



# UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

## OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

INFORME No.101.4.2 -03-2015

### AUDITORÍA DE GESTIÓN AL PROCEDIMIENTO AGHPT – 10 LIQUIDACIÓN NÓMINA Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL PROCESO GESTIÓN HUMANA

FECHA	:	17 de octubre de 2014 al 31 de marzo de 2015
ELABORADO POR	:	Fabio Ramón Wilches Vargas Auditor Externo Oficina de Control Interno
RESPONSABLES DE PROCESO	:	Claudia Bibiana Salamanca Páez Jefe División de Recursos Humanos
METODOLOGÍA UTILIZADA	:	Revisión Documental de los registros generados en la dependencia y cálculos matemáticos de las prestaciones.

#### 1. OBJETIVO GENERAL

Llevar a cabo una auditoría al procedimiento AGHPT- 10 LIQUIDACIÓN NÓMINA Y SEGURIDAD SOCIAL del proceso Gestión Humana de la Universidad, en la cual se establezca el nivel de confiabilidad de la liquidación de las prestaciones sociales.

#### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar la liquidación de las prestaciones sociales, especialmente la de las cesantías de la planta de personal docente y administrativa por los años 2010, 2011, 2012 y 2013 de acuerdo a la normatividad vigente.
2. Comparar los valores resultantes de los cálculos efectuados contra los valores provisionados por la División de Recursos Humanos.
3. Entregar, con base en la evaluación, un insumo para el mejoramiento continuo del proceso en función de los roles que le corresponden al área.

El presente procedimiento de evaluación se ha desarrollado con fundamento en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993 y de acuerdo al SISGECC institucional.

#### 3. ALCANCE

Dentro de la auditoría se revisarán los procedimientos, registros y actividades desarrolladas para determinar la liquidación de las prestaciones sociales de los empleados docentes y administrativos de planta de la Universidad, especialmente lo concerniente a liquidación de cesantías durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

El procedimiento de auditoría culminará con la entrega del informe y posterior aprobación del Plan de Mejora que resulta de la evaluación realizada.

#### 4. METODOLOGÍA

Con el fin de dar apertura oficial al proceso de auditoría en la División de Recursos Humanos, se reunió el pasado 23 de octubre de 2014 la Jefe de la dependencia auditada, el Jefe de la Oficina de Control Interno, el Auditor externo de la Oficina de Control Interno encargado de la auditoría y el equipo de trabajo de la dependencia; en esta reunión se informaron los objetivos de auditoría, el alcance, la metodología de evaluación y el cronograma de actividades previstas.



# UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

## OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

Una vez socializado el plan de trabajo con el personal encargado, el auditor procedió a solicitar la información por intermedio de la Oficina de Control Interno y mediante correos electrónicos los cuales fueron contestados por la División de Recursos Humanos, igualmente y en cada caso, se revisaron el 100% de los registros generados por los procedimientos a cargo del proceso, aunque en el resultado del mismo se tomaron los registros con diferencias significativas a criterio de la auditoría.

### 5. TRABAJO DE CAMPO

La ejecución operativa de la auditoría inició con la aplicación de los papeles de trabajo preparados para cada una de las prestaciones que se toman como base en el proceso, teniendo en cuenta lo descrito en la norma aplicable a cada prestación, lo cual fue la base, para que al final del proceso se pudiera concluir acerca del cálculo de la liquidación del auxilio de las cesantías, procedimiento a cargo de la División de Recursos Humanos el cual está documentado en el Sistema de Gestión Ética con Calidad –SISGECC–, así mismo, se efectuó la revisión de los registros que en cada caso existían y que fueron evidenciados en el archivo documental.

Teniendo en cuenta lo anterior y con base en la metodología prevista en cada caso, esta auditoría presenta los siguientes resultados.

### 6. CONCEPTOS GENERALES SOBRE LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES:

#### 6.1. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS

Fundamento Legal:

- Decreto 1042 de 1.978
- Decreto 0600 de 2.007
- Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes

Creada a partir de la vigencia del Decreto 1042 de 1.978 para los funcionarios administrativos y mediante el Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes de las universidades estatales. Se causa cada vez que el empleado cumpla (1) un año continuo de labor.

