

**PROYECTO ACADEMICO PRACTICAS EMPRESARIALES**

**3er ENTREGABLE**

**Por:**

**Zuleyma Escobar Carabali**

**Escuela Contaduría Pública, Politécnico Grancolombiano**

**Homologación vinculación Laboral**

**Grupo B02**

**Tutores**

**Javier Rodríguez**

**Sandra Aguilar Quemba**

**Bogotá, 6 de diciembre de 2022**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	4
PALABRAS CLAVE .....	4
ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS .....	5
Misión.....	5
Visión .....	5
Objeto Social Y Sector Económico.....	5
Reseña Histórica De CCCM .....	6
Planeación Estratégica.....	7
Objetivos Estratégicos Del Área .....	7
Organigrama General .....	7
Organigrama Del Área .....	8
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
OBJETIVO GENERAL.....	10
Objetivos Específicos .....	10
Periodo Abarcado .....	10
DIAGNOSTICO .....	11
Marco Conceptual y Legal .....	11
Descripción de la Nómina de CCCM.....	12
Hallazgos .....	13
Metodología: .....	15
PROPUESTA DE MEJORA .....	16
Concepto del jefe Inmediato .....	17
Alcance.....	17
Plan de Acción .....	17
Cronograma de Actividades .....	18
Presupuesto Financiero .....	18
RECOMENDACIONES.....	19
CONCLUSIONES.....	20
BIBLIOGRAFÍA .....	21

## ILUSTRACIONES O TABLAS

Ilustración 1 .....	6
Ilustración 2 .....	7
Ilustración 3 .....	8
Tabla 4 .....	12
Ilustración 5 .....	13
Ilustración 6 .....	14
Ilustración 7 .....	16
Ilustración 8 .....	18

## **INTRODUCCION**

Para esta primera entrega desarrollare la reseña de la Organización No Gubernamental en la cual laboro desde hace más de 4 años llamada Asociación Campaña Colombiana Contra Minas (CCCM) la cual dedica a la Acción Integral Contra Minas (AICMA), esta ONG que significa cualquier organismo de servicio con finalidad no lucrativa (Murugó, 2005, pág. 62) tiene una actividad muy particular que muchos no saben que se hace en nuestro país y que ayuda a tantas comunidades que sufrieron y aun sufren el no poder disfrutar de sus tierras por miedo a las minas antipersonas, artefactos explosivos y residuos de la guerra.

CCCM tiene tres pilares principales los cuales son Educación en el Riesgo de Minas (ERM), desminado humanitario y asistencias a víctimas lo que en el argot del sector se le dice AICMA , que apoya una amplia gama de actividades entre las que se incluyen: • Apoyo para actividades para desminado humanitario, como peritaje, mapeo, marcado y limpieza de minas. • Educación preventiva para la gente que vive en las zonas afectadas. • Asistencia de víctimas, incluyendo la rehabilitación física y psicológica, así como la reintegración socioeconómica de las zonas desminadas; • Supervisión y asistencia para la destrucción de minas almacenadas. • Desarrollo de un banco de información y datos; y • El apoyo a la prohibición del uso, producción, destrucción de almacenes, venta y transferencia de minas antipersonal. (OEA, 2022)

### **PALABRAS CLAVE**

ESAL, DESMINADO, HUMANITARIO, DONANTE, RECURSOS

## **ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS**

### **Misión**

La Asociación Campaña Colombiana Contra Minas fomenta el desarrollo integral de las comunidades a partir de la promoción del desarme humanitario y la seguridad humana. Implementa los pilares de la acción integral contra minas antipersonal, e incide para el establecimiento de normas y acciones que prevengan y remedien el sufrimiento humano y los daños medioambientales causados por las armas indiscriminadas y los conflictos armados, aplicando los enfoques diferenciales, de derechos y de acción sin daño.

### **Visión**

Ser la organización no gubernamental de acción contra armas y artefactos explosivos, regulados o prohibidos por el Derecho Internacional Humanitario (DIH), usados para herir, mutilar o matar; que más contribuye a la reducción del impacto social, cultural y económico de estas en Colombia.

