

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 1 de 24

INFORME DE AUDITORÍA

Fecha de emisión del Informe	Día: 15	Mes: Mayo	Año: 2025
-------------------------------------	----------------	------------------	------------------

1. INFORMACIÓN GENERAL:

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Proceso de Nómina
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Sandra Suguey Simanca Palencia
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de Procedimientos. Evaluación del Cumplimiento de las Actividades del Proceso. Evidencia de la Gestión de Riesgos. Evaluación de Sistemas de Información.

1.1 INTRODUCCION

En cumplimiento al plan de auditoría 2025 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena el 20 de febrero de 2025, se realizó auditoría especial al proceso de nómina, evaluando las actividades a través de las cuales se logra su ejecución, así como el sistema de controles diseñados e implementados para la mitigación de riesgos.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General:

Evaluar de forma integral el proceso de Nómina, analizando el grado de cumplimiento de las políticas, planes, procedimientos, estrategias, normas internas y externas en la gestión realizada, así como la efectividad del software de nómina SINAP V6, con el fin de medir la eficacia, la eficiencia, y garantizar el cumplimiento y aplicación de la normatividad vigente, la implementación de controles asociados al proceso y su efectividad, de acuerdo al rol de evaluación y seguimiento y enfoque hacia la prevención; teniendo en cuenta que esta auditoría se orienta hacia una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, destinada a agregar valor y mejorar a las operaciones de la Institución, con el propósito de cumplir sus objetivos organizacionales.

1.2.2 Específicos:

- Establecer el cumplimiento de los lineamientos dispuestos en la normatividad vigente.
- Evaluar los riesgos implementados y los controles diseñados para prevenirlos y mitigarlos.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 2 de 24

- Evaluar el cumplimiento de las actividades y los procedimientos asociados al proceso.
- Establecer el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la guía de gestión por proceso en el marco del modelo de Planeación y Gestión.
- Evaluar el debido funcionamiento de los sistemas de información asociados al proceso.

1.3 ALCANCE

Comprende la verificación y evaluación del proceso Nómina en la vigencia 2024, febrero 2025 para los siguientes aspectos:

- Debido funcionamiento del software de nómina SINAP V6
- Planta de personal y contratistas, verificando nivel, tipo de contratación, jornadas laborales y asignación salarial.
- Reportes de novedades.
- Liquidaciones de seguridad social, aportes para fiscales, impuestos, entre otros que por ley se deben aplicar.
- Liquidación de horas extras, bonificaciones y vacaciones.
- Reportes y declaraciones fiscales presentadas a los entes de control externos.
- Evaluar los riesgos de gestión, corrupción, fraude, tecnológico entre otros.
- Evaluar la efectividad de los controles a través del análisis de su diseño, ejecución y no materialización de los riesgos.

1.4 MARCO LEGAL

- La Constitución Política de Colombia (1991)
- Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1474 de 2011 - Ley Anticorrupción.
- Ley 594 de 2000 - Ley General de Archivos.
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Ley 100 de 1993
- Ley 797 de 2003
- Decreto 111 de 1996
- Ley 819 de 2003
- Ley 42 de 1993
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1499 de 2017

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 3 de 24

1.5 METODOLOGIA

Aplicación del procedimiento de auditoría interna y utilización de la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas versión 4, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Etapas del proceso auditor

- Planeación
- Ejecución - Comunicación de resultados
- Informe de auditoría
- Plan de mejoramiento

2. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA Y/O SEGUIMIENTO

Dando cumplimiento al Plan de auditorías de la vigencia 2025, se realizó auditoría especial al proceso de nómina, evaluando la gestión enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, las acciones implementadas por el área encargada para la preparación, liquidación y pago de la nómina, así como las funciones realizadas mediante el módulo de nómina del software implementado por la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, obteniendo el siguiente resultado:

2.1. Gestión por procesos:

La evaluación de este componente se direccionó a los mecanismos diseñados e implementados mediante el Sistema Integrado de Gestión de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena asociados al proceso Gestión del Talento Humano, con respecto a la preparación y liquidación de la nómina, observándose lo siguiente:

2.1.1. Caracterización:

Se verificó que la preparación de la nómina hiciera parte de las actividades claves de éxito del proceso, encontrándose en las actividades del Hacer, tal como se muestra a continuación:

Tabla 1. Caracterización del proceso

Actividades Claves Proceso: Gestión del Talento Humano		
Objetivo: Gestionar el desarrollo integral del talento humano a través del ciclo de vida de los colaboradores (ingreso, desarrollo y retiro), promoviendo la generación de bienestar, entornos seguros y saludables para lograr una cultura organizacional basada en el cumplimiento de valores institucionales y el trabajo en equipo para contribuir a las metas de la entidad.		
N°	ETAPA	ACTIVIDADES CLAVES DEL PROCESO
1	P	Definir plan de acción
2	P	Definir y planificar el Plan de capacitación institucional de acuerdo a las necesidades o solicitudes de formación.
3	P	Definir plan de bienestar laboral

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 4 de 24

4	P	Definir y planificar las actividades del SGSST
5	P	Identificar riesgos y oportunidades
6	H	Revisar las necesidades de personal solicitadas por las facultades, centros o dependencias
7	H	Selección del personal
8	H	Realizar inducción y reintroducción
9	H	Ejecutar el Plan institucional de capacitación
10	H	Desarrollar actividades del SGSST
11	H	Ejecución del plan de bienestar laboral
12	H	Tramite de certificados laborales, historias laborales o bonos pensionales
13	H	Elaborar Nómina
14	H	Desvinculación del talento humano
15	V	Evaluar desempeño de los funcionarios Resultados de e
16	V	Evaluar el desempeño del proceso
17	V	Evaluar Riesgos
18	A	Realizar acciones de mejora

Fuente: SIG Umayor

La estructura de la caracterización y sus especificaciones fueron evaluadas de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Guía la cual se encuentra a continuación, verificando debilidades en su diseño, dado que la estructura de la caracterización del proceso de Talento Humano no cuenta con todos los componentes identificados en la siguiente imagen:

Figura 12. Formato de caracterización de procesos

Proceso:				Fecha:		Código:			
Objetivo:									
Alcance:									
Líder o responsable del proceso:									
ETAPAS CLAVE DE LA EJECUCIÓN DEL PROCESO									
Tipo de Proveedor		Proveedor	Entrada/ Insumo	Actividades clave del proceso	Descripción de la actividad	Salida del Proceso	Cliente del Proceso	Tipo de cliente	
Interno	Externo							Interno	Externo
ENTORNO ESPECÍFICO DEL PROCESO									
Normatividad		Riesgos identificados			Controles existentes				
RECURSOS DEL PROCESO									
Humanos		Técnicos y Tecnológicos			Documentos/Trámites				
MEDICIÓN DEL PROCESO - INDICADORES									
Elaboró:		Revisó:		Aprobó:					
Firma:		Firma:		Firma:					
Cargo:		Cargo:		Cargo:					

Fuente: Función Pública, Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, 2020.

