



MEMORANDO
1400

FECHA: Medellín, 02 de septiembre de 2025

PARA:
JUAN DAVID GOMEZ FLOREZ
**RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA**

DE:
JUAN DAVID CALLE TOBON
JEFE DE OFICINA

ASUNTO: Remisión informe definitivo de la auditoría basada en riesgos al proceso de Gestión del Talento Humano – Nómina segundo semestre 2024.

Respetado Doctor,

Con fundamento en Ley 87 de 1993, la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, y por medio del memorando de apertura de la auditoría con radicado No. CI2025300831 del 03 de abril de 2025, me permito comunicarle que la Oficina de Evaluación y Control de la Institución, realizó la auditoría basada en riesgos al proceso de Gestión del Talento Humano – Nómina segundo semestre 2024.

La auditoría se llevó a cabo de acuerdo al proceso de control interno vigente para la Institución, es decir, se comunicaron los resultados obtenidos con los responsables de la unidad auditable al interior de la Institución, por tanto, son conocedores de las oportunidades de mejora identificadas.





Finalmente, y en aras de la mejora continua de la Institución, de forma respetuosa, le informo que la Institución dispone de cinco (5) días hábiles para presentar el plan de mejoramiento.

Atentamente,

JUAN DAVID CALLE TOBON
JEFE DE OFICINA
OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Anexos: (54) folios



INFORME DE AUDITORÍA

CONTROL INTERNO



WWW.COLMAYOR.EDU.CO

CÓDIGO: CI-FR-001
VERSIÓN: 010
FECHA: 06/09/2022

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

**INFORME DEFINITIVO
AUDITORÍA BASADA EN RIESGOS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - NÓMINA
VIGENCIA 2024 - 2
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA**

Equipo de trabajo

JUAN DAVID CALLE TOBÓN
Jefe de la Oficina de Evaluación y Control

CAROLINA DUARTE VALENCIA
Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

MARYSOL VARELA RUEDA
Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

MARIA PAULINA RIOS ARCE
Profesional de la Oficina de Evaluación y Control

OFICINA DE EVALUACIÓN Y CONTROL

SEPTIEMBRE 02 DE 2025

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Contenido

PRESENTACIÓN	6
1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA.....	7
2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE.....	7
3. CRITERIOS DE AUDITORÍA.....	9
4. OBJETIVOS	10
4.1 OBJETIVO GENERAL	10
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
5. METODOLOGÍA.....	10
6. LIMITACIONES	11
7. MUESTRA	11
8. RESUMEN.....	15
9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	18
9.1. HALLAZGOS.....	38
9.1.3. EVALUACIÓN DE LOS PUNTOS DE CONTROL	43
9. CONCLUSIONES	51
10. RECOMENDACIONES	52
11. GLOSARIO	53
12. ANEXOS.....	53
13. BIBLIOGRAFÍA	54

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Lista de tablas

Tabla 1 Riesgos identificados en el mapa de riesgos institucionales con corte a abril de la vigencia 2025.....	7
Tabla 2 Criterios de la auditoría.....	9
Tabla 3 Total empleados activos 2024-2.....	12
Tabla 4 Relación muestra seleccionada para personal administrativo.....	12
Tabla 5 Relación muestra seleccionada para personal docentes de planta.....	13
Tabla 6 Relación muestra seleccionada para personal docentes de catedra.....	13
Tabla 7 Relación muestra seleccionada para personal docentes ocasionales.....	14
Tabla 8 Devengados.....	18
Tabla 9 Deducciones.....	20
Tabla 10 Consideraciones Normativas.....	23
Tabla 11, Verificación de actividades establecidas en el Procedimiento de nómina con código TH-PR-013.....	28
Tabla 12, Relación de evidencias por cada uno de los controles identificados para el proceso de nomina.....	31
Tabla 13 Análisis y evaluación del control (atributos para el diseño del control implementación y desarrollo de la rendición de cuentas).....	46
Tabla 14 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles para los riesgos 1 y 2.....	48
Tabla 15 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles para los riesgos 1 y 2.....	50

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Matriz de calor inherente - nivel de severidad de los controles 1,2,3,4,5,6, 7, riesgos 1y 2 identificados.....	47
Ilustración 2 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los riesgos 1 y 2 identificados	48
Ilustración 3 Matriz de calor inherente - nivel de severidad de los controles 8,9, riesgos 3 y 4 identificados.....	49
Ilustración 4 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los riesgos 3 y 4 identificados	50

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

PRESENTACIÓN

La Oficina de Evaluación y Control de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, realizó la auditoría basada en riesgos al proceso de Gestión del Talento Humano - Nómina de la vigencia 2024 - 2, con fundamento en la Ley 87 de 1993, la Resolución No. 089 del 29 de abril de 2020, por medio de la cual se actualiza el Manual de Auditoría Interna para La Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia y el Plan General de auditoría aprobado por el Consejo Directivo de la Institución, por medio del acta No.014 de la sesión ordinaria del 13 de diciembre de 2024.

La actividad de auditoría interna de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la entidad. Ayuda a la Institución a cumplir sus objetivos, aportando un enfoque sistemático y disciplinario para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, controles y gobierno, a través de servicios de aseguramiento y consultoría.

Para el desarrollo de esta auditoría, se practicaron técnicas de consulta e inspección, revisión de la información que permitieron establecer conclusiones acerca del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

Finalmente, a partir de esta auditoría es importante se establezcan las acciones, los métodos, procedimientos y mecanismos de prevención, corrección, evaluación y de mejoramiento continuo del proceso o procesos a que haya lugar, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales inherentes en la materia.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

- El proceso de verificación de la muestra seleccionada de la liquidación de nómina abarcó al personal administrativo, docente y de cátedra, asegurando la correcta aplicación de normativas laborales, políticas internas y procedimientos establecidos.
- Se revisaron los cálculos salariales, deducciones, aportes, retenciones y beneficios, garantizando su precisión y cumplimiento.

Todo lo anterior para el segundo semestre del 2024.

2. RIESGOS ASOCIADOS A LA UNIDAD AUDITABLE

A continuación, se relacionan los riesgos asociados a esta unidad auditable y que fueron identificados:

Tabla 1 Riesgos identificados en el mapa de riesgos institucionales con corte a abril de la vigencia 2025

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles	Observación
Errores en liquidación de nómina	Posibilidad de afectación económica por multa y sanciones de los entes de control debido a errores en liquidación de nómina ocasionados por inconsistencias en la fuente de la información y sistema no apto para el tipo de nóminas que genera operatividad manual de las liquidaciones.	El personal de Talento Humano procede a verificar según la novedad (para las novedades de cátedra): Reporte de horas cátedra: 1-Formato enviado sea el correcto. 2-El reporte de horas cátedra de cada docente corresponda al descrito en la resolución. 3-Valor hora cátedra correcto de acuerdo formación. 4-Debe tener las firmas. El personal de Talento Humano cuando las novedades están ingresadas al sistema procede a revisar las deducciones de los terceros según la relación enviada por cada una de las entidades con los que la Institución tenga convenio.	Se materializó el riesgo

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles	Observación
		<p>El personal de Talento Humano verifica que los formatos con la información de novedades de nómina de administrativos, planta y ocasionales contengan las respectivas firmas autorizadas y que estén vigentes según sea las normas de la Institución.</p> <p>El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el programa Vs. las novedades de nómina.</p>	
Fraude en Nómina	Posibilidad de afectación económica por alteración de horas o valores en la liquidación de la nómina debido a motivación de un beneficio propio, debilidad en los controles o falta de ética.	<p>La nómina es revisada mínimamente por otra persona del proceso donde verifica número de horas (cátedra), total de horas, valores, coteja con el cuadro control, asignaciones salariales, etc. antes de enviar al jefe del área.</p> <p>El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el sistema Vs. las novedades de nómina.</p> <p>El personal de Talento Humano genera el listado de los docentes cargados en el sistema Accademia y valida que coincida con la información de nómina. El resultado de la verificación se reporta a la facultad en caso de novedades.</p>	No se materializó el riesgo
Sustitución de la firma	Posibilidad de afectación económica por sanciones de los entes de control debido a la sustitución de la firma en los documentos propios del proceso.	El Profesional de Talento Humano verifica en el archivo control (Excel) que las nóminas enviadas para aprobación del pago desde Tesorería, concuerden con lo relacionado en este archivo.	No se materializó el riesgo

Fuente: <https://www.colmayor.edu.co/institucional/planeacion-institucional/planeacion-institucional-7/>

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Además, del punto de control observado en la caracterización del proceso con código: TH-CA-001, Versión: 10 del 30-08-2024:

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Escenario de riesgo	Control	Observación
Novedades de nómina	Administrar convenios de terceros para deducción por nómina * Recibir, revisar y registrar novedades de nómina (vacaciones, permisos, ingreso, retiro, incapacidad, licencias) *Liquidar, revisar, aprobar la nómina y la seguridad social. (H)	No se materializó el riesgo

Fuente: <https://www.colmayor.edu.co/institucional/planeacion-institucional/planeacion-institucional-7/>
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

3. CRITERIOS DE AUDITORÍA

“Se entiende por criterios de auditoría, el conjunto de políticas, prácticas, procedimientos o requisitos frente a los cuales el auditor, en ejecución de su trabajo, compara las evidencias obtenidas.”¹

Tabla 2 Criterios de la auditoría

CRITERIOS
Procedimiento de nómina (interna): TH-PR-013
Acuerdo 22 de 2023: Por medio del cual se expide el Estatuto Docente de planta de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
Acuerdo 015 de 2023: Por medio del cual se expide el Estatuto Docente de cátedra y ocasional de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.
Acuerdo 25 de 2023: Por medio del cual se determina la escala salarial para el personal de la Institución Colegio Mayor de Antioquia para el año 2024.
Decreto 1279 de 2002 (externa): Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control

¹ <https://www.auditool.org/blog/auditoria-externa/6225-alcance-o-criterio-de-auditoria#:~:text=De%20otra%20parte%2C%20se%20entiende,trabajo%2C%20compara%20las%20evidencias%20obtenidas.>

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar la liquidación de la nómina del personal administrativo, docente y de cátedra, asegurando el cumplimiento de normativas laborales, políticas internas y la precisión en los cálculos salariales.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar la correcta liquidación de la nómina del personal administrativo, docente y de cátedra, asegurando el cumplimiento de normativas laborales, políticas internas y la precisión en los cálculos salariales.
- Revisar los cálculos salariales, deducciones y beneficios aplicados.
- Verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y las políticas internas de la institución en el proceso de liquidación.
- Evaluación de riesgos.

