



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

1 de 11

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable): Elaboración de las Nóminas del personal administrativo de la Universidad de Pamplona

FECHA

08

02

2024

Objeto: Comprobar el correcto procedimiento en la ejecución de las nóminas del personal administrativo de la Universidad de Pamplona

Alcance: La auditoría interna especial es aplicable al procedimiento de Nómina desde la solicitud del certificado de disponibilidad presupuestal para el pago de la nómina, la provisión y pago de aportes parafiscales.

Criterio: Decreto 1083 de 2015 sector de la función pública, acuerdo 011 del 28/02/2012” planta Global de personal Universidad de Pamplona”; acuerdo 017 22/04/2016” Planta global de la Universidad; Acuerdo 031 del 22 de agosto del 2022 del honorable consejo superior universitario, Resolución No.385 de 2022 por la cual se actualiza la tabla de salarios básicos para el año 2022.

Principales situaciones detectadas/Resultados de la Evaluación

1.ELABORACION Y AUDITORIA DEL PROCESO DE NOMINA

1.1. Definiciones:

1.1.1.Nómina:

Documento en el que una empresa especifica la erogación por un servicio prestado.

1.1.2.Corrección:

Acción tomada para eliminar una no conformidad.

1.2.GENERALIDADES ESTRUCTURA ORGANICA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

La Universidad de Pamplona actualizó y modifico su Estructura Orgánica ajustándola a las nuevas necesidades, mediante Acuerdo No.031 del 22 de agosto de 2022 y modificada mediante Acuerdos No.011 del 28 de mayo de 2021, No.017 del 22 de abril de 2016 y No.040 del 28 de septiembre de 2020, dentro de la cual se crean unas dependencias en la estructura orgánica, unos cargos en la planta de personal y se dictan otras disposiciones.

De esta manera crear dentro de la estructura orgánica, la Oficina de Juzgamiento Disciplinario adscrita a Rectoría, la Oficina Sello Editorial adscrita a la Vicerrectoría de Investigaciones, la Oficina de Producción y Realización Radiofónica Radio Universidad de Pamplona.

Crear dentro de la planta global de personal los siguientes cargos:

Jefe Oficina de Juzgamiento Disciplinario, nivel directivo, grado 1, libre nombramiento y remoción, salario \$3.330.655

Jefe Oficina Sello Editorial, nivel directivo, grado 1, libre nombramiento y remoción, salario \$3.330.655

Jefe Oficina de Producción y Realización Radiofónica, nivel directivo, grado 1, libre nombramiento y remoción, salario \$3.330.655



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

2 de 11

Como soporte del proceso de la auditoria de nómina se cuenta con el Estatuto General aprobado por Acuerdo 027 del 25 de abril de 2002; Estatuto docente aprobado por Acuerdo 130 del 12 de diciembre de 2002 y Estatuto Administrativo establecido por Acuerdo No.067 del 24 de agosto de 2001.

De acuerdo a la autonomía que tiene la universidad por mandato de ley para los concursos y ascensos se tiene a la comisión de personal que es la que los realiza. Desde el año 1996 no ha habido concursos para proveer cargos de carrera administrativa, pero existen encargos por fallecimiento o por retiro, pero estos solo se otorgan para el personal de carrera administrativa.

Referente a la provisión de cargos mediante la figura de encargo, se viene realizando conforme a las recomendaciones de la comisión de personal para asignar encargaturas al personal vinculado en carrera administrativa conforme a lo establecido en el Acuerdo 116 de 2001.

Frente al interrogante para la provisión de empleos de carrera administrativa existe el acuerdo 115 de 2001, por el cual se dictan disposiciones reglamentarias del Acuerdo No.067 de 2001 del Consejo Superior Universitario en materia de Carrera Administrativa de la Universidad de Pamplona.