2.1.2. Procedimiento:

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 5 de 24

Se evaluó la existencia, diseño y aplicación de Procedimientos asociados a la preparación, liquidación y pago de la nómina, encontrándose el procedimiento PR-TH-007 “Elaboración de Nómina” siendo su última actualización el 09/06/2022; las actividades relacionadas son:

Tabla 2. Actividades claves de éxito del proceso

Nº	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
1	Verificación de relación de personal contratado	Recibir del Secretaria de talento humano relación del personal contratado al inicio de la vigencia y Verificar que los funcionarios incluidos en el listado, se encuentren creados en el sistema WAS.
2	Registrar novedades	Teniendo en cuenta las novedades reportadas por la dirección de talento humano y secretaria se procede a ingresar estas al sistema.
3	Liquidar	Efectúa la liquidación de la nómina.
4	Revisar y aprobar pre nómina	Se envía la Pre Nómina a Contabilidad para su revisión y aprobación. En caso de ser aprobada se efectúa cierre en el sistema y se realiza entrega de nómina a presupuesto para el registro presupuestal, de lo contrario se deberán realizar las correcciones pertinentes.
5	Realizar archivo plano	Realizar relación y archivos planos para pagaduría
6	Generar comprobantes	Generar comprobantes de pago y enviar por correo a todo el personal.

Fuente: SIG Umayor

Lo anterior permitió observar que las actividades relacionadas no abarcan el total de actividades que se asocian a la liquidación de la nómina como lo es la preparación de los tipos de nómina que son: la nómina del personal de planta y la nómina de los docentes ocasionales y catedra (Medio tiempo, Tiempo completo, Horas Catedra), la liquidación de las prestaciones sociales y los aportes parafiscales, así como no se contempla la validación de las novedades reportadas por otras áreas como son horas laboradas catedra, tiempo extra y demás conceptos que allí se relacionan.

Dentro del procedimiento tampoco se encontraron establecidos los términos para la recopilación de información de otras áreas que agregan datos a la nómina, lo que ha generado debilidades en la realización del proceso causando retrasos en los pagos y posibles errores en la liquidación de valores a pagar (identificados más adelante).

2.1.3. Gestión del riesgo:

Evaluados los riesgos asociados al proceso Gestión del Talento Humano, se identificó un riesgo de gestión y un riesgo de corrupción asociado a la preparación de la nómina, en el que se observó lo siguiente:

Tabla 3. Riesgos asociados al proceso

Tipo de riesgo	Riesgo	Control	Frecuencia ejecución
Riesgo de gestión	Inoportuna liquidación de nóminas	Sistematización del proceso de nómina	Semestral
		Realización de liquidación de prestaciones sociales manualmente	Semestral

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 6 de 24

Riesgo de Corrupción	Posible Manipulación de la nómina para favorecimiento de terceros	1. Revisiones previas a la nomina	Continua
		2. Sistematización de la nomina	
		3. Aplicación de fechas de corte de novedades	
		4. Socialización de las fechas de novedades	
		5. Sensibilización al responsable de construcción de la nomina	
		6. Solicitar a la Oficina de Control Interno de Gestión, la realización de auditorías a la nómina.	

Fuente: Gestión del Talento Humano

Del cuadro anterior se puede establecer que el área de Nómina presenta debilidades en la correcta gestión del riesgo y diseño de controles, debido a las siguientes observaciones:

Riesgos de gestión

Control 1: Como Cumplimiento del seguimiento periódico se relacionó el funcionamiento del software observando que la actividad no define de forma clara como mitigar la causa del riesgo, así mismo, este software ha presentado debilidades, por lo que ha sido necesario agregar información de forma manual, aumentando el riesgo de errores en la liquidación y pago. Además de lo anterior, la frecuencia del control no es concordante ni oportuna.

Control 2: La definición del control manual en la liquidación de las prestaciones sociales no es eficiente ni suficiente para validar la correcta liquidación de estos conceptos. Así mismo, la periodicidad en la realización es inoportuna ya que seis meses es demasiado tiempo para validar errores en una liquidación mensual.

Riesgo de corrupción

Controles: No se identificó de forma clara las acciones tomadas, así como la documentación del monitoreo continuo, siendo esto una debilidad dado que se pudo verificar que actividades como “aplicación de fechas de novedades” no fue documentado durante el periodo evaluado, al no contarse con términos establecidos para la recepción de información que alimenta la nómina

La “sistematización de la nómina” no se ha logrado dada la persistencia de debilidades en la operatividad del software implementado para su elaboración.

Y, la actividad “Revisiones previas a la nómina” no cuenta con mecanismos documentados que permitan verificar el seguimiento permanente dado que, la elaboración manual de la nómina aumenta los riesgos, teniendo en cuenta que la verificación por parte del área de Contabilidad (área externa) no es propio del autocontrol del proceso.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<h2>INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO</h2>	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 7 de 24

Además de lo anterior, de acuerdo a los seguimientos realizados previamente a la gestión de los riesgos de gestión, el área del Talento Humano no reportó materialización del riesgo, no obstante, en el presente proceso auditor se han evidenciado debilidades que podrían generar la materialización, como lo son los errores en el cálculo de algunos conceptos de la nómina por parte del software, como lo es la retención en la fuente, y los registros manuales de la información que no se logra calcular de forma automática.

2.1.4. Indicadores:

De acuerdo con la información suministrada por el área de Talento Humano, el proceso de nómina no cuenta con indicadores que permitan medir de forma permanente el cumplimiento de los objetivos propuestos en este proceso, dificultando la toma de acciones para corregir las posibles desviaciones que se presenten, por lo que es necesario el diseño de estos indicadores para medir la efectividad de las actividades realizadas para la elaboración y pago de nómina, y sus controles.