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Para su liquidación se toman los siguientes factores tanto para funcionarios administrativos como para los docentes:

- ✓ La asignación básica mensual,

Fórmula Aplicada: - Hasta el año 2012:  $BSP = ABM \times (35\% \text{ o } 50\%)$  Aplica para empleados públicos docentes y administrativos de planta  
- Desde el año 2013:  $BSP = ABM + PT \times (35\% \text{ o } 50\%)$  Para empleados administrativos de planta

BSP : Bonificación por Servicios Prestados  
ABM : Asignación Básica Mensual  
PT : Prima Técnica

La Bonificación por servicios prestados es equivalente al 50% o 35% según sea que el funcionario devengue de acuerdo con la siguiente tabla, más o menos del tope allí establecido por el gobierno nacional en el decreto de salarios de cada año.

Años	Administrativos		Docentes	
	Norma Aplicada	Valor Tope	Norma Aplicada	Valor Tope
2010	Art. 9 Decreto 1374 de Abril 26 de 2010	\$ 1.156.023	Art. 3 Decreto 1370 de Abril 26 de 2010	\$ 1.137.977
2011	Art. 9 Decreto 1031 de Abril 04 de 2011	\$ 1.192.669	Art. 3 Decreto 1028 de Abril 04 de 2011	\$ 1.174.071
2012	Art. 10 Decreto 0853 de Abril 25 de 2012	\$ 1.252.303	Art. 3 Decreto 0828 de Abril 25 de 2012	\$ 1.232.754
2013	Art. 10 Decreto 1029 de Mayo 21 de 2013	\$ 1.295.383	Art. 3 Decreto 1003 de Mayo 21 de 2013	\$ 1.275.161



# UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

## OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

Si el servidor público devenga más de lo establecido en estos de decretos se le liquida el 35%, de lo contrario se liquidará el 50%.

A partir del año 2013 conforme al artículo 6 del decreto 1029 de 2013, además de los factores de salario señalados en el artículo 59 del decreto 1042 de 1978, para la liquidación de la Bonificación por Servicios Prestados, se tiene en cuenta la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.

En el anexo 6.1. se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$7.918.058 y \$22.940.133 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor la diferencia.

Esta Auditoría basado en el análisis de los resultados comentados en el párrafo anterior, solicita aclaración sobre todas las diferencias pero específicamente de los siguientes funcionarios, dada su condición de docente y/o con encargos administrativos:

- ✓ Gaitán Didier Clemencia del Carmen.
- ✓ Corrales Medina Carlos Alberto.
- ✓ Muñoz Molina Liliana Constanza.
- ✓ Perilla Perilla Mario.

### 6.2. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN

Es un reconocimiento a los empleados públicos equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual, los cuales se pagarán en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

#### Fundamento Legal

- Decreto 451 de 1984.
- Ley 995 de 2005
- Decreto 404 de 2006
- Decreto 600 de 2007

Se aplica solamente a los servidores públicos administrativos, los docentes no tienen derecho a este reconocimiento.

Fórmula Aplicadas:  $BER = (ABM/30)*2$

BER : Bonificación Especial de Recreación  
ABM : Asignación Básica Mensual

En el anexo 6.2. se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$5.524.977 y \$2.802.442 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft.

Respecto de esta prestación dado que sus resultados no afectan la evaluación de ninguna otra de las prestaciones analizadas, la auditoría no solicita ninguna aclaración al respecto; sin embargo, recomienda llevar a cabo su revisión.



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

#### 6.3.- PRIMA DE SERVICIOS

Consiste en el reconocimiento en dinero de quince días de remuneración a los empleados administrativos de la Universidad.

Los empleados públicos docentes tienen derecho a una Prima Anual de Servicios equivalente a treinta (30) días de remuneración mensual, la que se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año.

Se cancela dentro de los primeros quince días del mes de julio de cada año

#### Fundamento Legal

- > Decreto 1042 de 1978
- > Decreto 600 de 2007
- > Decreto 1279 de 2002 para los empleados públicos docentes

Son factores para su liquidación:

- ✓ El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados.

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Para liquidar la prima de servicio se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales precedentes a 30 de junio de cada año para los funcionarios administrativos.