### **Objeto Social Y Sector Económico**

El objeto principal de la campaña es el desarme para la elaboración de medidas que promueven las reflexiones de orden humanitario en materia de armas químicas, biológicas y nucleares, respecto a las minas antipersonal y otras armas especialmente crueles que causen efectos indiscriminados o causen males superfluos o sufrimientos innecesarios a la seguridad humana

CCCM es una Organización que por su Objeto Social es una Entidad Sin Ánimo de Lucro (ESAL) de acuerdo con (Rodrigo, 2001) las ESAL se constituyen dentro de un sector diferenciado bajo el supuesto de que tienen una lógica particular de acción que las separa, por un lado, del llamado primer sector que abarca a las entidades gubernamentales, la administración pública y sus organizaciones periféricas, es decir que pertenece al régimen especial de acuerdo con la DIAN, sus recursos provienen de donaciones internacionales (Estados Unidos, Alemania, Noruega, Suiza, entre otros).

# Reseña Histórica De CCCM

Ilustración 1

**1999**

Nacimos como una iniciativa ciudadana, voluntaria e independiente-Miembros de la ICBL

**2000**

la CCCM se constituyó como una organización no gubernamental (ONG)

**2001**

Integró a su campo de acción los temas de desarme y las iniciativas que lo promueven.

**2016**

A raíz del acuerdo entre el Gobierno Nacional Colombiano y las FARC, la CCCM empezó el proceso de Desminado humanitario en el territorio Colombiano.