2.2. Evaluación de Nómina.

Para realizar una eficiente evaluación a la preparación y liquidación de la nómina, se debe tener claro que la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, a corte 31 de diciembre de la vigencia 2024, contó con un total de 65 funcionarios de planta y 21 Docentes catedráticos (84 Horas catedra, 97 Tiempo completo, 35 Medio tiempo), dentro de su contratación se contemplan los siguientes conceptos:

Funcionarios de planta: cuentan con un salario básico, Bonificación anual por Servicios prestados (35% o 50% del salario), Bonificación por Coordinación (20% del salario), prima de vacaciones, bonificación por recreación (valor dos días de salario), más todas las prestaciones que por ley se deben asignar a cada empleado (primas, vacaciones, etc). Quienes devengan menos de dos salarios mínimos legales vigentes se les asignó auxilio de transporte y subsidio de alimentación.

Docentes ocasionales y catedráticos: Su vinculación es por resolución de contrato como docentes de tiempo completo, medio tiempo u horas cátedras, donde se establece la cantidad de horas a laborar en la semana y el costo de cada una, siendo su cálculo el valor establecido para pago fijo mensual durante la vigencia de la misma resolución, así mismo, se les paga los conceptos que por ley tienen derecho los empleados como lo son las prestaciones sociales que se liquidan al finalizar cada contrato.

2.2.1. Sistemas de información - Software de nómina.

Desde octubre de la vigencia 2023 se implementó nuevo módulo de nómina al software que ya se venía implementando para las operaciones financieras y contables de la institución, de acuerdo con la información suministrada (acta n°2) durante los meses de enero a septiembre de la vigencia 2024 la persona encargada de preparar la nómina no reportó fallas ni debilidades que permitieran evidenciar los errores en los cálculos generados por

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 8 de 24

este software, evidenciando debilidades en los controles ejecutados, autocontroles y autoevaluaciones, por parte del proceso.

2.2.1.1. Estado general del Software SINAP V6 – Módulo de Nómina:


De acuerdo a la información recopilada por medio de los mecanismos de verificación, se identificó que el software se ha habilitado para la preparación y liquidación de las diferentes nóminas que se manejan en la institución, como lo son: Nómina Planta de personal y Nómina de docentes ocasionales y catedráticos; para esto se ha habilitado la opción de creación de terceros, actos administrativos mediante el cual se realiza la vinculación y hojas de vida de los docentes, así mismo, se ha parametrizado la liquidación de sueldos, prestaciones sociales, retenciones y los conceptos contemplados en la seguridad social.

No obstante, de acuerdo con la información suministrada por el operador del módulo, existen conceptos que se deben liquidar de forma manual dado que el sistema no los calcula o sus cálculos son errados, esto se puede detallar en la siguiente tabla:

Tabla 4. Funcionalidad del Software

	CONCEPTO	FUNCIONALIDAD SOFTWARE – Planta de personal	FUNCIONALIDAD SOFTWARE – Docentes ocasionales y catedra
1	Sueldo Personal de Nomina	Liquidación automática	Liquidación automática
2	Prima de Servicios	Liquidación manual	Liquidación automática
3	Auxilio de Transporte	Liquidación automática	N/A
4	Prima Vacaciones	Liquidación manual	Liquidación manual
5	Prima de Navidad	Liquidación manual	Liquidación manual
6	Horas Extras, Dominicales y Festivos	Liquidación automática	N/A
7	Bonificación por Recreación	Liquidación automática	N/A
8	Intereses de Cesantías	Liquidación manual	Liquidación manual
9	Vacaciones	Liquidación automática	Liquidación automática
10	Subsidio de Alimentación	Liquidación automática	N/A
11	Bonificación por Servicios Prestados	Liquidación automática	N/A
12	Cesantías	Liquidación manual	Liquidación automática
13	Aportes de salud y pensión	Liquidación automática	Liquidación automática
14	Rentas por salario	Liquidación manual	N/A

De acuerdo con el cuadro anterior, el software presenta debilidades en el 42,8% de los conceptos que se deben liquidar en la nómina, lo que genera un alto riesgo por posibles errores en los cálculos que se deben realizar de forma manual, teniendo en cuenta que estos conceptos tienen lineamientos legales y su parametrización debe estar enmarcada para dar cumplimiento normativo, los errores en los cálculos podrían conllevar a multas por parte de la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal) y la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), especialmente si hay errores en los descuentos o en la

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<h2>INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO</h2>	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 9 de 24

declaración de impuestos, problemas de cumplimiento, daños a la reputación y pérdida de productividad.

También se observaron debilidades en la implementación de mecanismos que permitan elaborar la nómina de forma eficiente y automatizada (formatos o procedimientos estandarizados) con el fin de minimizar riesgos en el cálculo de conceptos a pagar en la nómina de cada periodo, generando situaciones que no han sido contemplados dentro del mapa de riesgos y para las que no se cuenta con controles para su mitigación, como lo son las limitaciones en la parametrización del software, falta de capacitación permanente para su operación y los registros manuales permanentes.

Así mismo, se observó debilidades en la parametrización del software dado que existen conceptos que no se pueden liquidar y que fueron detallados en la tabla n°4, los cuales se deben calcular manualmente y cargar mediante un archivo plano o “novedades” (imagen 2); también se encontraron conceptos que no se calculan tal como establece en marco normativo aplicable como lo es la bonificación por servicios prestados en las que se observó aplicación errónea en el porcentaje aplicado

Imagen 2: Comprobante de liquidación de nómina – SINAP V6

	REPUBLICA DE COLOMBIA INSTITUCION UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA	Fecha de Impresión: 25/03/2025 Hora de Impresión: 11:15:25a. m. Pagina 1 de 1	
	LIQUIDACION PROFESORES CATEDRA		
TIPO DE LIQUIDACIÓN: LIQUIDACION PROFESORES CATEDRA			
FECHA DESDE: 01/02/2025		FECHA HASTA: 28/02/2025	
PERIODO: 202502			
OBSERVACIONES:			
NOMBRES : 1.047.461.516 JAIME GULLERMO PEREZ JIMENEZ		CARGO : TC-04 PROFESOR OCASIONAL TC - MAGISTER	
DEPENDENCIA : 401 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO		SALARIO : 37.421 GRADO: NO NIVEL: NO	
F. INGRESO : 07/01/2025		T. VINCULACIÓN: DOCENTE DE CATEDRA C. COSTOS: 401 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO	
CONCEPTO	NOMBRE	CANT	DEVENGADOS
CE 1028	VACACIONES HC	1,00	199,578.00
CE 1029	PRIMA DE NAVIDAD HC	1,00	415,788.00
CE 1030	CESANTIAS HC	1,00	450,437.00
CE 1031	INTERESES DE CESANTIAS HC	1,00	150.00
NO 1048	INTERESES DE CESANTIAS HC - NOVEDAD	1,00	3,604.00
TOTALES			1,069,557.00
TOTAL A PAGAR			1,069,557.00
NOMBRES : 1.071.355.650 PEDRO JAVIER BEDOYA MONTES		CARGO : TC-03 PROFESOR OCASIONAL TC -	
DEPENDENCIA : 401 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO		SALARIO : 30.732 GRADO: NO NIVEL: NO	
F. INGRESO : 07/01/2025		T. VINCULACIÓN: DOCENTE DE CATEDRA C. COSTOS: 401 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO	
CONCEPTO	NOMBRE	CANT	DEVENGADOS
CE 1028	VACACIONES HC	1,00	163,901.00
CE 1029	PRIMA DE NAVIDAD HC	1,00	341,461.00
CE 1030	CESANTIAS HC	1,00	369,916.00
CE 1031	INTERESES DE CESANTIAS HC	1,00	123.00
NO 1048	INTERESES DE CESANTIAS HC - NOVEDAD	1,00	2,959.00
TOTALES			878,360.00
TOTAL A PAGAR			878,360.00