5. METODOLOGÍA

La verificación de la liquidación de nómina se realizó mediante una metodología sistemática, que contempla revisión documental, análisis de cálculos y cumplimiento normativo, con el fin de garantizar la exactitud del proceso y su alineación con las disposiciones legales e institucionales. La metodología se dividió en las siguientes fases:

Fase 1: Planeación y Recolección de Información

- Seleccionar muestra.
- Recolección de documentos base: Registros de novedades, resoluciones, tablas salariales, normativa laboral vigente.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Fase 2: Revisión Técnica de Liquidaciones

- Verificación del cálculo de salarios, prestaciones, deducciones legales.
- Validación de pagos de horas extras, recargos, bonificaciones y beneficios establecidos.
- Realizar un contraste entre la información registrada en el sistema de nómina y la verificada por el equipo auditor

Fase 3: Verificación del Cumplimiento Normativo e Institucional

- Revisión del cumplimiento de la legislación laboral vigente (Código Sustantivo del Trabajo, decretos reglamentarios, etc.).
- Análisis del cumplimiento de políticas internas aplicables.

Fase 4: Evaluación de Riesgos

- ✓ Evaluar la efectividad de la gestión de los riesgos para el proceso de Gestión de Talento Humano.
- ✓ Analizar los criterios que se aplican para aceptar o tolerar los riesgos (apetito al riesgo).

6. LIMITACIONES

Durante el desarrollo de auditoría, se presentaron retrasos asociados a la ampliación de fechas para la entrega de la información requerida por parte del área de Gestión de Talento Humano; sin que afectara el resultado de la auditoría.

7. MUESTRA

Se realizó la consulta con el líder del proceso de Gestión de Talento Humano para identificar los empleados activos durante el segundo semestre de la vigencia 2024. En dicha revisión, y en relación con el personal vinculado en modalidad de nómina, se obtuvo la siguiente información correspondiente a los funcionarios: personal administrativo, docentes de planta, docentes de cátedra y docentes ocasionales.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 3 Total empleados activos 2024-2

TIPO DE EMPLEADO	TOTAL
ADMINISTRATIVA	68
DOCENTES DE CATEDRA	414
DOCENTES DE PLANTA	57
DOCENTES OCASIONALES	89
TOTAL, GENERAL	628

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Para este ejercicio de auditoría, se procedió con un “*muestreo no estadístico*: Se refiere al muestreo “*indiscriminado*”, donde auditor selecciona la muestra sin emplear una técnica estructurada, pero evitando cualquier desvío consciente o predecible”².

Se selecciona una muestra del 7.96%; por lo tanto, se desarrolló la prueba verificando los siguientes cincuenta (50) funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 4 Relación muestra seleccionada para personal administrativo

No.	CARGO
1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
2	CONDUCTOR MECANICO
3	DECANO
4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
5	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
7	SECRETARIO
8	SECRETARIO GENERAL
9	TESORERO GENERAL
10	VICERECTOR

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano

² <http://gmas.colmayor.edu.co:8080/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004495>

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 5 Relación muestra seleccionada para personal docentes de planta

No.	CARGO
1	DOCENTES EN PERIODO DE PRUEBA
2	PROFESOR ASISTENTE-M.T
3	PROFESOR ASISTENTE-T.C
4	PROFESOR ASOCIADO-M.T
5	PROFESOR ASOCIADO-T.C
6	PROFESOR AUXILIAR-M.T
7	PROFESOR AUXILIAR-T.C
8	PROFESOR TITULAR-M.T
9	PROFESOR TITULAR-T.C
10	PROFESOR TITULAR-T.C

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano

Explicación de abreviaturas:

MT	Medio tiempo.
TC	Tiempo Completo.

Tabla 6 Relación muestra seleccionada para personal docentes de catedra

No.	CARGO
1	POSGRADOS-PROFESIONAL
2	PREGRADO-DOCTORADO
3	PREGRADO-DOCTORADO
4	PREGRADO-DOCTORADO
5	PREGRADO-DOCTORADO
6	PREGRADO-ESPECIALISTA
7	PREGRADO-ESPECIALISTA
8	PREGRADO-ESPECIALISTA
9	PREGRADO-ESPECIALISTA
10	PREGRADO-MAGISTER
11	PREGRADO-MAGISTER
12	PREGRADO-MAGISTER
13	PREGRADO-MAGISTER
14	PREGRADO-MAGISTER
15	PREGRADO-PROFESIONAL
16	PREGRADO-PROFESIONAL

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	CARGO
17	PREGRADO-PROFESIONAL
18	PREGRADO-TECNOLOGO
19	PREGRADO-TECNOLOGO
20	PREGRADO-TECNOLOGO

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano

Tabla 7 Relación muestra seleccionada para personal docentes ocasionales

No.	CARGO
1	OCASIONAL DOCTOR TC
2	OCASIONAL DOCTOR TC
3	OCASIONAL ESPECIALISTA TC
4	OCASIONAL ESPECIALISTA TC
5	OCASIONAL ESPECIALISTA TC
6	OCASIONAL MAGISTER TC
7	OCASIONAL MAGISTER TC
8	OCASIONAL MAGISTER TC
9	OCASIONAL PROFESIONAL TC
10	OCASIONAL PROFESIONAL TC

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano

Explicación de abreviatura:

TC	Tiempo Completo.
----	------------------

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

8. RESUMEN

La presente auditoría se desarrolló realizando la verificación de lo siguientes temas:

CONCEPTOS DE NOMINA

Durante la revisión realizada a los conceptos registrados en la nómina institucional, se identificaron debilidades en el proceso de liquidación, validación de novedades y control interno, que han dado lugar a ajustes y correcciones en pagos realizados a los funcionarios.

Dentro de las deducciones, se detectaron conceptos generados por errores operativos o de cálculo, que afectaron los valores finales liquidados a los empleados:

- Mayor valor pagado por hora cátedra.
- Reintegro mayor valor en la Rete fuente.
- Mayor valor pagado Prima de Servicios Julio.

Estos ajustes obedecen a situaciones específicas relacionadas con la ausencia de comunicación oportuna, errores en proyecciones de contratación, fallas en el reconocimiento de formación académica, y deficiencias en el control de fechas contractuales.

Y además la creación de los siguientes concepto necesario que dan lugar debido al desarrollo normal de proceso:

- Ajuste Plan Complementario Julio 2024.
- Mayor valor pagado Prima de Navidad.

REVISIÓN TÉCNICA DE LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

1. Docentes de Planta

Hallazgos identificados:

- Inconsistencias en los reportes del software de nómina y reportes institucionales.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Aunque las liquidaciones se realizaron correctamente con base en los actos administrativos de encargo (Resoluciones TH 0090 y 0075 de 2024), los valores modificados no se reflejan en los reportes salariales ni en la nómina exportada por Talento Humano, generando falta de trazabilidad.

2. Docentes Ocasionales

Hallazgo identificado:

- Error en la fórmula de liquidación de días laborados.

Se identificó un error en la fórmula de cálculo que registró dos (2) días menos de los realmente laborados, generando una diferencia de \$124.890 en el total pagado por conceptos como cesantías, prima de vacaciones, intereses a las cesantías y bonificaciones.

3. Docentes de Cátedra

Hallazgo identificado:

- Inconsistencia en pago por confusión entre contratos.

Se evidenció un pago en exceso de \$7.638.917. Este valor corresponde erróneamente al contrato CLC No. 2070. Lo que originó pagos indebidos, aportes a seguridad social, fondo de solidaridad y retención en la fuente todos reportados incorrectamente a nombre del docente equivocado.

VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE NÓMINA.

Se verificaron 4 actividades establecidas en el Procedimiento de nómina con código TH-PR-013 de la muestra seleccionada, observándose que se cuenta con los soportes adecuados para estas.

Se observan novedades como: vacaciones, permisos no remunerados, deducciones de parqueadero y sus formatos respectivos, que no se encuentran relacionados en el procedimiento TH-PR-013.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CRITERIOS APETITO DEL RIESGO

La institución establece los siguientes criterios para la aceptación de los riesgos:

- Riesgos que se administran por medio de actividades propias del proceso a cargo de cada líder.
- Riesgos en zonas de nivel bajo y moderado.
- Seguimiento tres (3) veces al año para monitorear su evolución y asegurarse de que no aumente su impacto o probabilidad.

RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES Y EVALUACIONES INDEPENDIENTES

Informe de auditoría interna 2024, el cual contiene fortalezas, recomendaciones y una no conformidad a la cual es le establecido una acción correctiva siendo ejecutada y cerrada por el proceso Gestión del Talento Humano el 27 de diciembre de 2024.

Así mismo, se incluyó el informe de la Auditoría Financiera y de Gestión de la vigencia 2023 de la Contraloría Distrital de Medellín cual presenta dos (2) hallazgos y uno de ellos ya está cerrado, el faltante está dentro de la fecha de ejecución de la acción.

Dando cumplimiento a la eficacia del sistema de control interno de la entidad.

EVALUAR LA EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Efectividad de la gestión de los riesgos:

Al evaluar los controles inherentes establecidos en la Entidad por el proceso de Gestión de Talento Humano, se identifica que la probabilidad es alta y el impacto mayor ubicando a la Entidad en una zona de severidad alta.