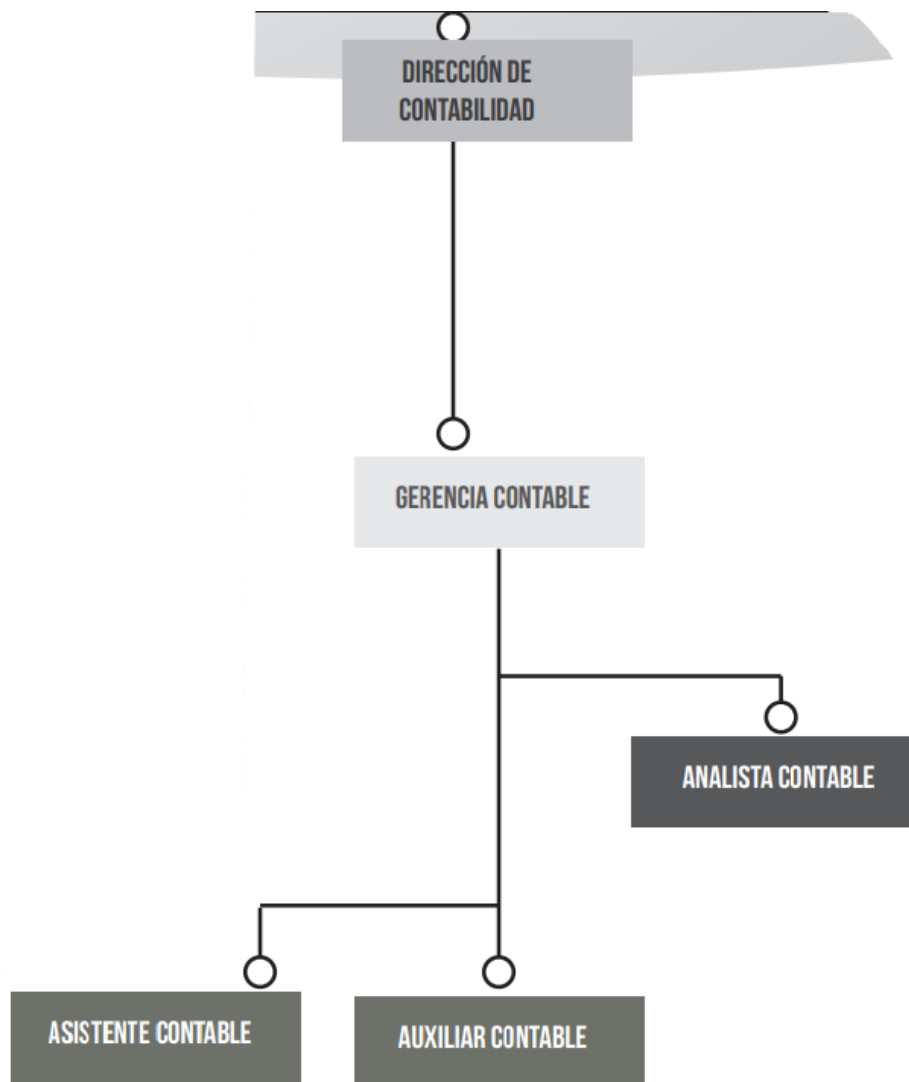


Nota: Tomada de Inducción 2022



## Organigrama Del Área

Ilustración 3



*Nota: Organigrama de área contable Campaña Colombiana Contra Minas. Tomada de Inducción CCCM 2022*



## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

**CCCM** Cuenta con una nómina de más de 400 empleados y la rotación del personal es continua, muchos empleados tienen bonos adicionales no constitutivos de salarios y otros que sí, adicional a esto, se han presentado requerimientos de la UGPP por este motivo.

De acuerdo a la norma, no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del Código Sustantivo de Trabajo, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad (Art. 128 Código Sustantivo del Trabajo)

Y según (Franco y Arbeláez, 2015) la UGPP realiza una actividad, si se quiere de policía para la adecuada vigilancia y control de una apropiada liquidación de los aportes.

## **OBJETIVO GENERAL**

Presentar un plan de mejoramiento para la organización Campaña Colombiana Contra Minas basado en el análisis de la nomina de la entidad en la cual se evidencia diferentes falencias en la forma como se registran los auxilios extralegales que tienen una gran cantidad de empleados, el fin es subsanar las inconsistencias y dejar una iniciativa que la compañía puede adoptar para optimizar este proceso.

### **Objetivos Específicos**

- Conocer la historia, el objeto social y todo lo concerniente a CCCM para establecer el contexto de la misma.
- Generar un diagnostico de como se maneja la nomina en CCCM para identificar más puntualmente las falencias para evidenciar los hallazgos como resultado.
- Elaborar propuestas de mejoramiento en la que se describa la situación a mejorar, se establecerá un plan de acción y un cronograma de actividades para llevar a cabo el plan trazado.

### **Periodo Abarcado**

El periodo abarcado que se tomara para realizar este proyecto va desde el 22 de septiembre hasta el 15 de diciembre de 2022

## **DIAGNOSTICO**

Como se indicaba anteriormente CCCM actualmente cuenta con una nómina en promedio de 400 a 420 empleados de los cuales el 21% de los empleados tienen auxilios extra legales, unos son constitutivos de salarios y otros que si constituyen salario. de acuerdo a lo anterior se evidencia que algunos de los auxilios extralegales con los que cuentan algunos empleados no cumplen con los requisitos legales que se necesita para que sean no constitutivos de salarios.

En este diagnóstico inicial de la nómina de CCCM inicialmente se validará bajo la teoría y las normas legales que enmarcan el concepto, luego se realizará una descripción minuciosa de la nómina de empleados y sus características y al final de indicaran los hallazgos evidenciados.

### **Marco Conceptual y Legal**

La nómina es un documento que indica la cantidad de dinero que una empresa le paga a cada trabajador, por ley un trabajador debe recibir un Salario que de acuerdo al (Art 127 CST) el salario no solo constituye el sueldo básico si no también todo lo que recibe el trabajador en dinero y en especie como horas extras, prestaciones sociales, comisiones, etc.

La nómina debe tener unos elementos especiales para lograr liquidar el pago final a cada trabajador estos son:

- Datos de la empresa
- Datos del trabajador (Documento, nombre y cargo)
- Devengos (Salario básico, sub de transporte, horas extras, auxilios legales y extralegales, comisiones, etc)
- Deducciones (Seguridad social, prestamos, retenciones de ley si aplica, entre otros)
- Total a pagar (Es la diferencia entre las deducciones y los devengos)

En febrero de 2021 de acuerdo a la Resolución 000013 expedida por la DIAN les exige a las empresas la transmisión de la nómina electrónica, configura como un documento soporte de costos, deducciones o impuestos descontables que se derivan de pagos que se

realizan en virtud de una relación laboral o legal y reglamentaria y de los pagos a los pensionados a cargo del empleador. (Art 1.10 Res. 13, 2021)