Como medida para la comunicación formal de las falencias en la parte operativa del software, el área encargada realiza las solicitudes de corrección y ajuste mediante JTRAC, vía WhatsApp y correo electrónico que, de acuerdo a lo informado por el responsable, ha sido el único medio de comunicación establecido por el proveedor, no obstante, este mecanismo no ha sido suficiente para resolver la causa de las fallas, ni lograr la parametrización óptima para un buen desarrollo.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<h2>INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO</h2>	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 10 de 24

Cuando se indagó sobre la elaboración de un documento formal que dé cuenta del total de falencias que han retrasado el proceso, con el fin de medir el nivel de funcionalidad del mismo, dirigido a la alta dirección de la institución y a los proveedores del sistema con el propósito de acelerar la optimización del sistema, se informó que esto no ha sido realizado lo que podría limitar la mejoría de la operatividad del sistema y un mejor soporte técnico por parte del proveedor, con el fin de optimizar la herramienta que actualmente se encuentra implementada para la preparación de la nómina.

2.2.1.2. Inducciones y capacitaciones al personal que opera el software:

El sistema se encuentra operado por Delis Patricia Padilla Martelo (Contador Público de profesión) quien recibió capacitación por parte del proveedor cuando se posesionó en el cargo, no obstante, de acuerdo con el acta de capacitación y prueba de recorrido como técnica de auditoría se pudo observar que la capacitación no abarcó de forma eficiente todos los conceptos que se deben contemplar en la preparación de nómina y demás liquidaciones, lo que podría generar posibles debilidades en el desarrollo de este proceso, dado que en la capacitación los errores encontrados fueron solucionados de forma inmediata por parte del funcionario designado más no fue tomado como medida para parametrizar de forma permanente el software (acta 2).

Teniendo en cuenta las debilidades frecuentes, se indicó que las medidas tomadas por parte del encargado de la preparación de nómina en el software es tramitar mediante JTRAC (soporte técnico) como único medio de comunicación para la realización de solicitudes para la corrección, ajuste o aclaración, lo cual no ha sido suficiente para corregir la desviación en la información de forma permanente (acta 3), observándose debilidades en el sistema de control interno por parte del proceso, así como la realización ineficiente de las funciones del software al registrar y cargar información con cálculos aritméticos manuales, lo que podría generar errores recurrentes en la preparación de las nóminas, obteniendo como resultados saldos errados a pagar.

Según el reporte generado por el sistema SINAP V6, en la vigencia 2024 se realizaron sesenta y nueve (69) reportes y en la vigencia 2025 cuarenta y dos (42), detallados así:

Tabla 5. Reportes y solicitudes al proveedor

Tipificación	2024	2025
Duda e Inquietud	4	14
Error aplicativo	19	4
Error de datos	8	4
Modificación de datos	31	17
Nuevo desarrollo	7	3
Total	69	42

De acuerdo con los valores de la tabla anterior, de los reportes de la vigencia 2024, solo el 10% de las solicitudes correspondieron a ajustes en la parametrización en el cálculo de las retenciones y creación de conceptos en nómina, indicando que el 90% de estas se limitaron a recálculos inmediatos para ajustar los valores a pagar. Así mismo en la vigencia 2025 el

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 11 de 24

7% correspondió a ajustes en la parametrización y el 93% a ajustes inmediatos, permitiendo observar debilidades en el sistema de control interno y las acciones tomadas para parametrizar el software de forma permanente.

De acuerdo con la información suministrada por parte de los responsables de la información, las solicitudes de “Nuevo desarrollo” tienen un alto costo para la institución por lo que se evita realizarlas, no obstante, si las solicitudes enmarcan ajustes solicitados en la contratación para su parametrización, estos deben ser exigidos por parte de la institución sin costos adicionales toda vez que esto hizo parte del objeto del contrato.

2.2.2. Conceptos de nómina y pago:

En cuanto a la evaluación de los pagos por concepto de nómina de la vigencia 2024 y primer bimestre de la vigencia 2025, se observó lo siguiente:

NÓMINA DE EMPLEADOS DE PLANTA:

Descuentos de nómina: Dentro de los descuentos se encuentran los aportes por salud y pensión, fondo de solidaridad pensional, retenciones en la fuente por salarios y los descuentos por libranzas. Cabe mencionar que los conceptos de salud, pensión y retenciones en la fuente de la vigencia 2024 fueron objeto de evaluación en la auditoría realizada en la misma vigencia.

Devengados: Dentro de estos se encuentran:

- **Salario:** Este se liquidó mensualmente de acuerdo a los días laborados siendo este el valor que se encuentra relacionado en el comprobante de nómina, y es liquidado con base al grado y tipo de responsabilidad en la institución. La planta de personal a corte 31 de diciembre fue la siguiente:

cargo	Cantidad de cargos	Asignación salarial
048 Rector	1	16.917.822,00
064 Secretario General	1	14.695.983,00
098 Vicerrector	2	14.695.983,00
007 Decano	3	9.859.719,55
003 Profesor Tiempo Completo	5	8.572.667,73
002 Profesor Tiempo Completo	5	7.967.865,00
222 Profesional Especializado	8	7.461.592,76
001 Profesor Tiempo Completo	3	6.817.183,64
222-13 Profesional Especializado	1	5.163.902,73
219 Profesional Universitario	5	5.162.078,18
421 Pagador	1	4.009.603,45
005 Profesor Medio Tiempo	5	3.983.934,55
425 Secretario Ejecutivo	1	3.617.315,45
004 Profesor Medio Tiempo	9	3.408.594,55
367 Auxiliar Técnico	4	3.049.071,82
440-08 Secretaria Decanaturas	1	2.867.357,73

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 12 de 24

407 Auxiliar Administrativo	2	2.705.073,00	Tabla 6.
470-07 Auxiliar Servicios Generales	1	2.705.072,73	
440-06 Secretaria	3	2.471.562,27	
482 Conductor Mecánico	1	2.471.562,27	
015 Trabajador Oficial	1	2.276.438,18	
470-03 Auxiliar de Servicios Generales	2	2.276.438,18	
total	65		

Cargos – Planta de personal

- **Auxilio de transporte:** Se verificó el pago de auxilio de transporte en los cargos con asignación salarial inferior a dos SMMLV, dando cumplimiento a lo reglamentado. Para la vigencia 2025, en el periodo evaluado se observó ajuste al subsidio de transporte aun cuando no se había realizado el respectivo ajuste salarial, lo que no contraría la normatividad vigente debido a la naturaleza de este auxilio.