A los empleados públicos docentes de carrera que hayan estado vinculados por tiempo inferior a un año y siempre que hubieren servido a la Universidad respectiva por lo menos seis (6) meses, se les liquida proporcionalmente, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes de servicio completo

Para los empleados públicos docentes, la remuneración mensual que corresponda al docente a treinta (30) de abril del año respectivo.

A treinta (30) de junio de cada año el empleado debe haber laborado en la entidad un año completo.

Fórmula Aplicadas:  $PS = ABM + AXA + AXT + 1/12BSP$  Aplica para funcionarios administrativos de planta  
 $PS = ABM + 1/12BSP$  Aplica para empleados públicos docentes

PS : Prima de Servicios  
ABM : Asignación Básica Mensual  
AXA : Auxilio de Alimentación  
AXT : Auxilio de Transporte  
BSP : Bonificación por Servicios Prestados

A partir del año 2013 conforme al artículo 6 del decreto 1029 de 2013, además de los factores de salario señalados en el artículo 59 del decreto 1042 de 1978, para la liquidación de la prima de servicios, se tiene en cuenta la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.

En el anexo 6.3., se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$41.063.785 y \$11.310.409 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor las diferencias encontradas.



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

#### 6.4. - VACACIONES

Dentro de la legislación aplicable, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa para los funcionarios administrativos, la cual consiste en el reconocimiento tanto en tiempo libre como en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año.

Los empleados públicos docentes tiene derecho a treinta (30) días de vacaciones, de los cuales quince (15) son hábiles continuos y quince (15) días calendario.

#### Fundamento Legal

- > Decreto 3135 de 1968
- > Decreto 1848 de 1969
- > Decreto 1045 de 1978
- > Decreto 2150 de 1995
- > Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes
- > Ley 995 de 2005
- > Decreto 404 de 2006

Son factores para su liquidación:

- ✓ El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo
- ✓ La prima técnica
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados
- ✓ La prima de servicios

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Fórmula Aplicadas:  $VAC = ABM + PT + AXA + AXT + 1/12BSP + 1/12PS$  Aplica para funcionarios administrativos de planta  
 $VAC = ((ABM + 1/12BSP + 1/12PS) / 30) \times \text{días calendario de vacaciones.}$  Aplica para empleados públicos docentes

VAC : Vacaciones  
ABM : Asignación Básica Mensual  
PT : Prima Técnica  
AXA : Auxilio de Alimentación  
AXT : Auxilio de Transporte  
BSP : Bonificación por Servicios Prestados  
PS : Prima de Servicios

En el anexo 6.4., se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$20.101.201 y \$11.330.857 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor la diferencia.

#### 6.5.- PRIMA DE VACACIONES

Es un reconocimiento que la Ley otorga a los servidores públicos al cumplir cada año de servicios,

La prima de vacaciones para los funcionarios públicos administrativos será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.

Para liquidar la prima de vacaciones, conforme lo establece el artículo 17, para los funcionarios públicos administrativos se tendrán en cuenta los mismos factores salariales establecidos para la liquidación de las vacaciones.



# UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

## OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

### Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968
- Decreto 1848 de 1969
- Decreto 1045 de 1978
- Decreto 2150 de 1995
- Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes
- Ley 995 de 2005
- Decreto 404 de 2006

### Son factores para su liquidación:

- ✓ El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo
- ✓ La prima técnica
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados
- ✓ La prima de servicios

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Fórmula Aplicadas:  $PVAC = ABM + PT + AXA + AXT + 1/12BSP + 1/12PS$  Aplica para funcionarios administrativos de planta  
 $PVAC = 2/3ABM + 1/12BSP + 1/12PS$  Aplica para empleados públicos docentes

PVAC : Vacaciones  
ABM : Asignación Básica Mensual  
PT : Prima Técnica  
AXA : Auxilio de Alimentación  
AXT : Auxilio de Transporte  
BSP : Bonificación por Servicios Prestados  
PS : Prima de Servicios

En el anexo 6.5., se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$24.398.301 y \$22.414.902 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor la diferencia.

### 6.6.- PRIMA DE NAVIDAD

Consiste en el pago que realiza la Universidad al funcionario público, para lo empleados públicos administrativos el equivalente a un mes de salario que corresponda al cargo desempeñado en 30 de noviembre de cada año.