De acuerdo al código sustantivo del trabajo en su Art. 128 los pagos que no constituyen salarios son los las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, etc., beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleado, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Los pagos no salariales no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración (Art 30 Ley 1393), los valores que exceden el 40% deben hacer parte del IBC para calcular el aporte a seguridad social, al empleador le corresponde justificar y demostrar que los pagos no salariales fueron acordados con el empleado por medios contractuales. (Consejo de Estado, 2021)

### Descripción de la Nómina de CCCM

La nómina actual (octubre 2022) de CCCM cuenta con un total de 430 empleados y tiene las siguientes características:

- 10 empleados con novedad de retiros
- 91 empleados tienen auxilio o bonos extralegales en general
- Los Auxilios oscilan entre \$125.000 -\$5.093.000
- A continuación, el listado de auxilios o bonos que se registran en la nómina:

Tabla 4

CODIGO	NOMNBRE BONO O AUXILIO	Constitutivo de Salario	No constitutivo de Salario
DV0300	RELIQ SUB DE TRANSPORTE	X	
DV100	BONO ADICIONAL	X	
DV600	BONO POR CUMPLIMIENTO		X
DV61	AUXILIO EXTRALEGAL DE LOCALIZACION		X
DV62	AUXILIO DE MOVILIDAD		X
DV63	AUXILIO DE COMUNICACION		X
DV64	AUXILIO EXTRALEGAL DE VIVIENDA		X
DV65	AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACION		X
DV66	AUXILIO EXTRALEGAL DE EDUCACION		X

DV67	AJUSTE LABOR ADICIONAL		X
DV70	BONO SODEXO		X
DV71	BONO LIDER TEMPORAL	X	
DV710	BONO PROYECTO GENESIS GT		X
DV72	VIATICOS		X

*Nota: Tabla de auxilios extralegales de CCCM. Elaboración propia*

- La nómina cuenta con 3 empleados que tienen salario integral y que adicional reciben auxilios extralegales.
- El software donde se registran los datos de la nomina es Zeus Nomina.
- Los pagos son realizados mensualmente los últimos días del mes, todos los pagos se realizan por transferencia.

## Hallazgos

Luego de indagar en la nomina de CCCM todas sus características particulares se validó en el área de recursos humanos y de contabilidad algunos aspectos importantes referentes las políticas y procedimientos internos, a las normas que rigen el pago de salarios, la generación de la seguridad social, la liquidación de prestaciones sociales y las contrataciones.

1. Se revisaron los porcentajes de los auxilios y bonos extralegales de algunos trabajadores y no se detectaron valores que excedan el 40%

*Ilustración 5*

ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS CCCM		NIT. 830068528		Fecha: 2022/10/24 Hora: 8:51:16 PM Pagina: 1 de 2		
Recibo de Pago						
<b>Contrato:</b>	805474	<b>Periodo:</b>	2022/10/01 a 2022/10/30			
<b>Empleado:</b>	805474 PEREZ ALVAREZ ALEJANDRO DAVID	<b>Basico Neto:</b>	16,823,000.00			
<b>Dirección:</b>	CALLE 6 # 17-250 Medellín	<b>Telefono(s):</b>				
<b>Centro Costo:</b>	101003 DIRECTOR DE OPERACIONES DE DESMINADO 01-BOGOTA	<b>Cargo:</b>	OP21 DIRECTOR DE OPERACIONES DE			
Codigo	Descripción del Concepto	Cantidad	Vr Devengos	Vr Descuentos	Saldo	Acumulado
DV14	SALARIO INTEGRAL	30.00	16,823,000.00	0.00		
DV61	AUXILIO EXTRALEGAL DE LOCALIZACION		1,856,000.00	0.00		
DV63	AUXILIO DE COMUNICACION		1,237,000.00	0.00		
DV64	AUXILIO EXTRALEGAL DE VIVIENDA		4,875,000.00	0.00		
DV65	AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACION		1,237,000.00	0.00		
DV66	AUXILIO EXTRALEGAL DE EDUCACION		1,237,000.00	0.00		
DX01	RETENCION EN LA FUENTE		0.00	4,141,700.00		
DX02	SALUD - 15 - EPS SURA (SUSALUD)		0.00	471,100.00		
DX03	PENSION - 06 - PROTECCION		0.00	471,100.00		
DX05	SOLIDARIDAD - 06 - PROTECCION		0.00	117,800.00		
DX09	DESCUENTO AUTORIZADO POR CUOTAS # 19		0.00	375,000.00		
<b>Totales</b>			<b>27,265,000.00</b>	<b>5,576,700.00</b>		