En la Institución solo seis funcionarios devengan auxilio de transporte, relacionados así:

Tabla 7. Personal con asignación de auxilio de transporte

Cargo 2024	Cantidad de cargos	Rango salarial	Pago auxilio transporte 2024	Pago auxilio transporte 2025
Silvio Ospino Reales	482 conductor mecánico	2.471.562,27	162.000	200.000
Jeffrey Fabian Castaño Peñaranda	470-03 Auxiliar de servicios generales	2.276.438,18	162.000	200.000
Abel Esteban Gómez Balseiro	470-03 Auxiliar de servicios generales	2.276.438,18	162.000	200.000
Diana María Pacheco Rivera	440-06 secretaria	2.471.562,27	162.000	200.000
Ana Paola Márquez Martínez	440-06 Secretaria	2.471.562,27	162.000	200.000
Nohra Vergara Polo	440-06 Secretaria	2.471.562,27	162.000	200.000
Elena María Peña Caicedo	015 Trabajador oficial	2.276.438,18	162.000	200.000

- **Subsidio de alimentación:** El artículo 10 del Decreto 0301 de 2024 estableció que tienen derecho al subsidio de alimentación los servidores públicos que perciban una asignación mensual no superior a \$2.592.593 pesos, por un valor de \$92.458, observándose que el valor asignado como subsidio no corresponde al establecido en el mencionado decreto; observándose que el valor asignado corresponde al subsidio establecido para servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación (Decreto 290 de 2024) u otras entidades del mismo orden. Teniendo en cuenta lo anterior, se evidenció que en la Institución siete (7) funcionarios devengan auxilio de alimentación, relacionados así:

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 13 de 24

Tabla 6. Reportes y solicitudes al proveedor

CARGO	CANTIDAD DE CARGOS	RANGO SALARIAL	PAGO SUBSIDIO ALIMENTACIÓN
Silvio Ospino Reales	482 Conductor mecanico	2.471.562,27	93.332
Jeffrey Fabian Castaño Peñaranda	470-03 Auxiliar de servicios generales	2.276.438,18	93.332
Abel Esteban Gómez Balseiro	470-03 Auxiliar de servicios generales	2.276.438,18	93.332
Diana María Pacheco Rivera	440-06 Secretaria	2.471.562,27	93.332
Ana Paola Márquez Martínez	440-06 Secretaria	2.471.562,27	93.332
Nohra Vergara Polo	440-06 Secretaria	2.471.562,27	93.332
Elena María Peña Caicedo	015 Trabajador oficial	2.276.438,18	93.332

- **Bonificaciones por servicios prestados:** el Gobierno Nacional, emitió el respectivo Decreto Salarial [293](#) de 2024, que establece:

“ARTÍCULO 10. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a dos millones quinientos noventa y dos mil quinientos noventa y cuatro pesos (\$2.592.594) moneda corriente

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

En concordancia con lo anterior, se verificó el pago realizado por este concepto, validando el porcentaje tenido en cuenta para su cálculo, evidenciándose errores en la asignación porcentual correspondiente de acuerdo con la base establecida en el texto anterior, identificándose que en el 33% de los meses de la vigencia 2024 y en el 8% de la vigencia 2025 presentaron errores en el cálculo de algunos funcionarios, así:

Tabla 7. Bonificación por servicios prestados

Periodo	Funcionario	Salario	Valor correspondiente a pagar según decreto	Valor pagado	Variación absoluta	Variación relativa
ene-24	Fernán Cortina Marrugo	7.461.593	2.611.558	2.395.413	-216.145	-8%

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 14 de 24

ene-24	Elsy Marlene Romero Redondo	4.655.554	1.629.443	1.558.156	-71.287	-4%
may-24	Ana Paola Márquez Martínez	2.471.563	1.235.782	865.047	-370.735	-30%
ago-24	Flor María Pérez Meléndez	5.904.579 (valor promedio salarial últimos 12 meses laborados)	2.066.602	2.207.401	140.798	7%
oct-24	Amalia Peña Rodríguez	7.887.958 (valor promedio salarial últimos 12 meses laborados)	2.760.785	2.793.457	32.671	1%
ene-25	Elsy Marlene Romero Redondo	3.577.323 (valor promedio salarial últimos 12 meses laborados)	1.252.063	1.260.281	8.217	1%
ene-25	Luz Elena Ramírez Mejía	7.707.251 (valor promedio salarial últimos 12 meses laborados)	2.697.538	2.846.377	-154.057	-6%G
Total			14.253.771	13.926.132	327.639	2%

- **Bonificaciones por coordinación:** El Decreto Salarial 293 de 2024, en su artículo 15 establece que:

ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que cuenten con planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Como evaluación a su cumplimiento, en los reportes de nómina se verificó que esta bonificación es pagada a los funcionarios que tienen a su cargo la coordinación o supervisión de grupos interno de trabajo, con una asignación del 20% adicional al valor asignado por salario, identificando un total de nueve funcionarios, así:

Cargo	Cantidad De Cargos	Rango Salarial	Bonificación Mensual por Coordinación	%
Fernán Cortina Marrugo	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Emilia Polo Carrillo	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Andrian David Cañate Mancera	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Emerson Rivera Cudris	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 15 de 24

Sandra Sugay Simanca Palencia	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Adriana Paola Aguirre Campo	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Mayler Morales Guardo	222 Profesional Especializado	7.461.593,00	1.492.319,00	20%
Elizabeth Del Socorro Díaz granados Beleño	222-13 Profesional Especializado	5.163.903,00	1.032.781,00	20%
Flor María Pérez Meléndez	219 Profesional Universitario	5.162.078,00	1.032.416,00	20%