1.3. CONFORMACION ESTRUCTURA DE CARGOS

1.3.1. Funcionarios Administrativos, provisionalidad y docentes

En total la planta administrativa actual de la universidad de Pamplona es de 511 funcionarios, de los cuales se encuentra distribuidos en:

- *Personal de carrera administrativa*
- *Personal de libre nombramiento y remoción*
- *Personal de provisionalidad*
- *Personal de periodo*
- *Trabajadores oficiales*

El manual específico de funciones y requisitos es una herramienta que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta del personal. Sobre el cual el consejo superior autoriza al Rector, realizar las modificaciones cuando así se requiera. El manual específico de funciones y requisitos se encuentra publicado en la página de la Universidad, donde se actualiza la resolución N°629 del 24 de abril del 2000, por medio de la resolución N°758 del 26 de agosto del año 2022 y en el año 2023 mediante la resolución N°177 del 3 de febrero, siendo esta la última publicada hasta la fecha.

Información verificada en la oficina de Gestión del Talento Humano con la funcionaria Merlyn Mildred Jaimes Delgado.



1.4 PROCEDIMIENTOS APLICADOS EVALUACION DE NOMINAS

La oficina de Talento Humano a cargo de la Doctora Diana Carolina Villamizar remitió mediante memorando 140-106-00-29 la nómina de liquidación de cesantías vigencia 2022 hasta marzo 2023, la liquidación prima de vacaciones vigencia 2022 y la nómina liquidación prima de navidad 2022 solicitadas por el grupo auditor para su revisión.

Se cuenta con la Resolución No. 385 del 8 de abril de 2022 por la cual se actualiza la tabla de salarios básicos para el año 2022, para los empleados públicos docentes de la Universidad de Pamplona a quienes se les aplica el Decreto 1279 de 2022. Según el Decreto 447 de 29 de marzo del 2022 artículo segundo señala el Gobierno Nacional “Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes y administrativos de las Universidades Estatales u Oficiales” en dieciséis mil cuatrocientos cuarenta y un pesos m/cte. (\$16.441,00) moneda corriente.

Para los cargos contemplados en la Planta Global del Personal de la Universidad de Pamplona según grado y nivel en la Resolución No. 2333 de diciembre 26 de 2001, aplica la actualización de la tabla de la Resolución No. 385 del 8 de abril de 2022.

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 treinta y nueve mil novecientos cincuenta y seis pesos (\$2.039.956) moneda corriente, para los demás empleados la bonificación por servicios será equivalente al treinta y cinco (35%) del valor de los tres factores de salario señalados anteriormente.

1.5 ANALISIS NOMINAS

En el proceso de Auditoria se toma como muestra

15 nóminas del personal administrativo:

- 5 Administrativos de carrera
- 5 Administrativos de vinculación provisional
- 3 Administrativos de libre nombramiento
- 2 Administrativos de periodo

Con el objetivo de establecer su legalidad en sus pagos de devengado, deducido y neto pagados, igualmente se compara el cargo, nivel y



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

4 de 11

la remuneración.

1.5.1 NOMINA DE ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES

De acuerdo a la información suministrada por la oficina de Gestión de Talento Humano y la oficina de Pagaduría, se toma una muestra de los funcionarios públicos en cargos administrativos y se cotejara su cargo y remuneración con los soportes allegados.

A continuación, se relacionan los administrativos con la evaluación realizada en base a la información suministrada.

JUAN CARLOS PELAEZ SUESCUN: Cargo de carrera profesional como profesional universitario del CREAD Cesar con un grado 12. Este es el cargo y grado que aparece en la nómina y según el acuerdo N° 011 del 28 de mayo de 2012, modificada mediante acuerdos N° 017 del 22 de abril de 2016, N°069 del 22 de noviembre de 2019, N°040 del 28 de septiembre de 2020, N°015 del 24 de junio de 2022 y N°031 del 22 de agosto de 2022, una vez revisado el volate de pago y analizado los rubros devengados, deducidos y el neto a pagar, no se encuentran inconsistencias en los pagos realizados.