*Nota: Recibo de pago de nómina. Tomada de software Zeus-Nomina de CCCM 2022*

Ilustración 6

ASOCIACION CAMPAÑA COLOMBIANA CONTRA MINAS <b>CCCM</b>		Fecha: 2022/10/24 Hora: 8:52:27 PM Pagina: 1 de 2				
NIT. 830068528		Recibo de Pago				
<b>Contrato:</b>	80424260	<b>Periodo:</b>	2022/10/01 a 2022/10/30			
<b>Empleado:</b>	80424260 SERNA VILLEGAS CAMILO ERNESTO	<b>Basico Neto:</b>	14,038,000.00			
<b>Dirección:</b>	CRA 50 a # 122-56 apt 203	<b>Telefono(s):</b>				
<b>Centro Costo:</b>	101005 DIRECTOR FINANCIERO	<b>Cargo:</b>	DIR24A SUBDIRECTOR NACIONAL			
<b>Bogotá, D.C.</b>						
Codigo	Descripción del Concepto	Cantidad	Vr Devengos	Vr Descuentos	Saldo	Acumulado
DV14	SALARIO INTEGRAL	30.00	14,038,000.00	0.00		
DV63	AUXILIO DE COMUNICACION		596,000.00	0.00		
DV64	AUXILIO EXTRALEGAL DE VIVIENDA		1,657,000.00	0.00		
DV65	AUXILIO EXTRALEGAL DE ALIMENTACION		408,000.00	0.00		
DX01	RETENCION EN LA FUENTE		0.00	1,622,400.00		
DX02	SALUD - 01 - NUEVA EPS		0.00	393,100.00		
DX03	PENSION - 05 - SKANDIA		0.00	393,100.00		
DX05	SOLIDARIDAD - 05 - SKANDIA		0.00	98,400.00		
DX13	PENSION VOLUNTARIA SEGURO DE VIDA SKANDIA		0.00	477,621.00		
<b>Totales</b>			<b>16,699,000.00</b>	<b>2,984,621.00</b>		
<b>Neto a Pagar en Transferencia: 13,714,379.00</b>						
<b>SON: TRECE MILLONES SETECIENTOS CATORCE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y NUEVE PESOS CON 0/100</b>						

Nota: Recibo de pago de nómina. Tomada de software Zeus-Nomina de CCCM 2022

- Se revisaron los contratos de las personas a las que inicialmente se les reviso la nómina, esto con el fin de validar que los auxilios que se evidenciaron en los comprobantes de nómina están debidamente autenticados contractualmente, enconcontro que los auxilios de algunos empleados no se encuentran registrados ni en el contrato ni en un otrosí.
- Se evidencia que la seguridad es generada y pagada oportunamente, pero que no se tiene en cuenta en el IBC algunos bonos que por su carácter si constituyen salario, como por ejemplo un bono por labor adicional, el bono adicional y el bono de líder temporal.
- Se validaron algunas liquidaciones de prestaciones sociales y no se evidenciaron descuadre con respecto a la contabilidad.
- Se verificaron las políticas y procedimientos del área de recursos humanos y del área contable y no se evidencia ninguna que se muestre como es el tramite para registrar un bono o auxilio extralegal en la nomina y posteriormente generar la justificación contractual.

**Metodología:**

La metodología utilizada para la realización del diagnóstico de la nómina fue Mixta, se hicieron entrevistas a los diferentes integrantes de las áreas contables como de recursos humanos validando información referente al conocimiento de las políticas y procedimientos de las áreas involucradas, adicionalmente se validaron los porcentajes de la nómina, se calcularon algunas liquidaciones de prestaciones sociales con el fin de validar la veracidad de las mismas.

Se recolectó información de algunas normas existentes que nos permitió validar la información en contratada lo que nos permitió evidenciar algunos hallazgos que no estaban conformes a las normas.