Tabla 8. Bonificación por Coordinación

- Vacaciones y prima de vacaciones

De acuerdo con la Ley 1045 de 1978 y Decreto 1083 de 2015, los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. De acuerdo a los reportes remitidos por el líder del proceso, como vacaciones, se identificaron funcionarios con pago de vacaciones que, según su fecha de ingreso registrada en el sistema de nómina, no cumplían con el tiempo reglamentario para su goce total, estos son:

Tabla 9. Personal con goce de vacaciones sin cumplir con el año laborado

Fecha Ingreso al Cargo en la Institución	Nombre	Cargo	Pagado	Devengado	Deducido	Ingreso	Fecha Salida	Liquidacion	Pago
10/04/2024	Abel Esteban Gomez Balseiro	470-03 Auxiliar De Servicios Generales	2.276.438	1,763,467.00	141,078.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	1,622,389.00

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 16 de 24

16/10/2024	Adriana Paola Aguirre Campo	222 Profesional Especializado	7.461.593	5,720,555.00	457,644.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	5,262,911.00
21/10/2024	Alina Gomez Mejia	098 Vicerrector	14.695.983	11,266,920.00	901,354.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	10,365,566.00
01/10/2024	Andrian David Cañate Mancera	222 Profesional Especializado	7.461.593	1,741,038.00	139,284.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	1,601,754.00
10/04/2024	Dawin Manuel Marquez Correa	367 Auxiliar Tecnico	3.049.072	2,256,949.00	180,556.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	2,076,393.00
10/04/2024	Jose Miguel Rodriguez Acosta	470-07 Auxiliar Servicios Generales	2.705.073	2,093,332.00	167,466.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	1,925,866.00
10/04/2024	Katty Dilena Carriazo Jimenez	219 Profesional Universitario	5.162.078	3,994,696.00	319,576.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	3,675,120.00
26/08/2024	Kevis David Perez Salgado	440-08 Secretaria Decanaturas	2.867.358	2,198,308.00	175,864.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	2,022,444.00
18/04/2024	Silvio Ospino Reales	482 Conductor Mecanico	2.471.563	1,912,529.00	153,002.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	1,759,527.00
10/04/2024	Yuselis Esther Perez Pajaro	219 Profesional Universitario	5.162.078	3,821,013.00	305,682.00	23/12/2024	21/01/2025	Vacaciones Diciembre	3,515,331.00

Lo anterior, no cumple los lineamientos legales establecidos en materia de vacaciones ganadas y pagadas, además del riesgo que se causaría al pagar por adelantado sin ninguna garantía de permanencia por parte del funcionario al que se le realizó el pago.

- **Bonificación por recreación:** En relación con la bonificación especial de recreación, el Decreto 473 de 2022 consagra:

“ARTÍCULO 16. Bonificación especial de recreación. Los empleados públicos a que se refiere el presente Decreto tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Igualmente, habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero.

Con base en lo anterior, se verificaron los reportes mensuales suministrados por el líder del proceso, evaluando el cálculo de las bonificaciones pagadas por este concepto, identificando en la vigencia 2024 un total de cuarenta y siete (47) pagos, observándose error en el cálculo de cuatro (4) pagos y en la vigencia 2025 se identificaron once (11) pagos de los que dos (2) tuvieron errores en el cálculo. Esta verificación se realizó de acuerdo a la asignación salarial del mes en el que se pagó esta bonificación, tal como se detalla en la siguiente tabla:

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 17 de 24

Tabla 10. Bonificación por recreación

Periodo	Funcionario	Asignación básica salarial	Valor verificado por OACI	Valor pagado	Variación absoluta	Variación relativa
ene-24	Elsy Romero Marlene Redondo	4.655.554	310.370	267.669	-42.701	-14%
ene-24	Fernán Cortina Marrugo	6.729.431	448.629	411.498	-37.131	-8%
ago-24	Flor María Pérez Meléndez	5.162.078	344.139	420.457	76.318	22%
oct-24	Amalia Peña Rodríguez	8.572.667	571.511	532.087	-39.424	-7%
ene-25	Elsy Romero Marlene Redondo	3.049.072	203.271	240.053	36.782	18%
ene-25	Luz Elena Ramírez Mejía	8.572.667	571.511	542.167	-29.344	-5%
Total			2.449.431	1.631.711	-817.720	-33%

- **Horas extras:** Este pago se le realizó al conductor debido a las extensiones en el trabajo de campo por parte de funcionarios de la institución.

Tabla 11. Personal con horas extras

Funcionario	Mes	Concepto	Valor pagado
Silvio Ospino Reales	Septiembre	Extras diurnas	193.091
		Extras nocturnas	108.131
		Recargos dominicales	61.789
	Octubre	Extras diurnas	373.309
		Extras nocturnas	126.153
		Recargos dominicales	-
	Diciembre	Extras diurnas	399.054
		Extras nocturnas	108.131
		Recargos dominicales	54.065
Total			1.423.723

- **Rentas por salario:** Este concepto hizo parte de los criterios de evaluación del informe elaborado por la Oficina de Control Interno dentro de la vigencia 2024.

DOCENTES OCASIONALES Y HORA CATEDRA:

Como parte de la evaluación se identificó que la nómina de cátedra se encuentra integrada por docentes contratados a tiempo completo, medio tiempo y contratación para laborar horas cátedra. Pese a esta subclasificación, el total de docentes se

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	<h2>INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO</h2>	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 18 de 24

encuentran adscritos a la misma nómina, observándose que el valor a pagar depende del número de horas que se registran en el software, el cual permite asignar más horas de las asignadas mensualmente mediante acto administrativo, lo que podría generar incertidumbre por parte de los usuarios de la nómina dado que no hay forma de verificar dentro del mismo reporte cuando hay cambio de cargo o valor en la hora. (Resoluciones de contratación o cambio de cargo).

Las horas contratadas por modalidad son las siguientes:

Tabla 12. Modalidad de vinculación

Modalidad	Máximo horas semana	Máximo horas mes
Docentes horas cátedras	19	76
Docente medio tiempo	20	80
Docente tiempo completo	40	160

Por parte del proceso auditor, el área auditada remitió un total de quinientos veintiún (521) resoluciones, de las que ciento sesenta y nueve (169) fueron objeto de evaluación como muestra de auditoría, correspondientes al 32% del universo.