GLORIA STELLA BUITRAGO ROMERO: Cargo de carrera profesional como Psicóloga de la Unidad de Bienestar Universitario con un grado 13. Según los soportes allegados a la dependencia, se encuentra con cargo de encargada la servidora pública de carrera administrativa y de acuerdo a la tabla de aumento salarial resolución N°385 del 8 de abril de 2022 y el acuerdo N°031 con última fecha de modificación 22 de agosto de 2022, no presenta anomalías en el volante de pago expedido.

BEATRIZ ALEXANDRA CARREÑO VELANDIA: Cargo de carrera profesional como técnico administrativo en la Dirección de Interacción Social con un grado 5. Acorde a la tabla de personal, se encuentra nombrada en provisionalidad y según la resolución N°385 del 8 de abril de 2022 no presenta novedades, pues su volate de pago se expide acorde a las características correspondientes.

WALTER ZULETA TABORDA: Cargo de carrera profesional como auxiliar administrativo en la Oficina de Contratación con un grado 23. Teniendo en cuenta la tabla de personal del acuerdo N° 011 del 28 de mayo de 2012, modificada mediante acuerdos N° 017 del 22 de abril de 2016, N°069 del 22 de noviembre de 2019, N°040 del 28 de septiembre de 2020, N°015 del 24 de junio de 2022 y N°031 del 22 de agosto de 2022, que refleja el cargo y grado mencionado, se concluye que los valores deducidos, devengados y el neto a pagar, no presenta inconsistencia.

CLAUDIA ROCIO VERA CABALLERO: Nombrada en provisionalidad en la Oficina de Gestión del Talento Humano con una vinculación de carrera como técnico administrativo con un grado 9, se analizan sus desprendibles de pagos teniendo en cuenta el salario estipulado \$1.735.686 con lo deducido y devengado junto con el neto a pagar. Datos soportados por la tabla de personal N°031 del 22 de agosto del 2022 y la resolución 385 del 8 de abril de 2022 la actualización de la tabla de salarios básicos para el año 2022.



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

5 de 11

MABEL JOHANA CORONEL ACEVEDO: De acuerdo a la nómina se evidencia que el pago esta realizado con sus deducidos y devengados, teniendo como salario \$1.598.671 teniendo como cargo la vinculación con provisional desempeñándose técnico administrativo en la Oficina del Sistema de Gestión de la Calidad en un grado 8.

YOLIMA BELTRAN GALVIS: Cargo con vinculación provisional como técnico administrativo del CREAD Norte de Santander con un grado de 19 de acuerdo a su salario de \$3.006.040 las deducciones realizadas y el devengado está acorde a la tabla de personal expedida por la oficina de Gestión de Talento Humano.

RICARDO ALFONSO PEREZ CACUA: Cargo con vinculación provisional como auxiliar administrativo de la Oficina de Gestión de Proyectos en un grado 8. Teniendo en cuenta el análisis realizado a los rubros devengados, deducidos y el neto a pagar, correspondiente a un salario de \$1.148.288, no se encuentran anomalías acordes a lo estipulado en la tabla del personal y la resolución por la cual se actualiza la tabla de salarios básicos para el año 2022.

NUBIA SOLANO ORTEGA: Cargo con vinculación provisional como auxiliar administrativo en la Oficina de Sede Villa del Rosario con un grado de 5. Según el análisis realizado a la tabla de personal con última modificación del acuerdo N°031 del 22 de agosto del 2022 y la resolución 385 del 8 de abril del 2022, su salario es de \$1.000.000 lo que no presenta inconsistencias en su pago, pues así se refleja en el volante de pago.

SILVIA JULIANA BUENO RODRIGUEZ: Personal de Laboratorios de Apoyo con una vinculación como provisional como auxiliar administrativo de grado 24, con un salario de \$2.471.265. Analizando los soportes estipulados en la tabla de actualización de salarios y la de personal se evidencia que no existen anomalías en el reporte de pago, teniendo en cuenta sus deducciones y devengados.