## PROPUESTA DE MEJORA

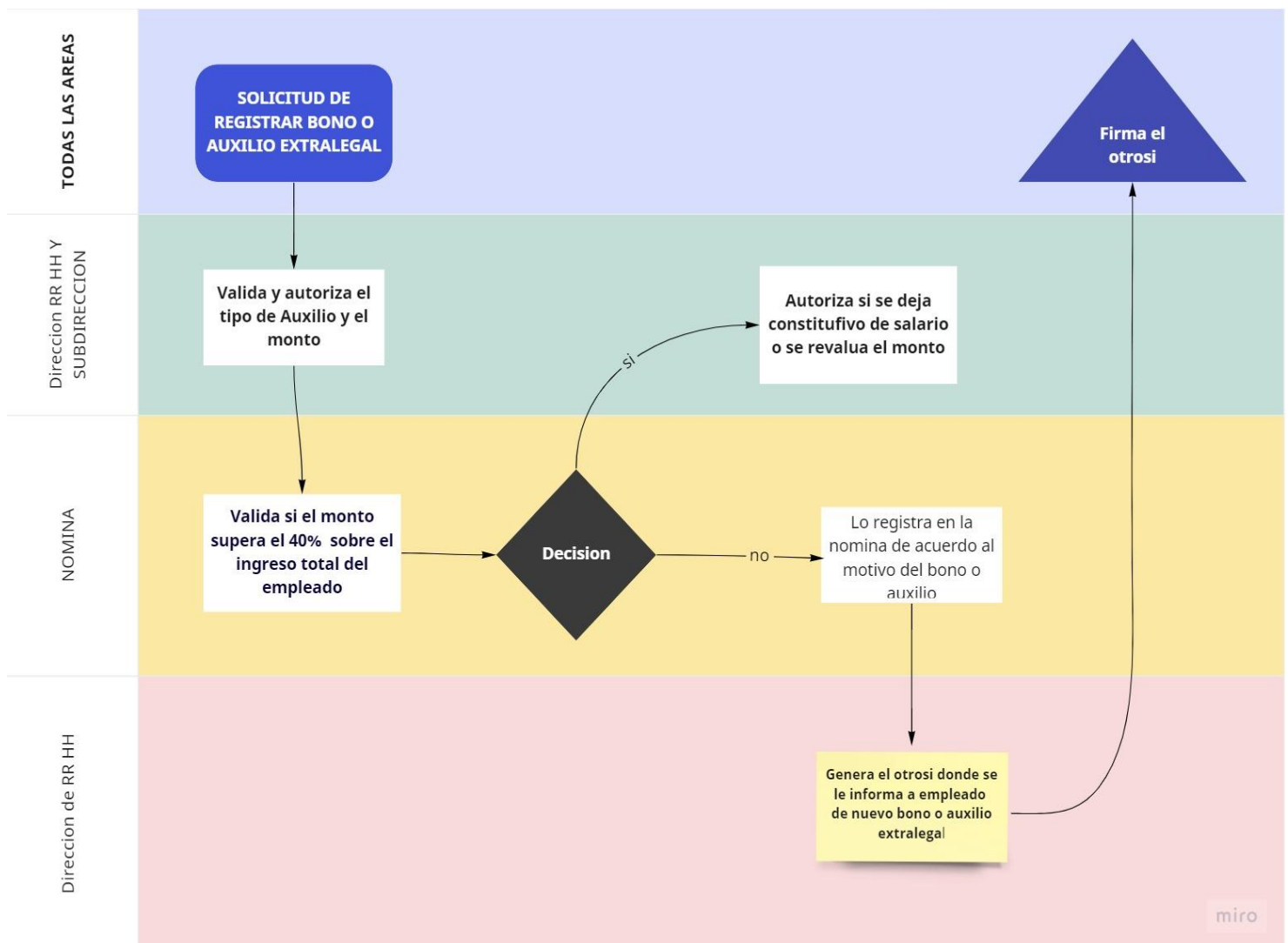
Después de evaluar los hallazgos encontrados en la nomina de CCCM se hace necesario generar un manual que garantice que el registro de un auxilio extralegal o un bono adicional a cualquier empleado de la organización, se tengan en cuenta los diferentes requisitos que dice la norma para como por ejemplo el no pasarse del 40%, de registrar en el contrato los diferentes auxilios y en si procurar que los bonos que se les aplique a los empleados cumplan con la ley.