Como actividad de control y verificación se tomaron las resoluciones de la vigencia 2024 y primer bimestre 2025 remitidas por el área auditada, observándose el cambio de modalidad de contrato, por lo que se evidenciaron múltiples resoluciones a un mismo tercero, en las que se realizó comparación con la información allí plasmada y la que se encuentra consignada en los comprobantes de nómina generados en el software y sus registros operacionales, identificándose debilidades como lo son:

- Pese a que se ha asignado un total de horas pactadas, el software permite que las horas digitadas superen las horas contratadas, encontrándose docentes con pagos superiores a los establecidos en las resoluciones en los meses enero, febrero, mayo, junio, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre, con un total de 26 docentes.
- Diferencias entre la modalidad contratada (TC, MT, HC) y la registrada en el software, es decir, no se liquidó su pago de acuerdo a las condiciones contratadas, generando debilidades y posibles afectaciones económicas al no actualizar las bases antes de realizar la condición del docente al finalizar el periodo.

De acuerdo con lo anterior, se verificó y se observó que el 100% de las resoluciones (muestra de auditoría) se celebraron con un valor de hora el cual no corresponde al mismo valor pagado a los estos docentes, de acuerdo con la información suministrada en los formatos de nómina. Así mismo, se observó que, en las liquidaciones realizadas a estos docentes, también se tomó como base el valor de hora identificado en la nómina más no en la resolución.

En desarrollo del proceso auditor se identificó que los docentes son contratados durante el curso de cada semestre por lo que su liquidación se realiza al finalizar

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 19 de 24

cada periodo (junio-diciembre) por terminación del contrato o por cambio en la modalidad de contratación, no obstante, se identificó que en los reportes, al igual que con la nómina del personal de planta, también se realizan cálculos y registros de forma manual, evidenciando las debilidades en la parametrización del software, lo que aumenta el riesgo en la preparación y liquidación de nómina dada la necesidad de cargar valores calculados de forma manual.

3. OBSERVACIONES:

1. La caracterización no cumple con los requisitos establecidos por el DAFP respecto a la definición de las actividades claves de éxito, dado que la actividad “Elaborar nómina” no cuenta con una descripción que detalle de forma clara y precisa su desarrollo, así como tampoco se identifican sus proveedores, incumpliendo lo establecido en el numeral 3.5.4. de la Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), posiblemente por desconocimiento e inadecuada aplicación de la Guía mencionada y la errónea comprensión del modelo, ocasionando pérdida de oportunidades de mejora y optimización de los procesos.
2. El procedimiento “ELABORACIÓN DE NÓMINA” no describe el paso a paso que se debe hacer para su preparación, dado que no cuenta con lineamientos claros y precisos para la recopilación y validación de la información suministrada por otras áreas que agregan información a la nómina, incumpliendo con lo establecido en el numeral 4.1. de la Guía para la gestión por procesos en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), posiblemente por desconocimiento o inadecuada aplicación de esta guía, lo que podría generar retrocesos en la preparación de la nómina o errores en los saldos a pagar.
3. El área de Nómina no cuenta con indicadores para verificar el cumplimiento de sus objetivos, incumpliendo el numeral 1. Evaluación de la gestión pública, de la Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, Vr. 4, así como los lineamientos descritos en la política “seguimiento y evaluación de la gestión institucional” del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Vr. 5; posiblemente por deficiencias en la planificación de evaluaciones e implementación de medidas de control como primera línea de defensa, impidiendo que se realicen ajustes a los planes, metas o actividades para el logro de los objetivos.
4. Los controles asociados al proceso de Nómina, no describen las acciones que como parte del control deben realizarse para mitigar las causas (inmediata y raíz) de los riesgos, incumpliendo lo establecido en los numerales 3.2.2.1- valoración de los controles – estructura para la descripción del control, de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Vr. 6 y los lineamientos “Trabajar por procesos” de la política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos y del “componente actividades de

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 20 de 24

control” de la política Control Interno, Modelo Estándar de Control Interno, descritos en la tercera y séptima dimensión del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Vr. 5; posiblemente por falta de capacitación o conocimiento insuficiente sobre la metodología de gestión de riesgos y el diseño de controles, ocasionando la omisión de detalles críticos en la definición de acciones específicas para una administración del riesgo efectiva.

5. el software presenta debilidades en el 42,8% de los conceptos que se deben liquidar en la nómina, lo que genera un alto riesgo por posibles errores en los cálculos que se deben realizar de forma manual, teniendo en cuenta que estos conceptos tienen lineamientos legales y su parametrización debe estar enmarcada para dar cumplimiento normativo, los errores en los calculo podrían conllevar a multas por parte de la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal) y la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales), especialmente si hay errores en los descuentos o en la declaración de impuestos, problemas de cumplimiento, daños a la reputación y pérdida de productividad.

Así mismo, se contravienen las buenas prácticas administrativas de automatización y genera un alto riesgo de errores. Esta situación se origina por la falta de adaptabilidad del software actual y la ausencia de herramientas tecnológicas modernas.

6. Se identificaron diferencias en los valores liquidados por bonificaciones por servicios prestados y aportes a seguridad social, lo cual contraviene lo establecido en la Ley 100 de 1993 y otras normas laborales vigentes, generando pagos inexactos que pueden traducirse en sobrecostos o vulneraciones a los derechos laborales. Esta situación se debe a la falta de una adecuada parametrización del software de nómina y a la inexistencia de controles efectivos que validen los cálculos antes del pago.
7. En la nómina de docentes ocasionales y catedra, en el software se registra únicamente el valor por hora pactado en la resolución sin establecer una asignación básica mensual, lo que no cumple con los lineamientos del Ministerio de Educación ni con las buenas prácticas contables, generando una dependencia excesiva de cálculos manuales y aumentando el riesgo de errores. Esta situación es causada por una deficiente configuración del sistema y la ausencia de políticas claras sobre la estructura salarial.
8. La falta de claridad en la base de cálculo para conceptos salariales asignados al personal docente vinculado por resolución (catedra), podría generar errores al calcular los distintos conceptos de nómina, situación que vulnera los principios de uniformidad y legalidad en la administración pública y puede generar inconsistencias en la liquidación de prestaciones y aportes. Esta situación se origina por la falta de lineamientos internos que definan la base de liquidación y la omisión de tales parámetros en el software.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 21 de 24