La medición de control residual ubica en la Entidad en una zona de severidad alta pero la probabilidad es media y el impacto es mayor.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se identifico la materialización del riesgo “*Errores en liquidación de nómina*”, establecido en el mapa de riesgos institucional, el cual invita a:

- Tomar medidas inmediatas para mitigar el impacto y prevenir futuros incidentes.
- Evaluar la severidad del impacto
- Implementar acciones correctivas para contener el impacto y prevenir que el riesgo se repita
- Revisar la efectividad de los controles existentes
- Refuerzo de controles: Implementar o fortalecer los controles existentes para evitar que el riesgo se materialice nuevamente

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

Durante la ejecución de la auditoría basada en riesgos al proceso de Gestión de Talento Humano – nómina del segundo semestre de la vigencia 2024, se evidenció lo siguiente:

➤ CONCEPTOS DE NOMINA

Durante la revisión efectuada a los conceptos registrados en la nómina, se identificaron los siguientes:

Tabla 8 Devengados

CONCEPTO	CODIGO
AUXILIO DE TRANSPORTE.	1004
BONIFICACION POR RECREACIÓN.	1005
BONIFICACION POR RECREACION CATEDRÁTICOS.	1006
BONIFICACION POR RECREACION DEFINITIVA.	1007
BONIFICACION POR RECREACION DEFINITIVA OCASIONAL.	1065
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS.	1008
BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS DEFINITIVA.	1009
CESANTÍAS ANUAL.	1013
CESANTIAS CATEDRA.	1011
CESANTÍAS DEFINITIVA.	1012

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



CONCEPTO	CODIGO
CESANTIAS DEFINITIVA OCASIONAL.	1066
HORA CÁTEDRA.	1016
INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO.	1022
INCAPACIDAD RECONOCIDA POR EL EMPLEADOR.	1023
INCAPACIDAD RECONOCIDA POR EPS AL 66,67%.	1024
INTERESES A LAS CESANTIAS OCASIONAL.	1067
INTERESES CESANTÍAS ANUALES.	1026
INTERESES CESANTIAS DEFINITIVA.	1025
INTESESES CESANTIAS CATEDRA.	1027
LICENCIA MATERNIDA Y/O LEY MARÍA (PATERNIDAD).	1021
PRIMA DE NAVIDAD.	1029
PRIMA DE NAVIDAD CATEDRATICOS.	1030
PRIMA DE NAVIDAD DEFINITIVA.	1031
PRIMA DE NAVIDAD DEFINITIVA OCASIONAL.	1068
PRIMA DE SERVICIOS.	1032
PRIMA DE SERVICIOS CÁTEDRA.	1078
PRIMA DE SERVICIOS DEFINITIVA.	1033
PRIMA DE SERVICIOS DEFINITIVA OCASIONALES.	1083
PRIMA DE VACACIONES.	1034
PRIMA DE VACACIONES CATEDRÁTICOS.	1035
PRIMA DE VACACIONES DEFINITIVA.	1059
PRIMA DE VACACIONES DEFINITIVA OCASIONAL.	1069
REAJUSTE HORAS CÁTEDRA.	1041
REAJUSTE LICENCIA PATERNIDAD.	1064
REAJUSTE VALOR INCAPACIDADES.	1050
REINTEGRO MAYOR VALOR EN LA RETEFUENTE.	1072
SUBSIDIO DE ALIMENTACION.	1054
SUELDOS.	1001
VACACIONES.	1055
VACACIONES CÁTEDRA.	1056
VACACIONES COMPENSADAS.	1061
VACACIONES DEFINITIVA.	1057
VACACIONES DEFINITIVA OCASIONAL.	1070

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 9 Deducciones

CONCEPTO	CODIGO
AJUSTE PLAN COMPLEMENTARIO JULIO 2024.	2101
APORTES FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL.	2001
APORTES PENSIÓN.	2002
APORTES SALUD.	2003
AVANCOP GENERAL.	2004
COOMEVA EMERGENCIA MÉDICA SERVICIO DE AMBULANCIA.	2012
COOPERATIVA CONFIAR.	2010
COOPERATIVA COOSERVUNAL.	2013
CUENTA AFC DAVIVIENDA.	2062
CUENTAS AHORRO AFC BANCOOMEVA.	2049
CUENTAS DE AHORROS AFC BANCOLOMBIA.	2018
CUENTAS DE AHORROS AFC BBVA.	2043
CUOTA SINDICATO 0.5%.	2053
DAVIVIENDA PRESTAMOS.	2020
DEDUCCION FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL.	2078
EMBARGOS.	2023
EMERGENCIA MEDICA INTEGRAL E.M.I.	2024
LIBRANZA BANCO BBVA.	2026
LIBRANZA BANCO BOGOTA.	2048
LIBRANZA BANCO DE OCCIDENTE.	2028
LIBRANZA BANCO SUDAMERIS.	2029
LIBRANZA BANCOLOMBIA.	2067
LIBRANZA COMFAMA.	2009
MAYO VALOR PAGADO PRIMA DE SERVICIOS JULIO.	2103
MAYOR VALOR PAGADO POR HORA CATEDRA.	2052
MAYOR VALOR PAGADO PRIMA DE NAVIDAD.	2104
PARQUEADERO.	2030
PENSION VOLUNTARIA PROTECCION.	2032
PLAN COMPLEMENTARIO EPS SURA.	2083
PLENITUD PROTECCION S.A.	2034
POLIZA DE SALUD SURA.	2102
PRESTAMO EDUCATIVO.	2035
RETENCIÓN EN LA FUENTE ART 383.	2040
RETENCIÓN EN LA FUENTE PRIMA DE NAVIDAD.	2075
RETENCION MENOR VALOR DESCONTADO.	2065
SINTRAUNICOL.	2042

Fuente: Información suministrada por el Proceso de Gestión de talento Humano
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Se identificaron conceptos generados por errores operativos o de cálculo que afectaron el valor final liquidado a los empleados, los cuales son:

- Mayor valor pagado por hora cátedra.
- Reintegro mayor valor en la Rete fuente.
- Mayor valor pagado Prima de Servicios Julio.

Estos conceptos corresponden a deducciones aplicadas para corregir errores detectados en periodos anteriores, relacionados con pagos en exceso o liquidaciones incorrectas. La presencia de este tipo de ajustes sugiere debilidades en el control interno del proceso de liquidación de nómina, la validación de novedades.

Además, se identifica la necesidad de creación de los siguientes conceptos en el software de nómina, para dar lugar al desarrollo normal del proceso.

- Ajuste Plan Complementario Julio 2024.
- Mayor valor pagado Prima de Navidad.

A continuación, se contextualizan los casos:

- **Ajuste Plan Complementario Julio 2024:**

Aumento de la tarifa del plan (contrato colectivo) el cual no fue comunicado por la asesora a la Entidad para realizar el ajuste a las novedades de la nómina. por ende, se descontó lo faltante de la cuota de junio. Se aclaró por el auditado lo siguiente:

“La asesora posteriormente envió la indicación para realizar el descuento correspondiente al incremento, el cual se aplicó en el mes de agosto. El ajuste fue por un factor externo, que de no realizarse posiblemente podría afectar la atención de las personas.” (evidencia: se adjunta el correo de la asesora).

- **Mayor valor pagado Prima de Navidad:**

Corresponde a una docente de planta, la cual renunció a partir del 20 de diciembre de 2024, y la prima de navidad se le pago el 2 de diciembre, por lo tanto, no le correspondía los 360 días de prima si no 349 días, se le descontó lo correspondiente a los días no laborados.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Mayor valor pagado por hora cátedra:**

Se realizó pago de nómina a docente de cátedra como Magister, teniendo contrato como especialista.

Se indicó por el auditado que lo anterior se subsana descontando el valor pagado en exceso en el siguiente desembolso.

- **Reintegro mayor valor en la Retención en la fuente:**

Este reintegro se realizó al Rector debido a que se le pago mayor valor en la prima de servicios y luego se le descontó el valor pagado de más, se le recalculo la retención en la fuente y se le reintegró lo correspondiente a retención en la fuente.

- **Mayor valor pagado Prima de Servicios Julio:**

El rector terminó el periodo el 30 de marzo de 2024, y fue liquidado para entrar de nuevo a otro periodo, por error involuntario se liquidó la prima de servicios por el tiempo completo y se debió pagar proporcional desde el 1 de abril de 2024 que es donde comenzó de nuevo como rector, por lo tanto, se le realizó deducción del valor mayor pagado de prima de navidad.

REVISIÓN TÉCNICA DE LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

Durante la revisión técnica de la nómina, se efectuó la liquidación de los siguientes conceptos:

- Cálculo de salarios.
- Prima de servicios.
- Prima navidad.
- Bonificación por servicios prestados.
- Vacaciones.
- Prima de vacaciones.
- Bonificación por recreación.
- Cesantías e intereses a las cesantías.
- Deducciones legales correspondientes a salud y pensión.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En el marco de la revisión de la nómina correspondiente al año 2024, se tuvieron en cuenta las siguientes disposiciones establecidas para la liquidación y revisión de la conceptos salariales y prestaciones:

Tabla 10 Consideraciones Normativas

CONCEPTO	SUSTENTO NORMATIVO DECRETO 0301 DE 2024	SUSTENTO NORMATIVO DECRETO 1045 DE 1978	CONTEMPLA	FORMA DE PAGO
AUXILIO DE TRANSPORTE	ART. 13 - MISMOS PARÁMETROS QUE PARA TRABAJADORES PARTICULARES. NO SE PAGA EN VACACIONES O LICENCIAS.			QUINCENAL O MENSUAL
SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	ART. 11 - 92.458 MENSUALES. NO SE PAGA SI EL BÁSICO SUPERA 2.592.594 O SI LA ENTIDAD PROVEE ALIMENTACIÓN.			QUINCENAL O MENSUAL
PRIMA DE SERVICIOS	ARTS. 6 Y 7 - INCLUYE FACTORES DEL ART. 59 DEL DECRETO 1042/78 Y RECONOCE PROPORCIONALIDAD POR RETIRO O NO CUMPLIR SEMESTRE.		*SUELDO BÁSICO *AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE *BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	PRIMERA QUINCENA DE JULIO
VACACIONES		ART. 17 - DEFINE FACTORES SALARIALES PARA LIQUIDAR VACACIONES.	* ASIGNACIÓN BÁSICA *AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN * PRIMA DE SERVICIOS * BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	CINCO DÍAS HÁBILES ANTES DEL INICIO DEL DESCANSO
PRIMA DE VACACIONES				
BONIFICACIÓN POR RECREACIÓN	ART. 16 - EQUIVALE A 2 DÍAS DE ASIGNACIÓN BÁSICA. SE PAGA 5 DÍAS HÁBILES ANTES DE LAS VACACIONES.		ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	5 DÍAS HÁBILES ANTES DEL DISFRUTE DE VACACIONES
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	ART. 10 - 50% O 35% SEGÚN NIVEL SALARIAL. PROPORCIONAL AL RETIRO.		ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL DEL CARGO	AL CUMPLIR UN AÑO DE SERVICIOS
PRIMA DE NAVIDAD	ART. 17 - EQUIVALE A UN MES DE SALARIO A 30 DE NOVIEMBRE. PAGO PROPORCIONAL SI NO LABORÓ TODO EL AÑO.	ART. 32 - PRIMA DE NAVIDAD = 1 MES DE SALARIO A 30 DE NOV. PROPORCIONAL SI NO SE TRABAJÓ EL AÑO COMPLETO.	*ASIGNACIÓN BÁSICA *AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN Y TRANSPORTE * PRIMAS DE SERVICIOS Y VACACIONES *BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	PRIMERA QUINCENA DE DICIEMBRE

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CONCEPTO	SUSTENTO NORMATIVO DECRETO 0301 DE 2024	SUSTENTO NORMATIVO DECRETO 1045 DE 1978	CONTEMPLA	FORMA DE PAGO
CESANTÍAS		ART. 45 - FACTORES SALARIALES PARA LIQUIDAR CESANTÍAS	*ASIGNACIÓN BÁSICA *AUXILIOS DE ALIMENTACIÓN *PRIMAS DE NAVIDAD, SERVICIOS, VACACIONES *BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.	14 DE FEBRERO DE CADA AÑO

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Posteriormente, se llevó a cabo la revisión técnica de la liquidación de nómina correspondiente al personal administrativo, docentes de planta, docentes ocasionales y docentes de catedra; este ejercicio tuvo como propósito verificar la correcta aplicación de los conceptos salariales y prestacionales, conforme a la normatividad vigente, así como, evaluar la correspondencia entre los valores registrados en el sistema de nómina institucional y los cálculos efectuados por el equipo auditor.