Los empleados públicos docentes tienen derecho a una Prima Anual de Navidad que se paga en el mes de diciembre del año correspondiente.

La Prima de Navidad se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año y proporcionalmente al tiempo servido a quienes hayan estado vinculados por tiempo menor, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes completo de servicio.

### Fundamento Legal

- Decreto 3135 de 1968
- Decreto 1848 de 1969
- Decreto 1045 de 1978
- Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes.



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

Son factores para su liquidación:

- ✓ El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo
- ✓ La prima técnica
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados
- ✓ La prima de servicios
- ✓ La prima de vacaciones

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Fórmula Aplicadas:  $PNAV = ABM + PT + AXA + AXT + 1/12BSP + 1/12PS + 1/12PVAC$  Aplica para funcionarios administrativos de planta

$PNAV = ABM + 1/12BSP + 1/12PS + 1/12PVAC$  Aplica para empleados públicos docentes

ABM : Asignación Básica Mensual  
PT : Prima Técnica  
AXA : Auxilio de Alimentación  
AXT : Auxilio de Transporte  
BSP : Bonificación por Servicios Prestados  
PS : Prima de Servicios  
PVAC : Prima de Vacaciones

En el anexo 6.6., se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez analizados los cálculos para esta prestación y comparados con lo reportado por la División de Recursos Humanos se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios ascienden a \$19.481.065 y \$21.745.586 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor la diferencia.

#### 6.7.- AUXILIO DE CESANTÍAS

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por fracciones de año laboradas

Fundamento Legal

- > Ley 6 de 1945
- > Ley 65 de 1946
- > Decreto 1160 de 1947
- > Decreto 3118 de 1968
- > Decreto 1045 de 1978
- > Ley 50 de 1990
- > Ley 244 de 1995
- > Ley 1071 de 2006
- > Ley 344 de 1996
- > Ley 432 de 1998
- > Decreto 1582 de 1998
- > Decreto 1453 de 1998
- > Decreto 1252 de 2000
- > Decreto 1279 de 2.002 para los empleados públicos docentes.
- > Ley 1071 de 2006
- > Ley 1064 de 2006
- > Decreto 19 de 2012



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

Son factores para su liquidación:

- ✓ El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo
- ✓ La prima técnica
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados
- ✓ La prima de servicios
- ✓ La prima de vacaciones
- ✓ La prima de navidad
- ✓ Los dominicales y feriados
- ✓ Las horas extras
- ✓ El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio

Para efectos de esta auditoría se tienen en cuenta solamente aquellos factores que estando contemplados en la ley aplican para la Universidad.

Fórmula Aplicadas:  $AXCS = ABM+PT+AXA+AXT+DMFE+HEX+TS+1/12BSP+1/12PS+1/12PVAC+1/12PN$  Aplica para funcionarios administrativos de planta

$AXCS = 2/3ABM+1/12BSP+1/12PS+1/12PVAC+1/12PN$  Aplica para empleados públicos docentes

AXCS : Auxilio de Cesantías  
ABM : Asignación Básica Mensual  
PT : Prima Técnica  
AXA : Auxilio de Alimentación  
AXT : Auxilio de Transporte  
BSP : Bonificación por Servicios Prestados  
PS : Prima de Servicios  
PVAC : Prima de Vacaciones  
PN : Prima de Navidad  
DMFE : Dominicales y Feriados  
HEX : Horas extras  
TS : Trabajo suplementario

En el anexo 6.7., se encuentran los archivos de Excel con la liquidación de esta prestación para cada año estudiado y el respectivo consolidado.

Una vez realizado el cálculo y el análisis de cada una de los factores que inciden en la liquidación del Auxilio de Cesantía comparados con la información reportada por la División de Recursos Humanos y de acuerdo con el marco normativo, se registra en el informe las diferencias mayores de cien mil pesos a favor o en contra del empleado; en conclusión las sumas canceladas supuestamente de más o en contra de los funcionarios que ascienden a \$529.523.611 y \$5.853.280 respectivamente. Presume esta auditoría que las diferencias fueron supuestamente ocasionadas por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft. Se espera, por tanto, que la División explique al Auditor la diferencia.