ANGIE JOHANA CARRASCAL IBAÑEZ: Según la tabla de personal tiene una vinculación de libre nombramiento como jefe en la Oficina de Sección de Adquisiciones y Almacén con un grado 4, no presenta inconsistencias en sus deducciones y devengados, cuenta con un salario de \$4.320.000 el cual es el asignado de acuerdo a su grado dando esta escala a conocerse en la resolución N°385 del 8 de abril de 2022.

ASTRID GALAN RODRIGUEZ: Cargo con vinculación de libre nombramiento como analista de producto en la Oficina de Dirección de Interacción Social en un grado 1. Según el análisis realizado a la tabla de personal con última modificación del acuerdo N°031 del 22 de agosto del 2022 y la resolución 385 del 8 de abril del 2022, su salario es de \$2.638.817 lo que no representa inconsistencias en su pago.

KARINA DEL PILAR SILVA BECERRA: Teniendo en cuenta los soportes allegados a la dependencia, realizando el análisis está en un cargo de vinculación con libre nombramiento como analista de producción en el Centro de Investigación Aplicada y Desarrollo en



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

6 de 11

Tecnologías de Información, con un salario de \$3.832.346 no presenta inconsistencias en sus valores deducidos, devengados y el neto a pagar.

JHON HAROLD FORERO JIMENEZ: *Se realiza el análisis de la información, tomando como referencia primero la tabla de la planta de personal acuerdo N°011 del 28 de mayo de 2012, modificado mediante acuerdos N°017 del 22 de abril de 2016, N°069 del 22 de noviembre de 2019, N°040 del 28 de septiembre de 2020, N°015 del 24 de junio de 2022 y N°031 del 22 de agosto de 2022 y luego la resolución N°385 del 8 de abril de 2022. En las cuales se evidencia la vinculación de periodo como medico ½ tiempo en la oficina de Unidad de Bienestar Universitario y cuenta con un grado 17 teniendo según esto como salario \$4.057.603.*

Al momento de revisar la nómina de Bienestar Universitario se encuentra la vinculación desde el mes de mayo del año 2022 con un salario de \$1.439.333 el cual fue cancelado por los meses de mayo y junio, pero el mes de julio se presenta un cambio en el volante de pago y en la nómina por \$2.028.082 dejando una diferencia de \$589.469 mensuales. Este mismo valor es pagado por los siguientes meses hasta julio de la presente anualidad donde cambia por un salario de \$2.325.413 lo que se entiende es que este último cambio va por fechas con la actualización de salario anual, pero queda en inconsistencia el aumento salarial de \$1.439.333 a \$2.028.082.

Se verifico esta información con la oficina de Gestión del Talento Humano con el funcionario Iván Darío Lizcano, nos comenta que el señor Jhon Harold Forero Jiménez tiene un cargo de medio tiempo al cual efectivamente se le había calculado mal el salario del tiempo mencionado, pero se realiza un retroactivo en el mes de julio donde se cancela el valor pendiente.

LEIDY JOHANA VERA VELASQUEZ: *Cuenta con un cargo con vinculación de periodo como auxiliar administrativo en el Consultorio Jurídico (Sede Principal) con un grado 5, acorde a la tabla de personal y según la resolución N°385 del 8 de abril de 2022 no presenta inconsistencias en su salario de \$1.000.000, pues su volate de pago se expide acorde a las deducciones y devengados correspondientes.*

1.6 PAGO DE APORTES PARAFISCALES Y SEGURIDAD SOCIAL

En la realización mensual para la nómina de cada empleado se tiene en cuenta el salario, las prestaciones de ley, los descuentos que por ley se deben ejecutar como son el pago al sistema de seguridad social, aportes parafiscales y otros terceros.

Una vez la nómina este elaborada y verificada por la oficina de talento humano es presentada a la oficina de presupuesto y contabilidad, desde donde se encargan nuevamente de revisar y si no presenta errores entonces proceden a realizar la causación del gasto, para luego ser remitida a la oficina de pagaduría y ejecutar su pago junto con los aportes parafiscales y la seguridad social.