Revisión Técnica de la Liquidación de Nómina – Personal Administrativo

A continuación, se describen los casos evidenciados en el ejercicio auditor:

Personal administrativo

A continuación, se relaciona los funcionarios que fueron revisados:

- 1) Auxiliar de servicios generales.
- 2) Conductor mecánico.
- 3) Profesional universitario.
- 4) Tesorero general.
- 5) Profesional universitario.
- 6) Profesional especializado.
- 7) Decano.
- 8) Secretario general.
- 9) Vicerrector.
- 10) Secretario

De estos funcionarios no se evidencian observaciones relevantes en la revisión. Las liquidaciones se encuentran acordes con las fechas de ingreso, retiro y los valores liquidados por concepto de salarios y prestaciones sociales.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Liquidación salarial conforme a actos administrativos de encargo – dos funcionarios – Docentes de planta

Al verificar la información salarial y las liquidaciones correspondientes a los dos funcionarios, se identificaron las siguientes particularidades relacionadas con actos administrativos de encargo que modificaron su asignación salarial:

SUELDO	CARGO	OBSERVACIÓN
4.951.296	PROFESOR TITULAR-M. T	RESOLUCIÓN TH NO. 0090 DE 2024, AL DOCENTE DE PLANTA SE LE ASIGNÓ UN ENCARGO, MODIFICANDO SU SALARIO A \$9.902.590.
4.640.108	PROFESOR ASOCIADO-M.T	RESOLUCIÓN TH NO. 0075 DE 2024, AL DOCENTE DE PLANTA SE LE ASIGNÓ UN ENCARGO, MODIFICANDO SU SALARIO A \$9.280.217.

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Al revisar las respectivas liquidaciones salariales, se pudo comprobar que fueron correctamente calculadas con base en los nuevos valores salariales establecidos en los actos administrativos de encargo.

Sin embargo; se evidenció que dichos valores no se visualizan reflejados ni en los reportes de salarios emitidos por el área de Talento Humano ni en la nómina exportada, según los dos archivos proporcionados por dicha dependencia.

El proceso de Talento Humano, manifestó que esta situación corresponde a una limitación propia del software de nómina el cual no refleja en los reportes estándar los ajustes salariales derivados de los actos administrativos de encargo, a pesar de que sí son liquidados correctamente. Se indicó que se están adelantando gestiones con el área de sistemas y el proveedor del aplicativo para revisar la parametrización y garantizar que la información se visualice de manera consistente en todas las salidas del sistema.

Esta inconsistencia entre lo liquidado y lo reportado genera una falta de trazabilidad y dificultad en el control cruzado de la información salarial, lo que podría afectar la transparencia y la veracidad de los reportes institucionales.

A continuación, se relaciona los demás funcionarios que fueron revisados:

1. Profesor auxiliar-M.T.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2. Profesor asistente-M.T.
3. Profesor auxiliar-T.C.
4. Profesor titular-T.C.
5. Docentes en periodo de prueba.
6. Profesor asociado-T.C.
7. Profesor titular-T.C.
8. Profesor asistente-T.C.
9. Profesor titular-M.T

De los anteriores, no se evidencian observaciones relevantes en la revisión. Las liquidaciones se encuentran acordes con las fechas de ingreso, retiro y los valores liquidados por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Revisión Técnica de la Liquidación de Nómina – Docentes ocasionales

Error en la fórmula de liquidación de días laborados – Funcionario Docente ocasional.

Durante la revisión de la liquidación de prestaciones sociales del funcionario, se identificó un error en la fórmula utilizada para el cálculo de los días laborados, al registrarse dos (2) días menos de los realmente trabajados en el periodo objeto de liquidación.

Este error afectó directamente los valores liquidados por diferentes conceptos prestacionales, como se detalla a continuación:

CONCEPTO	VALOR REAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
PRIMA DE VACACIONES	3.122.154	3.104.260	17.894
VACACIONES	3.122.154	3.104.260	17.894
PRIMA DE SERVICIO	2.994.872	2.994.872	0
BONIFICACION POR RECREACIÓN	395.323	392.963	2.360
PRIMA DE NAVIDAD	6.496.896	6.459.660	37.236
CESANTIAS	7.038.087	6.997.749	40.338
INTERESES A LAS CESANTÍAS	785.920	776.750	9.170
TOTAL	\$ 23.955.404	\$ 23.830.514	\$ 124.890

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Fórmula utilizada:



fuelle: formula de Excel

La diferencia pagada corresponde a \$124.890 menos, originada por una incorrecta aplicación de la fórmula de días laborados, posiblemente por redondeo o error en la parametrización del sistema de nómina.

De la verificación de los demás funcionarios de la muestra, no se evidencian observaciones relevantes. Las liquidaciones se encuentran acordes con las fechas de ingreso, retiro y los valores liquidados por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Revisión Técnica de la Liquidación de Nómina – Docentes de catedra

Pago indebido:

Durante la revisión de la nómina a docentes, se identificó un pago derivado de la asignación errónea de recursos pertenecientes a otro contrato. A continuación, se detallan los contratos revisados:

RESOLUCIÓN	HORAS DE RESOLUCIÓN	DOCENTE CATEDRA	VALOR HORA	TOTAL	PRESTACIONES	TOTAL	VALOR PAGADO	MAYOR VALOR PAGADO
CLC No. 1670 5 de agosto de 2024	136	PREGRADO	\$ 62.230	\$ 8.463.280	\$ 2.760.259	\$ 22.168.060	\$ 29.806.977	\$ 7.638.917
CLC No. 1671 5 de agosto de 2024	72	POSGRADO	\$ 114.875	\$ 8 271.000	\$ 2.673.521			

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Con base en esta información, el valor total que debió ser pagado al docente por los contratos CLC No. 1670 y No. 1671 asciende a \$22.168.060. Sin embargo, se evidencia un pago por valor de \$29.806.977, lo que representa un valor de más de \$7.638.917.

Al analizar esta diferencia, se determinó que el valor adicional corresponde al contrato CLC No. 2070 del 15 de noviembre de 2024. Este contrato fue liquidado y pagado erróneamente, como se detalla a continuación:

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

RESOLUCIÓN	HORAS DE RESOLUCIÓN	DOCENTE CATEDRA	VALOR HORA	SALARIO	PRESTACIONES	TOTAL, A PAGAR
CLC No. 2070 15 de noviembre de 2024	44	POSGRADO	\$ 131.202	\$ 5.772.888	\$ 1.866.029	\$ 7.638.917

Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Adicionalmente, se evidenció que por este contrato también se realizaron aportes a salud y pensión por valor de \$462.000, aporte al fondo de Solidaridad Pensional por valor de \$57.800 y se practicó retención en la fuente.

De las demás verificaciones de la muestra, no se evidencian observaciones relevantes en la revisión. Las liquidaciones se encuentran acordes con las fechas de ingreso, retiro y los valores liquidados por concepto de salarios y prestaciones sociales.

VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE NÓMINA

La Institución cuenta con el Procedimiento de nómina con código TH-PR-013, cuyo objetivo es *“Establecer metodología utilizada en el área de Talento Humano de la Institución, para el reporte y aplicación de las novedades de nómina del personal, teniendo en cuenta las normas y procedimientos vigentes estipuladas por la Institución”*³.

Así mismo, el alcance definido por el procedimiento es: *“El proceso inicia con el ingreso de las novedades del personal reportadas a Talento Humano, se procede con la liquidación de la nómina y finaliza con el pago al empleado y a los terceros con las deducciones autorizadas”*⁴.

Se procedió a verificar el cumplimiento de las siguientes cuatro (4) actividades del procedimiento. Para ello se tomó la muestra seleccionada de cincuenta (50) funcionarios, descrita en el numeral 7 del presente informe:

Tabla 11, Verificación de actividades establecidas en el Procedimiento de nómina con código TH-PR-013

³ <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004058>

⁴ Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	ACTIVIDAD	COMO SE REALIZA	EVIDENCIA APORTADA	OBSERVACIONES
1	Novedades de Nómina Administrativa, Planta y Ocasional	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica que los formatos contengan las respectivas firmas autorizadas y que estén vigentes. - Cuando es ingreso de personal administrativo y docente de planta: Se verifican resoluciones de nombramientos y actas de posesión de personal administrativo. - Docentes de planta se verifica la historial laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formato TH-FR-71 Solicitud vacaciones. - Memorando solicitud interrupción vacaciones. - Incapacidades. - Formato TH-FR-047 Autorización deducción parqueadero. 	<p>De la muestra seleccionada se observaron 8 novedades de vacaciones, 7 del personal administrativo y 1 de docente de planta.</p> <p>Se presentaron 3 incapacidades de personal administrativo y 2 de planta.</p> <p>2 renunciaciones.</p> <p>De la muestra seleccionada no se presentaron novedades de ingreso.</p>
2	Verificación de nómina Ocasionales	<ul style="list-style-type: none"> - Se verifica que los docentes si estén en la proyección que envía la facultad. - Se verifica que la formación de la proyección si concuerde con los diplomas de la historia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formato proyección carga salarial y prestacional docentes ocasionales TH – FR-063, periodo 2024-2. - Carpetas físicas hoja de vida docentes. 	<p>Se verificó de la muestra seleccionada la formación de cada uno, conforme formato de proyección y diploma, encontrándose que las formaciones concuerdan.</p> <p>De la muestra se presenta 1 incapacidad.</p>
3	Revisión Novedades Cátedra	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión Reporte de horas cátedra. - Revisión incapacidades. - Ingreso de docente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Archivo Excel que contiene hora catedra. - Contrato laboral de cátedra TH-FR-077. 	<p>De la muestra seleccionada se observó que hubo novedad de ingreso de 10 docentes de cátedra.</p>

