18,2% invirtió US\$559 dólares mensuales, el 9,1% invirtió US\$839,76 y de igual manera el otro 9,1% necesito invertir US\$1.119,68. En este sentido, se identificó que hubo una inversión necesaria para su implementación.

En consecuencia, con los datos recolectados durante la investigación se pudo evidencia que la automatización de la nómina electrónica en las empresas colombianas si permitió la optimización de los procesos administrativos, contables y tributarios, tales como: disminución de costos administrativos, logísticos, endeudamiento, inversión en recursos tecnológicos que generaron la minimización de los riesgos en sanciones, evasión de recursos al sistema de seguridad social, multas por el incorrecto pago y liquidación de las obligaciones laborales a cargo de las empresas al sistema de seguridad social en Colombia.

En concordancia con las respuestas de los encuestados se encontró que el 63% de los afirman haber incurrido en costos e inversión tecnológica, también indican que el 50% de los empresarios requirieron recursos para capacitación e implementación de la nómina electrónica entre 1 a 2 SMLV. Pero, sin duda alguna la automatización concibió que los procesos de liquidación y pago al sistema de seguridad social sean claras, oportunas y transparentes disminuyendo el impago al sistema de seguridad social.

## Conclusiones

Con base en los resultados analizados se puede afirmar que los empresarios consultados de las compañías comerciales, de servicios, e industriales manifiestan que sus procesos contables administrativos y tributarios se optimizaron permitiendo una mejor consistencia de la información y minimizando los riesgos de sanciones por evasión en los desembolsos al sistema de seguridad social. Igualmente, ratifican que requirieron de inversión en software, capacitación y proveedor tecnológico.

Los empresarios revelan en la encuesta que la preparación de la nómina electrónica ayuda sustancialmente a la DIAN, en el control de evasión de los tributos y al mismo tiempo a las empresas a formalizar sus relaciones laborales dando cumplimiento a las obligaciones con diferentes organismos de vigilancia y control. Del mismo, modo puntualizan que también se vieron obligados a actualizar sus procesos administrativos e innovar los sistemas de información, para garantizar el pago correcto, oportuno y eficiente al sistema de seguridad social. En tanto, minimizó los riesgos de sanciones, visitas de inspección por parte de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección social (UGPP).

Definitivamente sobresale el avance de la nómina electrónica en las empresas comprendiendo que aporta al aseguramiento y transmisión de los datos de manera organizada con la elección del proveedor tecnológico. Lo que a su vez garantiza transparencia de la información en torno a los salarios y las prestaciones sociales liquidadas y pagadas al sistema de seguridad social.

## Referencias

- Cabrera, M., Prado, M. (2021). Impacto de la Implementación de la Nómina Electrónica en Colombia (Tesis de Pregrado, Universidad Antonio Nariño) .<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4746/1/2021AlejandraPradoyMariaCamilaCabrera.pdf>
- Congreso de la República, Ley 50. (28 de diciembre de 1990), Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Obtenido: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- DIAN. (2020). Documento Soporte de Pago de Nómina Electrónica. Recuperado de: <https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas>
- DIAN. (2021). Factura y Nómina Electrónica. Recuperado de: <https://www.dian.gov.co/>
- DIAN. (2021) Normatividad Resolución Número 000013. Obtenido de: <https://www.dian.gov.co/normatividad/Normatividad/Resoluci%C3%B3n%2000013%20de%2011-02-2021.pdf>
- Hernández, R. *et al.* (2014). Metodología de la Investigación (6.a ed.). México D. F.: Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- La República (2021). Proceso de nómina electrónica optimizará 50% los costos y tiempos en las compañías. Obtenido: <https://www.larepublica.co/especiales/la-hora-de-la-nomina-electronica/proceso-de-nomina-electronica-optimizara-50-los-costos-y-tiempos-en-las-companias-3175690>
- La República (2017). Colombianos Ganan US\$2 por hora, dice la Oede. Obtenido: <https://www.larepublica.co/edicion-impresa/14-junio-de-2017-2519646>
- Ministerio de Protección Social Colombia CST. (2011). ilo.org. Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Ministerio de Justicia, Ley 100. (23 de diciembre de 1993). [suin-juriscol.gov.co](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955). Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>
- Ortiz, M., Puente, M., & Ramos, A. (2015). Cultura Fiscal: EL Conocimiento de los Sobre el Recibo de Nómina Electrónico, Implicaciones Económicas y Fiscales. Investigaciones Sociales En Torno a la Mercadotecnia y la Sustentabilidad, 7, p. 145-160.
- Orozco, C., Vanegas, K., & Gamez, W.J. (2020). Incidencia de las Tic en los Procesos Contables. (Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia) [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17795/1/2020\\_incidencias\\_tic\\_procesos.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17795/1/2020_incidencias_tic_procesos.pdf)
- Rodríguez, M. (2021). Nómina Electrónica: Prácticas de Gestión Humana en organizaciones colombianas. (Tesis de Pregrado, Universidad EAFIT) [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30128/MariaCarolina\\_RodriguePardo\\_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30128/MariaCarolina_RodriguePardo_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Sabino, C. (2007). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas. Recuperado: <http://virtual.urbe.edu/tesis-pub/0093233/cap03.pdf>
- UPPG. (2012) Unidad de pensiones y parafiscales. Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Obtenido: <https://www.ugpp.gov.co/Academia-parafiscales>