Esto con el fin de no tener inconvenientes cuando se presente alguna revisión o auditoria contable o que la UGPP cuando realice alguna inspección no detecte inconsistencias en los ingresos bases, (IBC).

Se propone a al jefe del Área el siguiente flujograma para el registro de un auxilio extralegal o bono adicional, el cual le servirá a la organización como soporte para la construcción de su manual para creación de auxilios extralegales.

Ilustración 7

Diagrama de Flujo Solicitud de Bonos y auxilios Extralegales



Nota: Elaboración Propia (MIRO, 2022)



### **Concepto del jefe Inmediato**

Para Dora Murcia directora del Área de Recursos Humanos es muy importante que se genere un manual para los registros de Bonos o auxilios extralegales porque es un proceso que puede poner en riesgo tanto el área como la organización, reconoce que estos conceptos de nómina no han sido controlados y que solo se aprueba y se registran en la nómina, sin embargo; considera que el manual que se cree debe ir conforme y en la misma líneas que el procedimiento de recursos humanos .

Al revisar el Flujograma que se creo esta de acuerdo con tomarlo de base para la creación de un manual, el cual se acatara y será de vital importancia cuando se presenten estas solicitudes dentro del área.

Por otro lado, el director del Área Contable también esta de acuerdo con la generación del manual y su divulgación.

### **Alcance**

El Manual va dirigido al área de RR HH para que siempre se tenga en cuenta a la hora de liquidar la nómina y así se mitiguen los riesgos.

### **Plan de Acción**

La necesidad de crear un manual para registro de bonos y auxilios extralegales sale de la preocupación que existe desde el Área de Recursos Humanos ya que siempre que se registran bonos y auxilios extralegales se crea un riesgo ya que se deben tener en cuenta varios requisitos para que este riesgo no se materialice.

Dentro de los beneficios que trae el implementar este manual en la organización, esta el brindar seguridad a la hora de registrar esos rubros dentro de la norma, también se controla el registro indiscriminado de bonos y las direcciones estarán mas al tanto de estos conceptos de nómina.

Al registrar la seguridad social habrá plena seguridad que los ingresos de los empleados son consecuentes con los aportes a las administradoras y se mitigara el riesgo de que la DIAN y la UGPP requieran la Organización.

Los empleados de CCCM estarán enterados de que los bonos o auxilios que reciben están conforme a la ley y que están debidamente legalizados contractualmente.

## Cronograma de Actividades

Ilustración 8



*Nota: Elaboración Propia, (CANVA, 2022)*

## Presupuesto Financiero

Para las actividades anteriores no se necesitará de un presupuesto financiero, solamente de la disposición y el compromiso de cada uno de los integrantes de las áreas involucradas en el proceso.

## **RECOMENDACIONES**

Luego de realizar los análisis correspondientes dentro de proceso completo de la nómina, lo que incluye registro, liquidación y pago de la nomina y la seguridad social se sugieren las siguientes recomendaciones.

- ✓ Realizar una revisión de todas las políticas correspondientes al área de RR HH y Contables por parte de los lideres de área.
- ✓ Incluir dentro de sus procedimientos el manual de bonos y auxilios extralegales
- ✓ Capacitar a los integrantes del área en cuantos a tema del registro de bonos y auxilios extralegales
- ✓ Hacer una revisión total de los auxilios y bonos extralegales que se encuentran registrados en la nomina y validar si están debidamente legalizados contractualmente.

## CONCLUSIONES

Las minas aparecen como método de violencia ejercida por algunos grupos al margen de la ley, dejando consigo millones de muertes, y sufrimiento en el mundo, en Colombia es muy común esta problemática, sin embargo, organizaciones que se realizan la acción integral contra minas son muy pocas, es muy interesante esta iniciativa porque realizan actividades que previenen y reparar el padecimiento, dolor y adicional a eso, los daños medioambientales causados por las armas indiscriminadas y los conflictos armados en el país.