Teniendo en cuenta que los soportes de pagos de la seguridad social y aportes parafiscales son las deducciones que se realizan por parte



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

7 de 11

del empleador y el empleado establecidos en la ley 100 de 1993 y el Decreto 1083 de 2015. La documentación que se revisó corresponde a la vigencia de enero 2022 hasta diciembre 2022, remitida por la oficina de pagaduría encargada de este pago.

Hallazgo No. 1: De acuerdo a la revisión realizada a los soportes enviados por la oficina de pagaduría se evidencia que los pagos para empleados se realizaron con satisfacción pero la inconsistencia es el tiempo en el que fueron efectuados, ya que estos presentan días en mora en los meses de febrero, marzo, abril, julio, agosto y diciembre de un día (1) de retraso, lo que generó unos intereses por pagar en el mes de agosto por \$821.300 y en diciembre \$1.041.000 para un total de \$1.862.300.

Se verifico la anterior información en la oficina de Gestión de Talento Humano con el funcionario Iván Darío Lizcano.

1.7 CESANTIAS

Son una prestación social que se causa a partir del 01 de enero de cada año a la cual el empleado o funcionario tiene derecho a su retribución siendo esta de un salario mínimo por cada año trabajado del empleado y se consignara el año siguiente antes del 15 de febrero en el fondo que el trabajador decida que sea enviado el dinero. Estas se convertirán en un ahorro y se podrán retirar solo cumpliendo con las condiciones interpuestas por la entidad que las controla.

La aplicación en la Universidad se consagra según la función pública en el artículo 45 del decreto 1045 de 1978 los factores salariales y prestaciones a tener en cuenta para la liquidación son: la asignación básica mensual, los gastos de representación y la prima técnica, los dominicales y feriados, las horas extras, los auxilios de alimentación y transporte, la prima de navidad, la bonificación por los servicios prestados, la prima de servicios, los viáticos que reciben los trabajadores y funcionarios, los incrementos salariales por antigüedad, la prima de vacaciones, el valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.

Se resalta que la fecha de la auditoria se desarrolla en el año 2023 hasta el mes de marzo, lo que permite la verificación del pago de las cesantías de año 2022 consignadas en febrero del año 2023. Las cesantías cuentan con una fórmula que es en base a lo devengado y a los días trabajados dividido en trescientos sesenta días (número de días de un año comercial)

Fórmula: Salario básico + auxilio de transporte +auxilio de alimentación
+bonificación de servicios prestados (50% del sueldo)/12+prima de
Vacaciones/12 +prima de navidad/12 + Horas Extras o Recargo nocturno/12.

De acuerdo a los soportes recibidos por parte de la oficina de Gestión del Talento Humano en la nómina de cesantías tiempo completo administrativa, en el periodo de liquidación 01-12-2022 a 31-12-2022, no se reflejan pagos de cesantías e intereses de cesantías para los siguientes trabajadores:

- *Ciro Alfonso Granados Conde*
- *Heraclio Rodríguez Gamboa*



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

8 de 11

- Nelly Alicia Santiago

Nómina cesantías de bienestar universitario administrativa

- Luis Eladio Becerra Leal
- Luis Jesús García Gafaro

Se verifico esta información en la oficina de Gestión del Talento Humano con el funcionario Iván Darío Lizcano, quien manifiesta que son aproximadamente ocho (8) funcionarios a los cuales no se les refleja el pago con los demás, ya que pertenecen al régimen de cesantías retroactivas, por esta razón se realiza el pago aparte para estos empleados y se resalta que a este régimen no podrá ingresar más personal.

1.8 PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

Son beneficios legales que el empleador, es decir, la Universidad de Pamplona debe pagar adicional al salario al empleado o funcionario público, este incluye prima de vacaciones, prima de navidad, auxilio de cesantías, intereses de cesantías y bonos de recreación.