9. Se evidenció el registro de liquidación de horas superiores a los pactados a los docentes catedráticos, dado que, se realizaron pagos por un número de horas mayor al estipulado en las resoluciones contractuales, lo cual contraviene los principios de legalidad y ejecución presupuestal responsable, y representa un riesgo de responsabilidad fiscal. Esta situación se originó por la ausencia de controles que validen la coherencia entre la resolución y la liquidación mensual.
10. Los pagos realizados por horas cátedra superaron los valores establecidos en las resoluciones de vinculación docente, situación que incumple las condiciones contractuales y representa un riesgo financiero. Esta situación es consecuencia de la falta de controles automatizados y de alertas que impidan exceder los montos autorizados.
11. Debilidades en la parametrización del software de nómina, dada las fallas que obligan a realizar cálculos manuales con frecuencia, lo cual contraviene los principios de eficiencia y seguridad de la información en la administración pública. Esta situación aumenta el riesgo de errores humanos y se debe a una gestión ineficaz del proveedor del software y la falta de seguimiento institucional.
12. Se han materializado riesgos previamente identificados, como errores en valores liquidados en nómina, lo que indica debilidades en el control ejercido por el líder del proceso, en contravía de lo establecido en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Esta situación tiene como causa principal la falta de supervisión continua y la escasa actualización del mapa de riesgos del proceso.
13. Se identificaron funcionarios con pago de vacaciones que, según su fecha de ingreso registrada en el sistema de nómina, no cumplían con el tiempo reglamentario para su goce total, generando ineficiencia en el gasto por este concepto, así como posibles debilidades en los controles implementados por el líder del proceso en el seguimiento a la parametrización y estandarización en la liquidación reglamentaria de este concepto.
14. No se han implementado herramientas, mecanismos o estrategias eficaces para mitigar los riesgos detectados en el sistema de nómina, como lo son las limitaciones en la parametrización del software, falta de capacitación permanente para su operación y los registros manuales permanentes, contraviniendo las directrices de gestión del riesgo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta situación incrementa la exposición institucional a errores y se origina por la falta de priorización del tema en los planes de mejora.
15. Se evidenció que los errores identificados en los cálculos de nómina son corregidos de manera puntual por el proveedor, sin realizar ajustes permanentes en la parametrización del sistema, situación que incumple con los principios de mejora continua. Esta debilidad se debe a la limitada gestión contractual y técnica con el proveedor del software.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 22 de 24

16. Se identificaron fallas puntuales en la parametrización, como la numeración manual de contratos, la posibilidad de modificar asignaciones salariales y el incumplimiento de normativas laborales en el sistema, lo que aumenta el riesgo de errores y vulnera los principios de legalidad. Esta situación se debe al diseño inadecuado del software y a la falta de controles internos en su configuración.
17. No se cuenta con mecanismos documentados que definan las actividades a desarrollar para la correcta elaboración de la nómina, considerando los diferentes tipos de contratación, lo que va en contra de los lineamientos del MIPG y de los manuales de procesos y procedimientos. Esta situación ha generado errores recurrentes y se debe a la falta de documentación y capacitación del personal responsable.
18. Se observó riesgo en la liquidación de docentes contratados por resolución dado que no se registran valores básicos en el sistema, y se ingresan manualmente las horas laboradas, lo que contraviene los principios de transparencia y equidad. Esto incrementa el riesgo de errores en los pagos y tiene como causa una deficiente parametrización del software y la ausencia de controles efectivos.
19. Se evidenció que no existen mecanismos de control internos permanentes que realicen seguimiento a los cálculos de los conceptos liquidados en la nómina, lo cual contraviene las disposiciones del MECI sobre supervisión y seguimiento. Esta situación genera riesgos acumulativos y se debe a una deficiente implementación del control interno, teniendo en cuenta que más del 40% de los conceptos que se debe contemplar en la liquidación de la nómina se realiza de forma manual.

4. CONCLUSIONES

- a. Del análisis efectuado se concluye que el proceso de nómina presenta deficiencias estructurales tanto a nivel de sistemas como de procedimientos y controles; así mismo, la falta de parametrización adecuada del software, el uso de cálculos manuales, los errores en las liquidaciones de algunos conceptos y pagos constituyen riesgos significativos para la Institución en términos financieros, legales y administrativos, lo que permitió evidenciar ineficiencia del proceso y debilidades en los controles ya establecidos, lo que comprometen la transparencia, la equidad y el cumplimiento normativo del pago de la nómina institucional.

5. RECOMENDACIONES

Para mitigar los riesgos identificados y mejorar la gestión del proceso de nómina, se recomienda:

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 23 de 24

1. Fortalecer los mecanismos de medición, seguimiento y control, para una mejor operatividad del proceso.
2. Parametrizar adecuadamente el software de nómina, estableciendo asignaciones básicas salariales y cumpliendo con la normatividad aplicable a los beneficios laborales.
3. Diseñar e implementar procedimientos estandarizados para el cálculo, liquidación y pago de la nómina, diferenciando los tipos de contratación y contemplando todas las variables salariales.
4. Fortalecer los controles internos del proceso, incluyendo revisiones periódicas, validaciones automáticas y auditorías internas sobre los pagos realizados.
5. Implementar acciones correctivas estructurales en el software, que solucionen de forma permanente los errores recurrentes de cálculo y eviten ajustes manuales mensuales.
6. Actualizar el mapa de riesgos del proceso de nómina, incluyendo riesgos identificados recientemente y establecer planes de tratamiento para su mitigación.
7. Establecer una herramienta de seguimiento y monitoreo de los conceptos liquidados en nómina, que permita validar valores antes del pago definitivo.
8. Capacitar al personal encargado del proceso, especialmente en el uso correcto del sistema, normatividad laboral y ejecución de los procedimientos establecidos.
9. Adoptar mecanismos de trazabilidad y control sobre modificaciones en el sistema, para evitar cambios indebidos en asignaciones salariales y contratos.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 24 de 24

10. Revisar y ajustar todos los contratos y resoluciones vigentes para garantizar que los pagos efectuados correspondan estrictamente a lo pactado.
11. Adoptar mecanismos de validación cruzada entre resoluciones, horas trabajadas y pagos realizados, para garantizar la integridad de la información y evitar sobrepagos.

6. REPORTE DE MEJORA

Como medida implementada en el desarrollo del proceso auditor, se emitió por parte del área del Talento Humano, resolución que establezca los límites para la recepción de la información correspondientes a cada novedad del periodo, como resultado de las recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno.

7. LIMITACIONES O DIFICULTADES

N/A

Para constancia se firma en Cartagena D.T. y C., a los 15 días del mes de mayo del año 2025

APROBACIÓN DEL INFORME			
Nombre Completo	Cargo	Responsabilidad	Firma
ELIZABETH DIAZ GRANADOS BELEÑO	Jefe de Oficina Control Interno	Aprobacion	
EQUIPO DE AUDITORES			
Nombre Completo	Cargo	Responsabilidad	Firma
WENDY ARMENTA FARELO	Apoyo profesional Oficina de Control Interno	Auditor responsable	