En las validaciones que realizaron en la nómina de CCCM de encontraron diferente hallazgo que muestran que, aunque algunos procesos se realizan de manera legal existen otros que no validan la claridad sobre los auxilios o bonos extralegales objeto de esta investigación.

Es pertinente diseñar un manual que garantice que cuando se registre un bono o auxilio extralegal no se cometan inconsistencias legales que más adelante acarreará requerimientos de parte de la DIAN.

En Colombia existen diferentes formas de eludir y evadir impuesto o pagos adicionales que de hecho se deben hacer por ley, un Contador Público está en la obligación de brindar asesoría y tratar en lo posible que sus clientes o empleadores cumplan las normas generalmente aceptadas en Colombia para que no se presenta posibles sanciones, esa es la misión que de una forma u otra se debe ejercer en todas la compañías donde se desempeñe, parte de esa asesoría y recomendaciones en este caso es la generación mecanismos y herramientas que ayuden a estar al día con todas la obligaciones que exige la ley.

## BIBLIOGRAFÍA

- Art 1.10 Res. 13, 2. (2021). Resolución 000013 de 2021. *Facturación Electrónica*. DIAN.
- Art 127 CST. (s.f.). Código Sustantivo de Trabajo . *Artículo 127*.  
[https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo/127.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/127.htm).
- Art 30 Ley 1393, 2. (s.f.). Ley 1393 de 2010. *beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la al*. Congreso de la República.
- CANVA. (12 de 2022). *canva.com*. Obtenido de <https://www.canva.com/>
- CCCM. (08 de 2022). *Inducción CCCM* . Bogota, Colombia.
- Consejo de Estado. (9 de 12 de 2021). Sección Cuarta, Expediente No. 05001-23-33-000-2016-02496-01(25185). Colombia: Consejo de Estado C.P. Dr. Milton Chaves García.
- DRC. (s.f.). Obtenido de <https://drc.ngo/our-work/where-we-work/latin-america-and-the-caribbean/colombia/>
- Franco y Arbeláez, N. A. (2015). *Análisis y Reflexiones sobre la competencia frente a la fiscalización de los aportes parafiscales del Sistema de Seguridad Social Integral*. Bogota: Universidad Javeriana.
- Gestion y sociedad*. (s.f.). Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/gs/vol2/iss1/12/>
- Gov.co*. (s.f.). Obtenido de <http://www.accioncontraminas.gov.co/AICMA/Paginas/Quienes-hacen-DH-en-Colombia.aspx>
- hadicap interntional*. (s.f.). Obtenido de [https://humanityandinclusioncolombia.com/quienes-somos/#:~:text=Quienes%20Somos%20-%20Humanity%20%26%20Inclusion%20Colombia&text=Humanity%20%26%20Inclusion%20\(el%20nuevo%20nombre,y%20exclusi%C3%B3n%20conflicto%20y%20desastre](https://humanityandinclusioncolombia.com/quienes-somos/#:~:text=Quienes%20Somos%20-%20Humanity%20%26%20Inclusion%20Colombia&text=Humanity%20%26%20Inclusion%20(el%20nuevo%20nombre,y%20exclusi%C3%B3n%20conflicto%20y%20desastre).
- Humanicemos dh*. (s.f.). Obtenido de <https://humanicemosdh.org/>
- MINAS, C. C. (s.f.). *CCCM*. BOGOTA.
- MIRO. (12 de 2022). *MIRO.COM*. Obtenido de <https://miro.com/>
- Murugó, A. P. (2005). *Las onG: Nuevos conceptos para viejos problemas*. Estudios Jaliscienses.
- OEA. (2022). <http://www.oas.org>. Obtenido de <http://www.oas.org/csh/spanish/desmaicma.asp>
- Rodrigo, V. (2001). *El tercer sector en Colombia: Evolución, dimensión y tendencias*. Confederación Colombiana de Organizaciones No Gubernamentales.

ROVIROSA, S. (24 de MARZO de 2022). «*Las Minas Antipersonal*». Obtenido de Revista Mexicana De Política Exterior, n.º 75 (marzo):119-43:  
<https://revistadigital.sre.gob.mx/index.php/rmpe/article/view/773>.