1.8.1 PRIMA DE NAVIDAD

Esta prestación social es el reconocimiento que se le paga al servidor público equivalente a un (1) mes de salario, se cancela a mediados de diciembre de cada año proporcional al tiempo trabajado de cada empleado.

En el decreto 1045 de 1978 se establecen las normas generales para la aplicación de las prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores nacionales del sector nacional, de igual forma se encuentra la fijación del régimen de prestaciones sociales para este sector en el decreto 1919 del 2002. Para la Universidad el procedimiento es establecido en el formato IGH-07 V.04 en el cual se determina las formulas requeridas para la liquidación y teniendo en cuenta que es autónoma cuenta con la siguiente formula preestablecida:

Se determina sumando el salario, el subsidio de alimentación (SA) si aplica, y el auxilio de transporte (AT) si aplica. Este resultado se multiplica por el factor prima de navidad (FPN). Todo esto dividido entre 12 y luego multiplicado por el número de meses laborados (NML).

- Para el Factor Prima de Navidad (FPN) del 50% Prima de Navidad = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 1.12846) / 12}{12} * \text{NML}$
- Para el Factor Prima de Navidad (FPN) del 35% Prima de Navidad = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 1.11596) / 12}{12} * \text{NML}$
- Para el Factor Prima de Navidad (FPN) Trabajador Oficial Prima de Servicio = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 1.26) / 12}{12} * \text{NML}$

1.8.2 PRIMA DE VACACIONES

Se reconoce a los empleados públicos desde la ley 174 de 1975, siendo equivalente a quince días de salario por cada año de servicio



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

9 de 11

siendo paga dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación de descanso remunerado. De acuerdo a la norma solo se puede aplazar hasta dos periodos de vacaciones o por razones que la Universidad requiera exclusivamente de sus servicios y ningún otro funcionario público puedan llegar a reemplazar sus funciones.

La fórmula para liquidarla según el decreto 1045 de 1978 es:

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{Asignación básica} + \text{Auxilio Transp} + \text{Subsidio alimentación} + \frac{1}{12} \text{Bonificación servic prestados} + \frac{1}{2} \text{prima de servicios}}{30} \times 15$$

La fórmula según el formato IGH-07 v.04 es determinada de la siguiente forma:

Se determina sumando el salario, el subsidio de alimentación (SA) si aplica, y el auxilio de transporte (AT) si aplica. Este resultado se multiplica por el factor prima de vacaciones (FPV). Todo esto dividido en 360 y luego multiplicado por el número de días laborados (NDL).

- Para el Factor Prima de Vacaciones (FPV) del 50% Prima de Vacaciones = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 0.58333) / 360}{1} * \text{NDL}$
- Para el Factor Prima de Vacaciones (FPV) del 35% Prima de Vacaciones = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 0.57083) / 360}{1} * \text{NDL}$
- Para el Factor Prima de Vacaciones (FPN) Trabajador Oficial Prima de Servicio = $\frac{((\text{Salario} + \text{SA} + \text{AT}) * 0.61) / 360}{1} * \text{NDL}$

1.8.3 BONIFICACION POR RECREACION

Desde el decreto 1045 de 1978 y a partir de la vigencia del decreto 1919 del 2002 todos los empleados públicos tienen el derecho a la bonificación especial por recreación y en cuantía es equivalente a dos (2) días de asignación básica mensual.

Para la Universidad en el formato IGH-07. V.04 se calcula de la siguiente manera:

Se determina dividiendo el salario en 30. Esto se multiplica por 2. Se toma el resultado anterior y se divide por 360 y luego se multiplica por el número de días laborados (NDL).

- Bonificación por Recreación = $\frac{((\text{Salario} / 30) * 2) / 360}{1} * \text{NDL}$

1.8.4 INTERESES SOBRE CESANTIAS

Estos intereses van desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y se deben de pagar máximo hasta el 15 de febrero del año siguiente y



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

10 de 11

corresponden al 12% anual o proporcional a la fracción del año en la que se realizó tal ahorro.