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	ACTIVIDAD	COMO SE REALIZA	EVIDENCIA APORTADA	OBSERVACIONES
			<ul style="list-style-type: none"> - Formato requisito para docentes ocasionales y/o catedra nuevos TH-FR-004. - Requisitos para docentes ocasionales y/o catedra antiguos TH-FR-051. 	Se presentó 1 novedad de renuncia.
4	Retención en la fuente	<ul style="list-style-type: none"> - Se envía al contador el cálculo de Retención en la fuente que realiza el sistema de nómina, para su revisión y aprobación por correo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Correos electrónicos de la retención en la fuente administrativos agosto 2024. - Correos electrónicos de la retención en la fuente ocasionales agosto 2024. - Correos electrónicos de la retención en la fuente planta agosto 2024. 	Sin observaciones

Fuente: Procedimiento de nómina con código TH-PR-013, versión 05 del 18 de abril de 2023, <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004058>
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Verificado el procedimiento con respecto a las evidencias de novedades aportadas por el proceso de Talento Humano, se observan novedades como: vacaciones, permisos no remunerados, deducciones de parqueadero y sus formatos respectivos, que no se encuentran relacionados en el procedimiento TH-PR-013.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

EVALUAR LA EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PARA EL PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

Verificado los puntos de control para el proceso de nómina, se pudieron establecer nueve (9) controles para cuatro (4) riesgos identificados, de los cuales tres (3) riesgos se encuentran establecidos en el mapa de riesgos institucional con corte a abril de la vigencia 2025 y uno (1) en la caracterización del proceso con código: TH-CA-001, Versión: 10 del 30-08-2024, la evidencia suministrada para cada uno de ellos es la siguiente:

Tabla 12, Relación de evidencias por cada uno de los controles identificados para el proceso de nomina

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles	Evidencia de los controles
Errores en liquidación de nómina	Posibilidad de afectación económica por multa y sanciones de los entes de control debido a errores en liquidación de nómina ocasionados por inconsistencias en la fuente de la información y sistema no apto para el tipo de nóminas que genera operatividad manual de las liquidaciones.	1. El personal de Talento Humano procede a verificar según la novedad (para las novedades de cátedra): Reporte de horas cátedra: 1-Formato enviado sea el correcto. 2-El reporte de horas cátedra de cada docente corresponda al descrito en la resolución. 3-Valor hora cátedra correcto de acuerdo formación. 4-Debe tener las firmas.	Proyecciones de cátedra con la debida autorización, así mismo está novedades se ingresan al cuadro de cátedra donde se lleva el control para la nómina.
		2. El personal de Talento Humano cuando las novedades están ingresadas al sistema procede a revisar las deducciones de los terceros según la relación enviada por cada una de las entidades con los que la Institución tenga convenio.	Carpeta de terceros del mes de octubre de 2024, con la trazabilidad de los cruces que se realizan. Esta dinámica aplica cada mes.
		3. El personal de Talento Humano verifica que los formatos con la información de novedades de nómina de administrativos, planta y ocasionales contengan las respectivas firmas autorizadas y que estén vigentes según sea las normas de la Institución.	Formatos de novedades del segundo semestre de 2024. Antes de ingresar novedades a nómina se valida que se tengan todas las firmas

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles	Evidencia de los controles
		4. El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el programa Vs. las novedades de nómina.	Validaciones que se realizan en la revisión de la nómina (septiembre de 2024)
Fraude en Nómina	Posibilidad de afectación económica por alteración de horas o valores en la liquidación de la nómina debido a motivación de un beneficio propio, debilidad en los controles o falta de ética.	5. La nómina es revisada mínimamente por otra persona del proceso donde verifica número de horas (cátedra), total de horas, valores, coteja con el cuadro control, asignaciones salariales, etc. antes de enviar al jefe del área.	Se cuenta con una unidad compartida de talento humano donde se encuentra un archivo de catedra, por lo tanto, las revisiones que realizan las 2 compañeras de nómina no se evidencian toda vez que trabajan sobre el mismo archivo.
		6. El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el sistema Vs. las novedades de nómina.	Validaciones que se realizan en la revisión de la nómina (septiembre de 2024).
		7.El personal de Talento Humano genera el listado de los docentes cargados en el sistema Accademia y valida que coincida con la información de nómina. El resultado de la verificación se reporta a la facultad en caso de novedades.	Cruces realizados entre nómina y academia.
Sustitución de la firma	Posibilidad de afectación económica por sanciones de los entes de control debido a la sustitución de la firma en los documentos propios del proceso.	8. El Profesional de Talento Humano verifica en el archivo control (Excel) que las nóminas enviadas para aprobación del pago desde Tesorería, concuerden con lo relacionado en este archivo.	Se anexa archivo de Excel de NOMINAS ACH APROBADAS de los meses de septiembre, octubre y diciembre,

Fuente: <https://www.colmayor.edu.co/institucional/planeacion-institucional/planeacion-institucional-7/>
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Nota: El control 4 y 6 se encuentra presente en dos de los riesgos, por lo tanto, en la valoración de los riesgos solo se evidencia una vez.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Escenario de riesgo	Control	Evidencia de los controles
Novedades de nómina	9. Administrar convenios de terceros para deducción por nómina * Recibir, revisar y registrar novedades de nómina (vacaciones, permisos, ingreso, retiro, incapacidad, licencias) *Liquidar, revisar, aprobar la nómina y la seguridad social. (H)	Revisión de seguridad social noviembre 2024.

Fuente: <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004857&idEmpresa=001>
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

Se evidencia ejecución de los controles establecidos para cada escenario de riesgo, sin embargo, se evidenció en el ejercicio de auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano - Nomina 2024 segundo semestre, la materialización del riesgo “*Errores en liquidación de nómina*”, lo que lleva a la Entidad a revisar y ajustar los controles: Analizar la causa raíz del problema y revisar si los controles existentes son adecuados o necesitan ser modificados y de ser así actualizar el mapa de riesgos.

ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS QUE SE APLICAN PARA ACEPTAR O TOLERAR LOS RIESGOS (APETITO AL RIESGO).

Conforme Auditoría SGI 2024, se recomendó que, al momento de ejecutar auditorías basadas en riesgos, se analicen los criterios que se aplican por la institución para aceptar o tolerar los riesgos. Teniendo en cuenta lo anterior, se procedió a realizar dicha verificación, observándose lo siguiente:

Conforme la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, Versión 6 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el apetito del riesgo es:

“El nivel de riesgo que la entidad puede aceptar, relacionado con sus Objetivos, el marco legal y las disposiciones de la Alta Dirección y del Órgano de Gobierno. El apetito de riesgo puede ser diferente para los distintos tipos de riesgos que la entidad debe o desea gestionar”⁵.

⁵ https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34299967/Guia_administracion_riesgos_capitulo_riesgo_fiscal.pdf

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

En aplicación de los lineamientos sobre el asunto dados por el DAFP, en el Manual para la Administración del Riesgo PI-MA-003, versión 10 del 26 de mayo de 2025, de la Institución, se establece como una de las cinco (5) estrategias para combatir el riesgo la de aceptarla, señalando lo siguiente:

“Aceptar el riesgo: después de realizar un análisis y considerar los niveles de riesgo se determina asumir el mismo, conociendo los efectos de su posible materialización”⁶.

Así mismo, al verificarse en el sistema G+ el módulo de Gestión de Riesgos y el Manual para la administración de Riesgos de la institución, se observa que los riesgos de nivel bajo o moderado se aceptan y para estos se establecen seguimientos.

Acorde con lo anterior, los criterios establecidos por la Institución para aplicar el apetito del riesgo son:

- Riesgos que se administran por medio de actividades propias del proceso a cargo de cada líder.
- Riesgos en zonas de nivel bajo y moderado.
- Seguimiento tres (3) veces al año para monitorear su evolución y asegurarse de que no aumente su impacto o probabilidad.

A continuación, se describen los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano y su tratamiento de aceptación:

No.	RIESGO	CONTROLES	NIVEL	APETITO
1	Errores en liquidación de nómina.	SI	MODERADO	ACEPTAR el riesgo.
2	Errores en contratación.			Se administra por medio de las actividades propias del proceso a cargo de cada líder.
3	Incumplimiento de la normatividad de las evaluaciones de desempeño.			Se debe realizar seguimiento tres veces al año.
4	Fraude en la documentación para los procesos de selección y vinculación de docentes y/o administrativos.			

⁶ <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000005453>

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

No.	RIESGO	CONTROLES	NIVEL	APETITO
5	Sustitución de la firma.			
6	Uso indebido de información institucional.			
7	Bajo fortalecimiento de las competencias del personal.			
8	Inconsistencia en pagos.			
9	Fraude en Nómina.			

Fuente: Procedimiento de nómina con código TH-PR-013, versión 05 del 18 de abril de 2023, <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004058>
Elaboró: Profesionales de la Oficina de Evaluación y Control.

RESULTADOS DE LAS AUTOEVALUACIONES Y EVALUACIONES INDEPENDIENTES

De acuerdo a las recomendaciones realizadas por el Departamento Admirativo de la Función Pública con relación a la medición del desempeño institucional 2023, realizado en la vigencia 2024, se tiene la siguiente recomendación *“Analizar los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones independientes con el objetivo de identificar la eficacia del sistema de control interno”*, evidenciando en la Entidad que se cuenta con los siguientes informes los cuales fueron solicitados para su análisis:

Sistema de Gestión Integrado:

Informe de auditoría interna vigencia 2024, proceso auditado Gestión del Talento Humano, la cual registra la siguiente información:

*“Fortalezas”*⁷:

1. *“Los avances en la sistematización de la evaluación del desempeño docente han permitido agilizar el proceso y tener la información organizada de manera que se facilita su análisis y entrega oportuna de informes a las dependencias académicas. (ISO9001: 9.1.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación. Generalidades)”*.⁸

⁷ Correo electrónico enviado desde el procesos de Gestión de Calidad el 13 de mayo de 2025.