#### 6.8.- RESULTADOS CONSOLIDACIÓN DIFERENCIAS - OBSERVACIONES

En el anexo 6.8 denominado "Resultado Consolidación de Diferencias", se detallan de igual manera las diferencias consolidadas supuestamente canceladas de más o en contra de los funcionarios que ascienden a \$566.746.162 y \$21.173.387 respectivamente. Como ha argumentado esta Auditoría en los casos individuales para cada una de las prestaciones analizadas, se presume en general que las diferencias arrojadas por el análisis obedecen supuestamente a uno o unos parámetros mal definidos ya sea por los cálculos o por la formulación y/o parametrización del software como se ha enfatizado anteriormente.

Como se puede observar, en las vigencias 2013 tuvo una reducción anual importante en el pago de las cesantías respecto de los años anteriores, tal y como ya se comentó anteriormente, la sobre estimación en el pago del auxilio de cesantías fue supuestamente ocasionada por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, ya sea en los cálculos realizados por la Auditoría, o a errores en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema NOVASOFT, adicionado a esto a que la División de Recursos Humanos no cuenta con los controles internos formales que garanticen la correcta erogación de los recursos públicos en los fondos individuales de los trabajadores de la Universidad.



## UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

### OFICINA DE CONTROL INTERNO INFORME DE AUDITORÍA

La auditoría tuvo a su disposición, allegados por la División de Recursos Humanos, una serie de memorandos de la División y reportes de servicios o soporte prestados por el proveedor del software, en donde se hace saber en varias ocasiones a la Oficina de Planeación Sistemas y Desarrollo, de las inconsistencias que presentaba el módulo de nómina ya que el sistema no venía operando satisfactoriamente, solicitando igualmente la reparametrización del sistemas Novasoft, detallando la manera como se debían en algunos casos liquidar las prestaciones o como incluir en ellas las diferentes variables según sea el caso. Sobre el particular, se informó a esta Auditoría en entrevista con el Jefe de Control Interno que algunas de estas solicitudes y requerimientos fueron atendidos en su momento, siendo corregidos e implementados mayormente con la versión que empezó a correr en el sistema desde el mes de abril de 2012. Por lo anterior, presume este auditor que los resultados derivados del análisis efectuado en el desarrollo de la auditoría, son más razonables que los mismos respecto de períodos anteriores, sin embargo, igualmente se presentan las diferencias mencionadas en los párrafos del 6.1 al 6.7, sobre los cuales ya se solicitó estudio y aclaración por parte de la División a cargo del proceso.

Con base en los resultados consolidados de esta auditoría, la División de Recursos Humanos, que es la encargada de la liquidación de la nómina y prestaciones sociales en la Entidad, probablemente pudo haber sobrestimado para las vigencias 2010, 2011 y primer trimestre del año 2012, el auxilio de cesantías pagadas a los empleados de la Universidad, supuestamente ocasionada por un parámetro mal definido respecto de los factores que integran cada prestación, o a errores en la formulación y parametrización del aplicativo de nómina del sistema Novasoft; ayudados también por la ausencia de controles internos efectivos, para la verificación y validación de las liquidaciones mensuales abonadas a los funcionarios a través del Fondo Nacional del Ahorro, garantizando así la correcta erogación de los recursos públicos en los fondos individuales de los trabajadores de la Universidad.

No fue posible realizar pruebas o verificaciones directamente en el software de nómina, ya que según lo informado, a pesar de contar con las copias de respaldo de la información de los años 2010 a 2013, las versiones del programa así como el cliente servidor utilizado en diferentes periodos, fueron remplazados periódicamente por unos más robustos, mejor parametrizados o simplemente de mayor capacidad en el lenguaje de programación, y ya no se cuenta fácilmente con acceso a ellos; dificultando por tal razón, tener la posibilidad de utilizar la información en cada una de las plataformas o versiones aplicadas en cada momento.

Como se solicitó, en los puntos 6.1 a 6.7, esta auditoría queda pendiente de las aclaraciones y respuesta oportuna por parte de la División de Recursos Humanos a las diferencias encontradas

Sin otro particular,

**FABIO RAMÓN WILCHES VARGAS**

Auditor Externo.