La fórmula para su liquidación según el formato IGH-07 v.04 es:

Se determina multiplicando el resultado del valor liquidado de las cesantías por el número de días laborados (NDL) por el 12%. Este resultado dividido por 360.

- $\text{Intereses de cesantías} = ((\text{Cesantías} * \text{NDL}) * 12\%) / 360$

Para efecto de la auditoría se tomaron como muestra cinco (5) funcionarios elegidos de forma aleatoria a los cuales se les efectúa el respectivo análisis teniendo en cuenta los soportes enviados, se comprueban los pagos reflejados en los volantes de pago con las formulas indicadas.

A continuación, se relacionan los docentes con la evaluación realizada en base a la información suministrada.

CARLOS ANDRES GUALDRON GUERRERO: Profesor de planta con un salario de siete millones seiscientos ochenta y tres mil cuarenta y tres pesos (\$7.683.043), cuenta con un bono de recreación por quinientos doce mil doscientos tres pesos (\$512.203) y una prima de vacaciones por cinco millones novecientos noventa y dos mil setecientos setenta y cuatro pesos (\$5.992.774), presentado así una normalidad en el pago generado a fecha de diciembre del año 2022.

FRANCISCO RODRIGUEZ RINCON: Profesor de planta con un salario de siete millones novecientos noventa mil trescientos veintiséis pesos (\$7.990.326), cuenta con un bono de recreación por quinientos treinta y dos mil seiscientos ochenta y ocho mil pesos (\$532.688) y una prima de vacaciones por seis millones doscientos treinta y dos mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos (\$6.232.454), presentado así una normalidad en el pago generado a fecha de diciembre del año 2022.

GABRIEL ANTONIO CARDONA ARGUE: Profesor de planta con un salario de cinco millones seiscientos noventa y cuatro mil ciento setenta y cinco pesos (\$5.694.175), cuenta con un bono de recreación por trescientos setenta y nueve mil seiscientos doce pesos (\$379.612), y una prima de vacaciones por cuatro millones cuatrocientos cuarenta y un mil cuatrocientos cincuenta y siete pesos (\$4.441.457), presentado así una normalidad en el pago generado a fecha de diciembre del año 2022.

JUDITH PATRICIA MORALES VELAN: Profesor de planta con un salario de seis millones doscientos mil doscientos noventa y nueve pesos (\$6.200.299), cuenta con un bono de recreación por cuatrocientos trece mil trescientos cuarenta y nueve pesos (\$413.349), y una prima de vacaciones por cuatro millones ochocientos treinta y seis mil ciento setenta y nueve pesos (\$4.836.179), presentado así una normalidad en el pago generado a fecha de diciembre del año 2022.



Informe de Auditoría Interna Específica

Código

FCI-31 v.01

Página

11 de 11

SANDRA MILENA CASTRO ESCOBAR: *Profesor de planta con un salario de cuatro millones doscientos noventa y un mil ciento un pesos (\$4.291.101) cuenta con un bono de recreación por doscientos ochenta y seis mil setenta y tres pesos (\$286.073), y una prima de vacaciones por tres millones trescientos cuarenta y siete mil cincuenta y nueve pesos (\$3.347.059), presentado así una normalidad en el pago generado a fecha de diciembre del año 2022.*

Recomendaciones:

➤ **Código Civil artículo 1617**

Contempla un interés legal del 6% para los casos en que se incurra en mora en el pago de obligaciones civiles, cuando las partes no hayan pactado un interés convencional. El código laboral no contempla el pago de intereses legales ni moratorios por los valores adeudados al trabajador, y no se pueden aplicar los intereses civiles sobre acreencias laborales.

Elaborado por:

GISSELLE NATALI VARGAS HERNANDEZ - AUDITORA
Contratista Oficina de Control Interno de Gestión

Aprobado por:

YESSICA YOVANNA MARQUEZ AMAYA
Director Oficina Control Interno de Gestión