⁸ Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

2. *“Para el entrenamiento en el cargo específico se está aplicando un programa que toma de referencia las mismas funciones definidas del cargo. De esta forma se logra una mayor coherencia en los aspectos a tratar en el entrenamiento y se cubren todas las funciones claves que deben conocer las personas que asumen el cargo. (ISO9001 - ISO14001 - ISO45001: 7.2 Competencia)”*.⁹

*“Recomendaciones”*¹⁰:

1. *“Considerar rediseñar la re-inducción para que de manera más dinámica se socialice la información que sea requerida y que se haga mediante un enfoque más orientado a sensibilizar sobre los temas y no a profundizar en ellos, para evitar convertirla en un proceso de formación. De esta manera se podría obtener un mejor resultado en la asimilación de temas claves de carácter normativo que deben tener presente todas las personas de la Institución. (ISO9001 - ISO14001 - ISO45001: 7.2 Competencia)”*.¹¹
2. *“Se debería estructurar un tablero de control con los resultados de la evaluación del desempeño docente especialmente por el volumen de información que se cubre. Para ello se podría utilizar la herramienta PowerBi que ya se ha venido aplicando la Institución en otros procesos. Con este tipo de tableros se facilita la visualización y análisis de la información y además porque sirve de insumo para que las áreas académicas establezcan sus planes de mejoramiento. (ISO9001: 7.1.3 Infraestructura)”*.¹²
3. *“Se debería realizar un análisis más estructurado de los factores que inciden en el incumplimiento del presupuesto anual del plan institucional de capacitación - PIC que, aunque hay factores de origen externo que limitan un mejor cumplimiento, se deberían proponer estrategias al Comité de Capacitación que reduzcan el efecto negativo de dichos factores externos. Aunque en el año 2023 el indicador cumplió en 100% obedeció a una reducción del presupuesto inicial lo que indica que no se realizaron todas las actividades de capacitación aprobadas. (ISO9001:9.1.3.d. Análisis y evaluación).”*¹³

⁹ Ídem del anterior

¹⁰ Ídem del anterior

¹¹ Ídem del anterior

¹² Ídem del anterior

¹³ Ídem del anterior

“No conformidad”¹⁴:

“Hallazgo: Se observaron incumplimientos en el manejo de la información documentada en la vinculación de docentes de horas cátedra y ocasionales: - El procedimiento de Selección y vinculación de docentes hora cátedra y ocasional, TH-PR-002 versión 02 establece que se debe diligenciar la lista de verificación TH-FR-051 que contiene los requisitos para el ingreso de los docentes de horas cátedra y ocasionales.”¹⁵

“Requisito: ISO9001 - ISO45001: 7.2.d) La organización debe conservar la información documentada apropiada como evidencia de la competencia. ISO14001: 7.2 La organización debe conservar información documentada apropiada, como evidencia de la competencia”¹⁶.

Desde el proceso de Gestión del Talento Humano, se estableció la siguiente acción correctiva No. 469 en el software de calidad G+:

“Acción correctiva: revisar la pertinencia de continuar con la lista de chequeo toda vez que esta es para el docente una guía para la entrega de documentación para la contratación, y para el personal de talento humano es una lista de control. En este sentido el control se podrá llevar de otra manera”¹⁷.

“Fecha proyectada: desde el 24 de septiembre de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024”¹⁸.

“Fecha de cierre: 27 de diciembre de 2024”¹⁹.

“Descripción del cierre: Se creo un formulario en el cual los docentes subirán la información el cual a la vez sirve como lista de chequeo, al docente se le enviara una guía de los soportes de contratación, se evidencia la carga de la evidente la cual se

¹⁴ Ídem del anterior

¹⁵ Ídem del anterior

¹⁶ Ídem del anterior

¹⁷ Correo electrónico enviado desde el procesos de Gestión de Calidad el 13 de junio de 2025 y software de calidad G+.

¹⁸ Ídem del anterior

¹⁹ Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

llama subida de documentos para contratación de docentes colmayor docentes ocasionales y cátedra antiguos”²⁰.

Contraloría Distrital de Medellín

En cuanto al informe definitivo de la Auditoría Financiera y de Gestión de la vigencia 2023, se cuenta con dos hallazgos administrativos establecidos para gestión financiera y gestión presupuestal y son los siguientes:

1. *“Debilidades en la etapa de planeación”²¹.*
2. *“Amortización de la cuenta 1905 bienes y servicios pagados por anticipados”²².*

El primer hallazgo se encuentra dentro de la fecha de implementación de la acción a julio 31 de 2025.

El segundo hallazgo se encuentra cerrado por la oficina de Evaluación y Control desde febrero de la presente vigencia y será notificado de acuerdo a los términos establecidos en la Resolución 0130 de 02 del 2024, *“por medio de la cual se establecen los parámetros y criterios para la elaboración, reporte, seguimiento y evaluación de los Planes de Mejoramiento de los Sujetos de Vigilancia y Control Fiscal de la Contraloría Distrital de Medellín”*.

9.1. HALLAZGOS

9.1.1. Errores en liquidación de nómina e inconsistencia en pagos.

Al verificar los soportes suministrados por la Institución para la verificación de la muestra seleccionada de la liquidación de nómina la cual abarcó al personal administrativo, docente y de cátedra, donde verificó la correcta aplicación de normativas laborales, políticas internas y procedimientos establecidos, al igual que los cálculos salariales, deducciones, aportes, retenciones y beneficios, garantizando su precisión y cumplimiento, para el proceso de Gestión de Talento Humano – Nomina, se evidenciaron las siguientes situaciones:

²⁰ Ídem del anterior

²¹ Informe de auditora fiianera y de gestión vigencia 2023, enviado por el ente de control y recibido con el radicado CR2024202268 del 12 de diciembre de 2024.

²² Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Docentes de Planta:

- Inconsistencias en los reportes del software de nómina y reportes institucionales.

Docentes Ocasionales:

- Error en la fórmula de liquidación de días laborados.

Docentes de Cátedra:

- Pago indebido.

Los casos antes mencionados fueron expuestos en el capítulo 8 resumen y capítulo 9 resultados de la auditoría.

Con las situaciones evidenciadas anteriormente, se vulnera la ley 87 de 1993, la cual establece en su artículo 2 lo siguiente:

“ARTÍCULO 2. Objetivos del sistema de Control Interno. Atendiendo los principios constitucionales que debe caracterizar la administración pública, el diseño y el desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales”²³

“a. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten;”²⁴

“b. Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institución”²⁵

“e. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros;”²⁶

“f. Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;”²⁷

²³ https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=300

²⁴ Ídem del anterior.

²⁵ Ídem del anterior

²⁶ Ídem del anterior

²⁷ Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“g. Garantizar que el Sistema de Control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación.”²⁸

Seguidamente se incumple lo establecido en el procedimiento de nómina establecido en G +, con código TH-PR-013, versión 05 y con fecha de 18 de abril de 2023, el cual tiene como objetivo y alcance lo siguiente:

*“**Objetivo:** Establecer metodología utilizada en el área de Talento Humano de la Institución, para el reporte y aplicación de las novedades de nómina del personal, teniendo en cuenta las normas y procedimientos vigentes estipuladas por la Institución.”²⁹*

*“**Alcance:** El proceso inicia con el ingreso de las novedades del personal reportadas a Talento Humano, se procede con la liquidación de la nómina y finaliza con el pago al empleado y a los terceros con las deducciones autorizadas”³⁰.*

Como posibles causas se identificaron:

- Ausencia de controles y/o deficiencias en la aplicación de los existentes.
- Software que no abarca las necesidades operativas del área.
- Deficiencias en la implementación de los principios del modelo estándar de control interno – MECI, autocontrol y autogestión.

Lo anterior permite establecer la materialización de los siguientes riesgos:

- Error en liquidación de nómina: Posibilidad de afectación económica por multa y sanciones de los entes de control debido a errores en liquidación de nómina ocasionados por inconsistencias en la fuente de la información y sistema no apto para el tipo de nóminas que genera operatividad manual de las liquidaciones.
- Inconsistencia en pagos: Posibilidad de impacto económico por inducción a error, debido a la omisión en el reporte y validación de la información por parte de los diferentes procesos implicados.

²⁸ Ídem del anterior

²⁹ <https://gmas.colmayor.edu.co/gmas/VisualizacionDocumento.public?documento=0000004058>

³⁰ Ídem del anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Así mismo, los aportes a seguridad social y las retenciones en la fuente que no se aplicaron al empleado correcto, podrían acarrear riesgo de sanciones por parte de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).

Soportes	
No. 01	Soportes suministrados por la Entidad
No. 02	Papeles de trabajo de las profesionales de la Oficina d Evaluación y Control, en cuanto a la confrontación de valores y cálculos de nómina.

9.1.2. Deficiencias en la aplicabilidad de controles establecidos en el mapa de riesgos institucionales con corte a abril de la vigencia 2025, e identificados para el proceso de nómina.

Al verificar la matriz riesgos Institucional, se evidencia identificación de riesgos y diseño de controles que aplican a la unidad auditable y relacionados con el proceso de nómina.

Sin embargo, se establece la materialización de dos (2) riesgos institucionales:

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles
Errores en liquidación de nómina	Posibilidad de afectación económica por multa y sanciones de los entes de control debido a errores en liquidación de nómina ocasionados por inconsistencias en la fuente de la información y sistema no apto para el tipo de nóminas que genera operatividad manual de las liquidaciones.	<p>El personal de Talento Humano procede a verificar según la novedad (para las novedades de cátedra): Reporte de horas cátedra: 1-Formato enviado sea el correcto. 2-El reporte de horas cátedra de cada docente corresponda al descrito en la resolución. 3-Valor hora cátedra correcto de acuerdo formación. 4-Debe tener las firmas.</p> <p>El personal de Talento Humano cuando las novedades están ingresadas al sistema procede a revisar las deducciones de los terceros según la relación enviada por cada una de las entidades con los que la Institución tenga convenio.</p> <p>El personal de Talento Humano verifica que los formatos con la información de novedades de nómina de administrativos, planta y ocasionales contengan las respectivas firmas autorizadas y que estén vigentes según sea las normas de la Institución.</p> <p>El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el programa Vs. las novedades de nómina.</p>
Inconsistencia en pagos	Posibilidad de impacto económico por inducción a error, debido a la omisión en el reporte y validación	El auxiliar de nómina solicita por medio de correo electrónico a los decanos y coordinadores de las facultades, previo a la fecha de liquidación, las novedades que se tengan para nómina.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Riesgo	Escenario de riesgo	Controles
	de la información por parte de los diferentes procesos implicados.	El auxiliar de nómina mensualmente, solicita por medio de correo electrónico al proceso de admisiones, la información de los programas cancelados y grupos cerrados en el mes.

Fuente: <https://www.colmayor.edu.co/institucional/planeacion-institucional/planeacion-institucional-7/>

Lo que permite determinar el incumplimiento de La Ley 87 de 1993, artículo 2º, objetivos de control interno, que precisa:

“f) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;”.³¹

Se estableció, además, incumplimiento a lo que señala el Decreto 1499 de 2017, en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, versión 6 de diciembre de 2024, en la Dimensión de Control Interno, y a la Resolución Interna No. 090 de 2020, con relación a las responsabilidades de la 1ª y 2ª líneas de defensa:

Resolución Interna No. 090 de 2020:

“Primera Línea de Defensa: (...); mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del “Autocontrol”.”³²

*“La identificación de riesgos y el establecimiento de controles, así como su seguimiento, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos”*³³

“Segunda Línea de Defensa: (...); asegurar que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente, supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces.”³⁴

Indica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

³¹ Ídem del anterior

³² <https://www.colmayor.edu.co/wp-content/uploads/2020/05/Resolucion-No-090-Modelo-L%C3%ADnes-de-defensa.pdf>

³³ Ídem al anterior

³⁴ Ídem al anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“Primera Línea de Defensa: (...); Esta línea se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos”.³⁵

“Segunda Línea de Defensa: (...); Esta línea se asegura de que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª línea de defensa sean apropiados y funcionen correctamente, además, se encarga de supervisar la eficacia e implementación de las prácticas de gestión de riesgo, ejercicio que implicará la implementación de actividades de control específicas que permitan adelantar estos procesos de seguimiento y verificación con un enfoque basado en riesgos.”³⁶

Como posibles causas se identificaron

- Ausencia de controles y/o deficiencias en la aplicación de los existentes.
- Deficiencias en la implementación de los principios del modelo estándar de control interno – MECI, autocontrol y autogestión.

Soportes	
No. 01	Soportes suministrados por la Entidad
No. 02	Papeles de trabajo de las profesionales de la Oficina d Evaluación y Control, en cuanto a la confrontación de valores y cálculos de nómina.
No. 03	Identificación, análisis, valoración y mapa de riesgos de gestión

9.1.3. EVALUACIÓN DE LOS PUNTOS DE CONTROL

Establece la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6, de noviembre de 2022, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, lo siguiente:

“La estructura para la descripción del control en pro de entender su tipología y atributos para su valoración”³⁷, así:

³⁵ https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf/0a5653af-7639-bda1-ec7a-6c0ded14d7da4?t=1746645145494

³⁶ Ídem al anterior

³⁷ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34316499

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

“Responsable de ejecutar el control: *identifica el cargo del servidor que ejecuta el control, en caso de que sean controles automáticos se identificará el sistema que realiza la actividad*”³⁸.

“Acción: *se determina mediante verbos que indican la acción que deben realizar como parte del control.*”³⁹

“Complemento: *corresponde a los detalles que permiten identificar claramente el objeto del control*”.⁴⁰

A continuación, se relacionan los riesgos establecidos en el mapa de riesgos institucionales con corte a abril de la vigencia 2025 y el evidenciado en la caracterización del proceso de Gestión de Talento Humano:

Riesgo 1: Errores en liquidación de nómina

Controles:

1. El personal de Talento Humano procede a verificar según la novedad (para las novedades de cátedra): Reporte de horas cátedra: 1-Formato enviado sea el correcto. 2-El reporte de horas cátedra de cada docente corresponda al descrito en la resolución. 3-Valor hora cátedra correcto de acuerdo formación. 4-Debe tener las firmas.
2. El personal de Talento Humano cuando las novedades están ingresadas al sistema procede a revisar las deducciones de los terceros según la relación enviada por cada una de las entidades con los que la Institución tenga convenio.
3. El personal de Talento Humano verifica que los formatos con la información de novedades de nómina de administrativos, planta y ocasionales contengan las respectivas firmas autorizadas y que estén vigentes según sea las normas de la Institución.
4. El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el programa Vs. las novedades de nómina.

³⁸ Ídem del anterior

³⁹ Ídem del anterior.

⁴⁰ Ídem del anterior.

Riesgo 2: Fraude en Nómina

Controles:

5. La nómina es revisada mínimamente por otra persona del proceso donde verifica número de horas (cátedra), total de horas, valores, coteja con el cuadro control, asignaciones salariales, etc. antes de enviar al jefe del área.
6. El Profesional de Talento Humano realiza la revisión detallada del informe que genera el sistema Vs. las novedades de nómina.
7. El personal de Talento Humano genera el listado de los docentes cargados en el sistema Accademia y valida que coincida con la información de nómina. El resultado de la verificación se reporta a la facultad en caso de novedades.

Riesgo 3: Sustitución de la firma

Controles:

8. El Profesional de Talento Humano verifica en el archivo control (Excel) que las nóminas enviadas para aprobación del pago desde Tesorería, concuerden con lo relacionado en este archivo.

Riesgo 4: Novedades de nómina

Controles:

9. Administrar convenios de terceros para deducción por nómina * Recibir, revisar y registrar novedades de nómina (vacaciones, permisos, ingreso, retiro, incapacidad, licencias) *Liquidar, revisar, aprobar la nómina y la seguridad social. (H)

A continuación, se valoran los controles identificados en este ejercicio de auditoría:

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tabla 13 Análisis y evaluación del control (atributos para el diseño del control implementación y desarrollo de la rendición de cuentas)

Control	Características			Peso	
Riesgo 1, 2, 3, 4 Evaluación de nueve (9) controles	Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo		
			Detectivo	X	15%
			Correctivo		
	Implementación	Automático			
		Manual	X	15%	
		Documentado	X	si	
	*Atributos de Formalización	Documentación	Sin Documentar		
			Continua	X	si
		Frecuencia	Aleatoria		
			Evidencia	Con Registro	X
			Sin Registro		
Total, valoración del control				30%	

Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 6 - noviembre de 2022.
Elaboró: Profesionales Control Interno

La evaluación realizada a estos puntos de control permitió determinar:

- El control es de carácter detectivo, es decir, el *“control accionado durante la ejecución del proceso. Estos controles detectan el riesgos, pero generan reprocesos”*⁴¹
- Se ejecuta de forma manual por parte de la dependencia de la Institución: *“es decir que los controles son ejecutados por personas Se realiza documentación y evidencia de su ejecución”*.⁴²
- Está documentado: *“el control está documentado en el proceso, ya sea en manuales, procedimientos, flujogramas o cualquier otro documento propio del proceso”*.⁴³
- Su frecuencia es continua: *“el control se ejecuta siempre que se realiza la actividad originadora del riesgo”*.⁴⁴
- Evidencia de su ejecución: en este punto se puede identificar la siguiente característica:

⁴¹ https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2lJUBdeu/view_file/34316499

⁴² Ídem al anterior

⁴³ Ídem al anterior

⁴⁴ Ídem al anterior

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



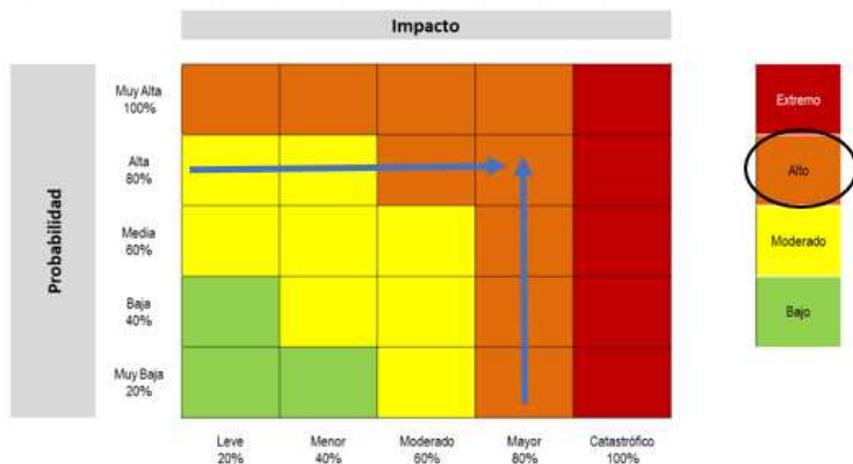
Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- “Con registro: El control deja un registro que permite evidenciar la ejecución del control” .⁴⁵

La matriz de calor para los riesgos 1 y 2 y los controles 1,2,3,4,5,6,7, es la siguiente:

Ilustración 1 Matriz de calor inherente - nivel de severidad de los controles 1,2,3,4,5,6, 7, riesgos 1y 2 identificados



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 6 - noviembre de 2022.
Elaboró: Profesionales Control Interno

La probabilidad de ocurrencia es alta y el impacto mayor, lo ubica en la matriz de calor de severidad alto, como se detalla en la ilustración No. 1.

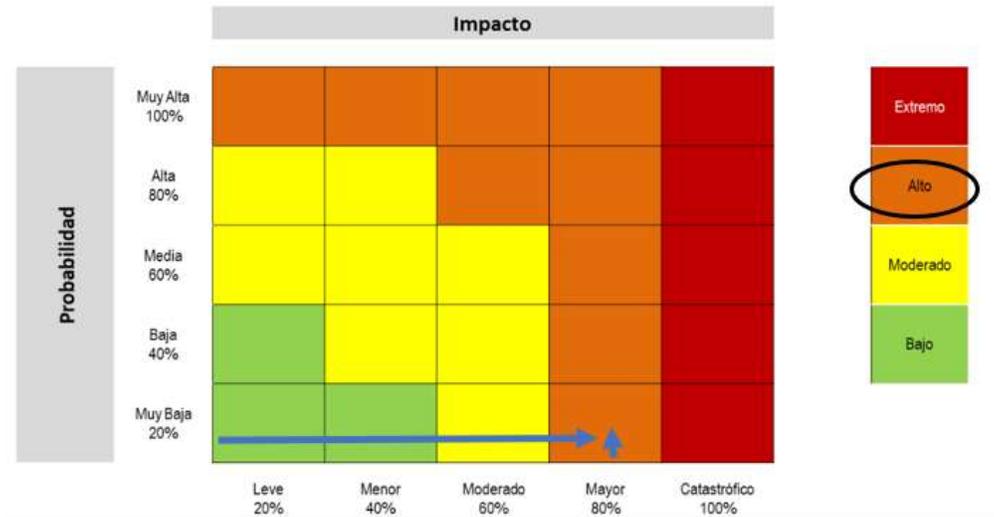
Con la valoración de los controles para los riesgos 1 y 2 se tiene:

- Probabilidad Residual: Muy baja
Riesgo 1 del 19%
Riesgo 2 del 27%
- Impacto Residual para ambos riesgos: Mayor 80%
- Zona de riesgo residual: Alta
- Disminuye la probabilidad.

Tal como se muestra en la siguiente ilustración:

⁴⁵ Ídem al anterior

Ilustración 2 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los riesgos 1 y 2 identificados



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 6 - noviembre de 2022.
Elaboró: Profesionales Control Interno

La probabilidad de ocurrencia para estos siete (7) controles es muy baja y el impacto mayor, lo ubica en la matriz de calor de severidad alta, como se detalla en la ilustración No. 02

Tabla 14 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles para los riesgos 1 y 2

INHERENTE	CONTROLES	RESIDUAL	ANÁLISIS
ALTO	7	ALTO	Se desplaza en probabilidad dado los puntos de control establecidos en la Entidad. Continúa en la zona de impacto alta

Elaboró: Profesionales Control Interno

NIT: 890980134-1



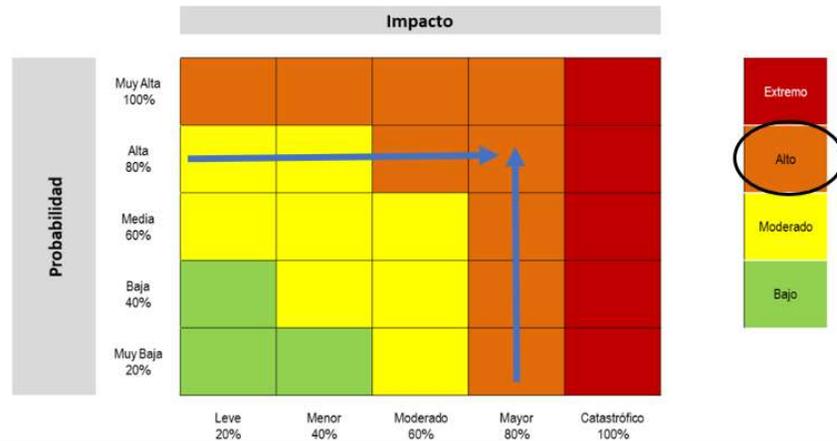
WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

La matriz de calor para los riesgos 3 y 4 y los controles 8,9, es la siguiente:

Ilustración 3 Matriz de calor inherente - nivel de severidad de los controles 8,9, riesgos 3 y 4 identificados



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 6 - noviembre de 2022.

Elaboró: Profesionales Control Interno

Con la valoración de los controles para los riesgos 3 y 4 se tiene:

- Probabilidad Residual para ambos riesgos: Media 56%
- Impacto Residual para ambos riesgos: Mayor 80%
- Zona de riesgo residual: Alta
- Disminuye la probabilidad.

Tal como se muestra en la siguiente ilustración:

NIT: 890980134-1

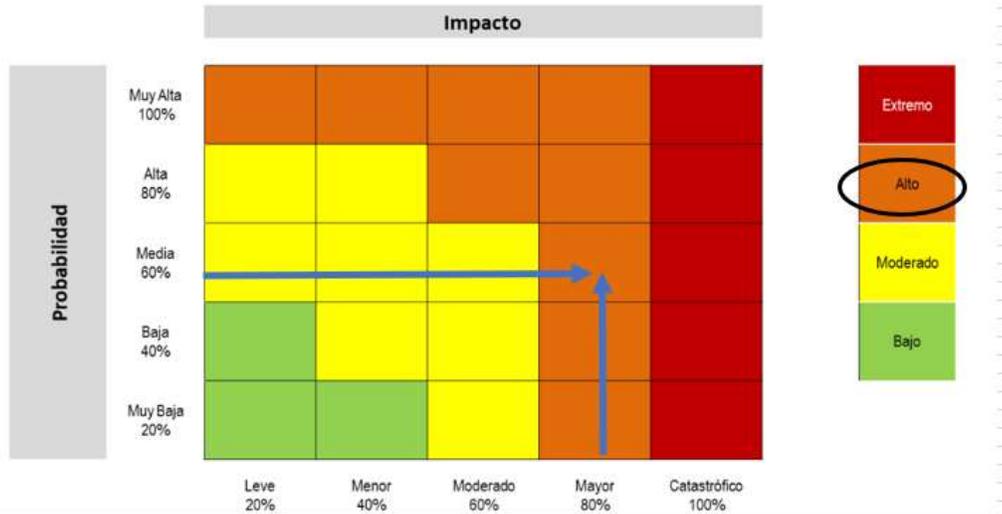


WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Ilustración 4 Matriz de calor residual – nivel de severidad de los riesgos 3 y 4 identificados



Fuente: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Versión 6 - noviembre de 2022.
Elaboró: Profesionales Control Interno

La probabilidad de ocurrencia para estos dos (2) controles es media y el impacto mayor, lo ubica en la matriz de calor de severidad alta, como se detalla en la ilustración No. 03

Tabla 15 Nivel del riesgo identificado después de valorar los controles para los riesgos 1 y 2

INHERENTE	CONTROLES	RESIDUAL	ANÁLISIS
ALTO	2	ALTO	Se desplaza en probabilidad dado los puntos de control establecidos en la Entidad. Continúa en la zona de impacto alta

Elaboró: Profesionales Control Interno

9. CONCLUSIONES

1. Durante el desarrollo de la auditoría al proceso de nómina, se evidenció una adecuada disposición por parte del personal involucrado, quienes mostraron apertura y colaboración en la entrega de la información solicitada. Asimismo, se identificó que el equipo cuenta con el conocimiento necesario para la gestión de sus responsabilidades, lo cual se refleja en la coherencia de las respuestas y en la comprensión de los procedimientos revisados.
2. **CONCEPTOS DE NÓMINA:** Durante la revisión de los conceptos registrados en la nómina se identificaron errores operativos y de cálculo que generaron pagos en exceso y posteriores deducciones correctivas (hora cátedra, retención en la fuente y primas), lo cual refleja debilidades en el control interno del proceso de liquidación y validación de novedades. Asimismo, se evidenció la necesidad de crear nuevos conceptos en el software de nómina (ajustes plan complementarios y prima), con el fin de facilitar el desarrollo normal del proceso y mejorar la trazabilidad de la información.
3. **REVISIÓN TÉCNICA DE LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA:**
 - Inconsistencias en los reportes del software de nómina y reportes institucionales.
 - Error en la fórmula de liquidación de días laborados.
 - Pago en exceso por confusión entre contratos.
4. La verificación de las evidencias relacionadas con los controles establecidos para la elaboración de la nómina en el mapa de riesgo institucionales y en la caracterización del proceso de Gestión de Talento Humano, fueron suministrados de forma ordenada, observando que los mismos se ejecutan, sin embargo, en el ejercicio realizado se evidenció diferencias en conceptos de nómina y valores de liquidación de nómina, materializándose los riesgos de *“Errores en liquidación de nómina e inconsistencia en pagos”*, los cuales se encuentra registrados en el mapa de riesgos institucional con corte a abril de 2025, lo que se convierte en un hecho concreto causando consecuencias como sobrecostos, es por eso que se deben de identificar, evaluar y planificar como responder ante este riesgo tanto para prevenirlo como para mitigar su efecto y así asegurar el proceso de liquidación de nómina.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

10. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer los controles internos en la etapa de liquidación de la nómina, implementando mecanismos que aseguren una adecuada verificación de las novedades, validación oportuna de la información contractual y revisión precisa de la parametrización del sistema.
2. Fortalecer el proceso de revisión de la nómina mediante la implementación de controles cruzados y validaciones previas al pago, que permitan detectar a tiempo inconsistencias en la información contractual, novedades y asignación de conceptos.

Esto incluye establecer un protocolo de verificación entre áreas responsables y actualizar los procedimientos internos para minimizar errores operativos y garantizar la correcta liquidación y registro de los pagos.

3. Implementar mecanismos de control que garanticen la actualización oportuna de la información salarial en software de nómina y reportes oficiales.
4. Realizar el seguimiento y las gestiones necesarias para la recuperación del valor pagado en exceso, incluyendo la depuración y corrección de los registros ante las entidades de seguridad social y la DIAN. Esto implica solicitar la devolución o compensación de los aportes y retenciones reportados indebidamente, y garantizar que los valores queden correctamente asignados al docente correspondiente en el sistema de nómina y en los reportes institucionales.
5. Revisar y verificar la correcta aplicación de la fórmula utilizada para la liquidación de docentes ocasionales, con el fin de identificar si el error presentado en la liquidación del funcionario pudo repetirse en otros casos.
6. Fortalecimiento de los controles que permitan minimizar la materialización de los riesgos en lo referente a la liquidación de la nómina de la Entidad. Tomar medidas para mitigar el impacto y prevenir futuros incidentes, esto implica evaluar la severidad del impacto, notificar a las partes relevantes, implementar acciones correctivas y revisar la efectividad de los controles existentes, en lo posible documentar el incidente con un registro detallado de la materialización del riesgo, las acciones tomadas y los resultados obtenidos. Esto servirá como aprendizaje para futuros incidentes y monitorear la situación con un seguimiento continuo del riesgo y los controles implementados para asegurar que la situación esté bajo control y que no se produzcan nuevos incidentes.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

7. Actualizar el procedimiento de nómina, incluyendo todas las novedades y sus formatos, así mismo, analizarse la pertinencia de realizar un procedimiento para cada modalidad de personal, teniendo en cuenta las especificidades de cada uno (personal administrativo, docente de planta, catedra y ocasionales).

11. GLOSARIO

No se cuenta con glosario para este ejercicio de auditoría.

12. ANEXOS

No se cuenta con anexos para este ejercicio de auditoría.

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

13. BIBLIOGRAFÍA

Decreto 1279 de 2002 (externa), Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.

Acuerdo 22 de 2023, Por medio del cual se expide el Estatuto Docente de planta de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Acuerdo 015 de 2023, Por medio del cual se expide el Estatuto Docente de cátedra y ocasional de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Acuerdo 25 de 2023, Por medio del cual se determina la escala salarial para el personal de la Institución Colegio Mayor de Antioquia para el año 2024.

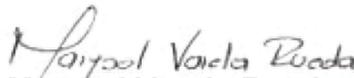
Procedimiento de nómina TH-PR-013, versión 05 del 18 de abril de 2023.

Elaboró:



Carolina Duarte Valencia

Profesional de la Oficina de Evaluación y Control
Julio 31 de 2025



Marysol Varela Rueda

Profesional de la Oficina de Evaluación y Control
Julio 31 de 2025



María Paulina Ríos Arce

Profesional de la Oficina de Evaluación y Control
Julio 31 de 2025

Revisó y Aprobó:



Juan David Calle Tobón

Jefe de la Oficina de Evaluación y Control
Agosto 13 de 2025

NIT: 890980134-1



WWW.COLMAYOR.EDU.CO



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación