

MEMORANDO



Al contestar por favor cite el siguiente radicado
Radicado No: 20231000018773

Bogotá, D.C., 2023-11-07

PARA: Eleonora Betancur Gonzalez

CARGO: Directora

DE: Asesor con Funciones de Control Interno

ASUNTO: Informe de resultado auditoría interna a la actividad Gestión de Nómina.

Respetada directora Eleonora.

Dando cumplimiento al programa de auditoría de la vigencia 2023, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno, remito para su conocimiento y fines pertinentes el informe de resultado de la auditoría practicada a la actividad de gestión de nómina que se encuentra a cargo del proceso de talento humano, de la Dirección Administrativa y Financiera.

Importante indicar a los auditados y al Director de DAF que no se pudo cumplir con la fase de cierre de presentación de resultados, ya que la funcionaria encargada de liderar la auditoría a fecha de 30 de octubre de 2023 se le notificó la declaratoria de insubsistencia de la provisionalidad en Control Interno.

Cordialmente,

ALEX ALBERTO RODRÍGUEZ CUBIDES

Asesor con Funciones de Control Interno

Anexos:

Informe en formato pdf.

Copia:

YAIR ALEXANDER VALDERRAMA PARRA, DIRECTOR DAF. JULIO CESAR CADAVID GÓMEZ, COORDINADOR GRUPO INTERNO DE TRABAJO TALENTO HUMANO. SILVIA ROCÍO GÓMEZ SANDOVAL, PROFESIONAL ESPECIALIZADA CON FUNCIONES DE CONTROL INTERNO.

Proyectó:

ALEX ALBERTO RODRIGUEZ CUBIDES

Revisó:

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN
Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA APC-COLOMBIA

INFORME DE AUDITORÍA DE GESTIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTION DE NOMINA DE APC-COLOMBIA

EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORAMIENTO

Bogotá, D.C. 01 de noviembre de 2023

Carrera 10 No. 97A-13, Piso 6, Torre A
PBX: (+57) 60 1 6012424
Línea gratuita nacional: 018000413795
Código postal 110231
www.apccolombia.gov.co
Página 1/29

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
ALCANCE.....	3
MARCO LEGAL.....	4
DESARROLLO METODOLÓGICO	5
RESULTADOS DE LA AUDITORIA	5
1. Observación administrativa – Reconocimiento por coordinación:.....	6
2. Observación- Aprobaciones del Consejo Directivo.....	10
3. Observación- Pago de sanciones y/o moras.....	10
4. Observación- Actualización de Mapa de Riesgos	12
5. Hallazgo- Recobro y depuración de saldos por concepto de incapacidades:	13
6. Hallazgo – Pagos de cuentas AFC:	15
7. Hallazgo- Incumplimiento de actividades previstas en el Procedimiento A-PR-026 Gestión de Nomina.....	17
8. Observación ausencia de seguimiento a la Gestión de inconsistencias identificadas en la liquidación de nómina.....	20
9. Software y sistema SARA	24
10. Observación- Documentación desactualizada:	25
11. Hallazgo- Pago por concepto de licencia de maternidad	25
10. CONCLUSION	26
12. RECOMENDACIONES:.....	27

INTRODUCCIÓN

Control Interno en ejercicio de las funciones legales contempladas en la Ley 87 de 1993, de garantizar la eficacia, 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 institucional, realiza la verificación a la gestión y efectividad de los controles establecidos al proceso de Gestión de Nomina de APC-Colombia, de acuerdo con las regulaciones establecidas por el Estado Colombiano y en busca de contribuir a la mejora institucional.

OBJETIVOS

Objetivo General

Verificar la efectividad de los controles y cumplimiento de los requisitos legales y procedimientos establecidos en el proceso de nómina, con el propósito de retroalimentar con oportunidades de mejora

Objetivos Específicos

- Verificar ciclos, procesos y procedimientos para realizar la liquidación de nómina mensual.
- Confirmar la funcionalidad del aplicativo SARA en el proceso de Gestión de Nomina
- Verificar los controles empleados para la liquidación de nomina

ALCANCE

La auditoría se llevará a cabo de manera presencial en las instalaciones de la entidad para las entrevistas, revisión documental y pruebas de recorrido. El periodo de evaluación comprende

la vigencia 2023 y del 01 de enero al 31 de julio de 2023, las evaluaciones se realizarán, teniendo en cuenta los manuales, procesos y procedimientos internos establecidos por el proceso de Gestión de Talento Humano y la normatividad vigente de los entes de Control.

MARCO LEGAL

- Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1042 de 1978, Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1045 de 1978, Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto Salarial 905 del 2023, Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
- Norma ISO IEC 27001:2013
- A-PR-026 Procedimiento Gestión de nómina Gestión de Talento Humano Procedimiento 13-12-2022 Versión 5, A-PR-030
- Procedimiento Retiro del personal Gestión de Talento Humano Procedimiento 13-12-2022 Versión 5
- A-OT-002 Política de talento humano Gestión de Talento Humano Otro 13-12-2022 Versión 11

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

- A-FO-249 Concertación y evaluación de compromisos funcionales y competencias comportamentales prima técnica Gestión de Talento Humano Formato 07-07-2023 Versión 2
- A-CR-001 Caracterización de proceso Gestión de Talento Humano Gestión de Talento Humano Caracterización 13-12-2022 Versión 8

DESARROLLO METODOLÓGICO

El desarrollo de la auditoria, se surtió en los siguientes momentos:

- Se solicitó información inicial al proceso de Talento Humano – Gestión de Nomina por medio de memorando No. 20231000013713 del 24 de agosto del 2023.
- Se solicitó información inicial al proceso de Tecnologías de la Información por medio de memorando No. 20231000013733 del 24 de agosto del 2023.
- Se solicitó información inicial al proceso Financiero y Contable por medio de memorando No. 20231000013733 del 24 de agosto del 2023
- Se realizó la reunión de apertura de auditoria el día 31 de agosto del 2023 con los siguientes participantes: Director Administrativo y Financiero, Coordinador del proceso de Gestión de Talento Humano, Asesor con funciones de Control Interno, Profesional Especializada de Control Interno y Técnico Administrativo de Control Interno.
- Se realizaron pruebas de recorrido con la Profesional con funciones de nomina
- Se realizaron entrevistas el Coordinador de Talento Humano y a la Profesional con funciones de nómina.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA

Retrasos en la auditoria:

- En la solicitud de información inicial Control Interno recibió archivos de nómina definitivos de enero a julio del 2023, y en el desarrollo de la última semana de la

auditoria en las confirmaciones finales, el proceso de nómina y Talento Humano indican que los archivos enviados no corresponden a los finales, por lo que los días 09 y 10 de octubre se reciben los archivos correctos, situación que retraso la auditoria.

- Adicionalmente durante la emisión de la nómina del mes de septiembre, Control Interno estuvo presente con el fin de observar el proceso de nómina en desarrollo.
- Control Interno, pone en evidencia este hecho ya que por un lado se materializa el riesgo de auditoría expresado en el plan y comunicado a los sujetos auditados, así como la importancia de dar cumplimiento por parte de los responsables de los procesos y de los gestores de actividades a firmar la carta de representación como instrumento de aseguramiento de la calidad, veracidad y oportunidad de la información.

1. Observación administrativa – Reconocimiento por coordinación:

Teniendo en cuenta lo dispuesto con la Ley 489 de 1998 en el artículo 115¹, el Decreto 2489 de 2006, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones, en el artículo 8^o² APC-Colombia cumple con los requisitos para la creación de grupos internos de trabajo.

Sin embargo, Control Interno constató mediante revisión normativa, la existencia del concepto No. 026901 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública que indica “...Los

¹ *Artículo 115º Planta global y grupos internos de trabajo.* El Gobierno Nacional aprobara las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas [...]

² *Artículo 8º. Grupos internos de trabajo.* Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

*grupos internos de trabajo se mantienen con los 4 empleos asignados, por lo que **si se presenta una vacancia definitiva en uno de los empleos conlleva a una disolución automática del grupo.** No obstante, como la norma exige que esté conformado por 4 integrantes, la administración deberá proceder a recomponer el grupo disponiendo la provisión del empleo vacante. **Mientras tanto, el coordinador perderá su prima por coordinación,** toda vez que el grupo de trabajo no estaría conformado por el número mínimo de empleados requeridos por la norma.” (Negrilla fuera de texto).*

Si bien el concepto No. 026901 de 2021, del Departamento Administrativo de la Función Pública, como órgano rector de la política de talento humano, se emite al amparo del artículo 28³ de la Ley 1437 de 2011; no obstante, Control Interno debe registrar los siguientes hechos constatados (ver cuadro siguiente), sobre pagos de reconocimiento por coordinación del periodo enero a junio por valor de \$10.493.014, que a la luz de lo dispuesto en dicho concepto no se cumpliría en la entidad.

Resolución actual de creación o modificación	Grupo Interno de Trabajo	Denominación del cargo	Código y grado	Observaciones de auditoría
Resolución 155 del 14 julio 2020	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Profesional Especializado	2028-20	Vacante definitiva del cargo 2044-08 desde el 15 de mayo del 2023 [1] sin embargo el Coordinador del grupo percibe reconocimiento por coordinación

³ **ARTÍCULO 28. Alcance de los conceptos.** Salvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

Resolución 388 del 22 noviembre 2021	Gestión Financiera	Profesional Especializado y de libre nombramiento y remoción	2028-18	A la fecha de auditoría el cargo está ocupado, sin embargo la vacante duro 17 días libre y el coordinador del grupo percibió el 20% completo del salario por reconocimiento por coordinación [1]
Resolución 372 del 01 septiembre 2021	Gestión Contractual	Profesional Especializado	2028-21	Durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo se transfirió la responsabilidad de coordinación (por licencia de maternidad) a una profesional grado 2028-21 a la cual se pagó el reconocimiento de prima durante el tiempo que duro la licencia [2]

[1] Para estos dos casos la norma indica que la integración de los Grupos Internos de Trabajo mismos **no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados**, y el concepto No. 026901 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública indica: “...*Los grupos internos de trabajo se mantienen con los 4 empleos asignados, por lo que **si se presenta una vacancia definitiva en uno de los empleos conlleva a una disolución automática del grupo**. No obstante, como la norma exige que esté conformado por 4 integrantes, la administración deberá proceder a recomponer el grupo disponiendo la provisión del empleo vacante. **Mientras tanto, el coordinador perderá su prima por coordinación**, toda vez que el grupo de trabajo no estaría conformado por el número mínimo de empleados requeridos por la norma.*” (Negrilla fuera de texto).

[2] Teniendo en cuenta este caso, del cual no se presentó una vacancia definitiva si no que, provisionalmente otra funcionaria tomo las responsabilidades del coordinación por licencia de maternidad, el concepto No. 026901 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública indica: “...***la entidad podrá asignar las funciones de coordinador, pero no la prima pues la situación administrativa que se presenta es temporal y no indefinida***” (Negrilla fuera de texto), y el Concepto 202601 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública indica: “... *Ahora bien, en caso de que el coordinador sea quien se encuentre en una*

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

*situación administrativa, es importante señalar que como quiera que se genera una vacancia temporal, y por lo tanto se separa temporalmente del ejercicio de su cargo, tiempo en el cual, no se ejercen las funciones propias del empleo, en criterio de esta Dirección Jurídica, durante el disfrute de las vacaciones, **el empleado titular designado coordinador de un grupo, no tendrá derecho a percibir el beneficio de prima por coordinación.***” (Negrilla fuera de texto).

Conforme a las situaciones anteriores Control Interno realizó un recalcule aproximado del valor pagado por el tiempo en el cual se cumple con lo dispuesto en el concepto de DAFP.

Coordinador	Grupo interno de trabajo	Mes	Valor pagado	Recalcule de auditoría	Diferencia
2028-20	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Mayo	1.359.643	634.500	725.143
2028-20	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Junio	1.558.423	-	1.558.423
2028-20	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Julio	1.558.423	-	1.558.423
2028-18	Gestión Financiera	Abril	1.174.216	743.670	430.546
2028-18	Gestión Financiera	Mayo	1.174.216	861.092	313.124
2028-21	Gestión Contractual	Febrero	1.449.155	-	1.449.155
2028-21	Gestión Contractual	Marzo	1.449.155	-	1.449.155
2028-21	Gestión Contractual	Abril	1.449.155	-	1.449.155
2028-21	Gestión Contractual	Mayo	1.449.155	-	1.449.155
2028-21	Gestión Contractual	Junio	110.735	-	110.735
Totales					10.493.014

Recomendación:

En virtud de lo anterior, la entidad debe considerar y analizar la definición de directrices que amparen las decisiones administrativas sobre el reconocimiento de coordinación en la conformación de grupos internos de trabajo. En desarrollo de la auditoría no se pudo constatar disposición o actuaciones administrativas.

2. Observación- Aprobaciones del Consejo Directivo

El Decreto 905 de 2023, establece en el párrafo segundo del artículo 15. *Reconocimiento por coordinación, “Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.”.*

Acorde con el Decreto en comento, se solicitaron las Actas del Consejo Directivo de APC-Colombia de los años 2020, 2021, 2022 y 2023 y en ninguna se observa que el tema haya sido puesto en consideración del Consejo Directivo.

Control Interno recomienda a la Dirección Administrativa y Financiera, solicitar concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre el alcance del Decreto al respecto de dicha situación y del actuar de APC-Colombia junto con el Consejo Directivo.

3. Observación- Pago de sanciones y/o moras

Se observaron debilidades en el control de algunas operaciones ante organismos como la DIAN y la Caja de Compensación COMPENSAR, que han resultado en pago de sanciones por correcciones de información y moras en los reportes. Situación que, si bien ha sido cubierta por los funcionarios a cargo de las actividades objeto de la auditoría, no debería presentarse si se definen y aplican los mecanismos adecuados para asegurar la veracidad, calidad y oportunidad de la información.

Las situaciones observadas son:

a) Reporte de información Exógena:

Se registraron valores incorrectos en las casillas de “*Cesantías e intereses de cesantías efectivamente pagadas al empleado*” y “*Cesantías consignadas al fondo de cesantías*”, lo que generó correcciones a la información enviada y reportada ante la DIAN y que, conforme al Artículo 651 del Estatuto Tributario, fue objeto de sanción la cual se pagó el día 21 de

septiembre del 2023 por valor de \$424.000 con recursos de los funcionarios del proceso financiero, el proceso de Talento Humano y Nomina generando además, inconvenientes a los funcionarios y colaboradores al ser reportados erróneamente al ente de control tributario.

b) Reporte de Planillas de pago de parafiscales y seguridad social:

El proceso de nómina y tesorería incumplió con lo establecido en la Ley 100 de 1993, artículo 23. donde indica: **“Sanción Moratoria. Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador... Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público que sin justa causa no dispongan la consignación oportuna de los aportes, incurrirán en causal de mala conducta, que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.”** (Negrilla fuera de texto). Además se presenta un incumplimiento con el Decreto 905 de 2023, artículo 58⁴, esto teniendo en cuenta las siguientes situaciones:

- Dentro de la revisión documental de las planillas de pago de seguridad social se identificó que la planilla No. 67807859 del 12 de mayo del 2023, presenta cobro por mora de 25 días por valor de \$31.700.
- Durante las pruebas de recorrido de la auditoria, se determinó que el pago del retroactivo salarial se efectuó el 22 de junio del 2023 y, que, durante la ejecución de la auditoria, el proceso de nómina realizó la liquidación de las planillas de parafiscales y

⁴ **Aportes a los sistemas de seguridad social y parafiscales de todos los empleados públicos del orden nacional.** Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el artículo 1 de la Ley 4 de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo. De conformidad con la Ley 100 de 1993, la falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar por concepto del aporte al Sistema de Seguridad Social Integral, en el término establecido en este artículo, causará intereses de mora.

seguridad social correspondientes al pago del retroactivo de los meses de enero a junio. Planillas que se pagaron entre el 10 y el 11 de octubre del 2023.

Recomendación:

- El proceso de Talento Humano y Gestión Financiera deben atender las disposiciones establecidas sobre los tiempos de reporte y pago de la información, con el propósito de evitar cobro de intereses o sanciones por mora.
- En cuanto a las planillas de seguridad social del pago retroactividad, a la fecha de cierre de la auditoria no se conocen reclamaciones por cobro de intereses o mora por parte de las entidades del sistema general de seguridad social, sin embargo es importante que el proceso haga el seguimiento de posible cobro de intereses o sanción teniendo en cuenta que se liquidaron y pasaron a pago, más de tres meses después y el Decreto 905 de 2023 en el artículo No. 58 indica que: *“las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada **a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina** en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo”* y en caso de no hacerse así causara intereses en mora.
- Por lo expuesto en el punto anterior, la entidad requiere procedimentar el control sobre las actividades de la gestión de nómina, con tiempos y responsables con el propósito de eliminar el riesgo fiscal (lease efecto dañoso del recurso público) como consecuencia de incumplir criterios de ley.

4. Observación- Actualización de Mapa de Riesgos

Control Interno recomienda al proceso de Gestión del Talento Humano revisar e incluir otros riesgos que se identificaron resultado de la auditoria, en la Matriz de Riesgos de Gestión del 2023 de APC-Colombia como los siguientes:

- Afectación económica y reputacional por sanciones y/o multas de organismos de control debido a la inexactitud en los reportes entregados al área financiera y/o la posibilidad de afectación económica por reclamos de los funcionarios y colaboradores debido a reportes inexactos o mal registro de la información.
- Afectación dañosa del recurso público (**Riesgo Fiscal**) por la aplicación de multas o sanciones de entes superiores como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y/o las entidades del Sistema de Seguridad Social, por causas asociadas al no cumplimiento legal.

5. Hallazgo- Recobro y depuración de saldos por concepto de incapacidades:

Se evidencian debilidades de control en la gestión y seguimiento para el recobro y depuración de los saldos de incapacidades por parte del proceso de Talento Humano que puedan evitar la posible pérdida económica por la negación de las entidades de salud del reconocimiento de las incapacidades. Adicionalmente, no se cumple con los *Lineamientos para la Gestión de Incapacidades y Licencias* establecido y emitidos por la APC-Colombia en la vigencia 2021, dado que se pudo constatar en prueba de recorrido (ver cuadro siguiente Incapacidades/actividad conciliaciones) las siguientes situaciones en las que se indica:

Incapacidades/actividad conciliaciones

EPS	Valor	Observación según conciliación
EPS SURA - Tercero Genérico	\$913.280	(...) que corresponde a incapacidad a nombre de Laura Milena Osorio de octubre de 2022 discriminada así: \$ 391.406 y 521.874.
COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. EN LIQUIDACION	\$1.630.834	Una vez sometido a Comité de Sostenibilidad Contable, quedó un saldo de \$ 1.630.834 se debe realizar el estudio de costo beneficio acorde con la normatividad y competencias
EPS SURAMERICANA S. A	\$302.143	Se emitió comunicación radicada con el No, 20235000010691 a la EPS solicitando el reconocimiento y pago de la incapacidad a nombre de María Isabel Agudelo Nanclares del 1 al 4 julio de 2022 adjuntando los soportes que reposan en la historia clínica. No obstante la EPS

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

		remite comunicación No. 23042829127936 solicitando soporte
ALIANSA SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. PERO TAMBIEN PODRA UTILIZAR LAS DENOMINACIONES ALIANSA SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD Y/O ALIANSA SALUD EPS S.A Y/O ALIANSA SALUD EPS	\$13.237	El saldo de \$ 13.327 corresponde a reliquidación por aumento salario de la incapacidad del 07/05/2017 \$13.244 de Felipe José Valencia Bitar y \$ 1.627 Diana Alexandra Briceño Sierra, se indica que se someterá al próximo Comité de Sostenibilidad Contable,
CRUZ BLANCA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SA	\$37.790	El valor de \$ 37.790 corresponde a \$ 36.163 de incapacidad de Diana Alexandra Briceño del 14/02/2019 y \$ 1.627 a reliquidación por aumento salario de la misma incapacidad. se someterá al próximo Comité de Sostenibilidad Contable,

Fuente: Proceso Talento Humano/actividad nómina/prueba de recorrido

De acuerdo a las situaciones anteriores Control Interno determina lo siguiente:

- Se observó que en los procesos antes descritos del año 2022 no hay avance en la gestión por parte de talento humano (recobro y Comité de Sostenibilidad Contable)
- Se presentan en las conciliaciones y los saldos contables valores acumulados de aproximadamente \$ 2.897.284 con antigüedad de más de 3 años.
- Teniendo en cuenta los Lineamientos para la Gestión de Incapacidades y Licencias establecido por la APC-Colombia bajo el subtítulo *4.2.2 Falta de reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por parte de las EPS numeral 3⁵*, Control Interno solicitó al Coordinador de Talento Humano los estudios de costo- beneficio con los tres componentes necesarios para someter a consideración ante el comité, sin embargo indica a la fecha no haber recibido dicho estudio por parte del Profesional encargado de hacer la gestión.

⁵ El área de Talento Humano procederá a solicitar que se convoque al Comité Técnico de Sostenibilidad Contable a fin de estudiar la posibilidad de depurar los saldos, por incapacidades con un valor igual o menor a un salario mínimo mensual legal vigente, y sobre el cual la EPS respectiva no reconoce el pago, a pesar de la gestión de cobro persuasivo efectuado por el profesional de nómina del Grupo de Gestión del Talento Humano. **La solicitud de convocatoria del comité Técnico de Sostenibilidad, deberá ir acompañada de dicho estudio de costo- beneficio, el cual debe contener un componente contable, uno técnico y uno jurídico.** (Negrilla fuera de texto)

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

- El proceso no ha realizado las gestiones necesarias para convocar al Comité de Sostenibilidad Contable y someter a consideración los saldos pendientes. Durante las pruebas de recorrido realizadas por Control Interno se solicitó al Coordinador de Talento Humano y a la Profesional con funciones de nómina, suministrar las gestiones realizadas ante el secretario del comité para convocar a una reunión e indicaron no tener ningún soporte de gestión.
- La falta en la gestión de cobro podría generar una posible pérdida de recursos.

6. Hallazgo – Pagos de cuentas AFC:

Se identificó que el proceso de Gestión Financiera- Tesorería no está atendiendo oportunamente el requerimiento de Talento Humano sobre los pagos de Cuenta de Ahorro y Fomento a la Construcción - AFC evidenciándose la falta de control por parte del proceso de Tesorería y del proceso de nómina para hacer seguimiento a los pagos ante las entidades financieras, generando inconformidades a algunos funcionarios por posible cobro de intereses y/o reportes negativos en centrales de riesgos.

Control Interno tomó una muestra de 19 pagos que se han efectuado desde abril hasta junio del 2023, evidenciándose que se han realizado entre 18, 21 y 24 días después de que Talento Humano ha entregado la información a Tesorería, como se evidencia en los siguientes casos:

MES	VALOR	NOMBRE DE ENTIDAD	FECHA DE PAGO FINANCIERA	FECHA DE ENTREGA A LA TESORERIA	DIAS CALENDARIO EN QUE SE EFECTUA EL PAGO
ABRIL	500.000	AFC - DAVIVIENDA	10/05/2023	17/04/2023	23
ABRIL	3.500.000	AFC - BANCOLOMBIA	11/05/2023	17/04/2023	24
ABRIL	1.400.000	AFC - AV VILLAS	11/05/2023	17/04/2023	24
ABRIL	2.030.000	AFC - BANCOLOMBIA	11/05/2023	17/04/2023	24

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

MAYO	500.000	AFC - DAVIVIENDA	7/06/2023	23/05/2023	15
MAYO	3.500.000	AFC - BANCOLOMBIA	7/06/2023	23/05/2023	15
MAYO	1.400.000	AFC - AV VILLAS	7/06/2023	23/05/2023	15
MAYO	1.350.000	AFC - BBVA	9/06/2023	23/05/2023	17
MAYO	2.030.000	AFC - BANCOLOMBIA	7/06/2023	23/05/2023	15
JUNIO	500.000	AFC - DAVIVIENDA	11/07/2023	23/06/2023	18
JUNIO	3.500.000	AFC - BANCOLOMBIA	12/07/2023	23/06/2023	19
JUNIO	1.400.000	AFC - AV VILLAS	12/07/2023	23/06/2023	19
JUNIO	1.350.000	AFC - BBVA	11/07/2023	23/06/2023	18
JUNIO	2.300.000	AFC - BANCOLOMBIA	12/07/2023	23/06/2023	19
JULIO	500.000	AFC - DAVIVIENDA	11/08/2023	21/07/2023	21
JULIO	3.500.000	AFC - BANCOLOMBIA	11/08/2023	24/07/2023	18
JULIO	1.400.000	AFC - AV VILLAS	11/08/2023	24/07/2023	18
JULIO	1.350.000	AFC - BBVA	11/08/2023	24/07/2023	18
JULIO	2.300.000	AFC - BANCOLOMBIA	11/08/2023	24/07/2023	18

Resumen	Cantidad	Porcentaje
Pagos realizados entre los 10 días siguientes	-	0%
Pagos realizados entre los 15-20 días siguientes	14	74%
Pagos realizados con más 21 días siguientes	5	26%

Se identificó que, algunos funcionarios ya han manifestado sus inconformidades, allegando oficios al Proceso de Gestión Financiera manifestando lo siguiente:

- Memorando No.20235000013133 de 11 de agosto de 2023: *“Atentamente me permito informar mi preocupación por cuanto hasta la fecha no he recibido la consignación en mi cuenta AFC de la nómina del mes de julio, lo cual me perjudica, toda vez que dicho recurso está destinado para el pago de un crédito hipotecario de mi casa de habitación y el no pago oportuno me acarrea reportes negativos en la central de riesgo financiero”*

- Radicado del 06 septiembre de 2023 *“Me dirijo a usted de manera respetuosa a fin de poner en conocimiento de una situación que ha sido reiterada desde el mes de abril de la presente vigencia y es que no se han realizado oportunamente los abonos en cuenta de Bancolombia de los descuentos efectuados por nomina relacionados con AFC. Esta situación me ha impedido cumplir de manera oportuna con el pago de mi obligación financiera del crédito hipotecario, ya que el ahorro no está disponible al momento de la fecha límite de pago...”*

Teniendo en cuenta los requerimientos anteriores, Control Interno solicitó la respuesta dada a los requerimientos; no obstante, a la fecha de cierre de la auditoria no se ha dado respuesta, incumpliendo con la Resolución interna 239 del 24 junio 2022 de APC-Colombia, artículo No. 13 el cual indica: **“TERMINO PARA DAR RESPUESTA. El artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, dispone que, salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción.”**

7. Hallazgo- Incumplimiento de actividades previstas en el Procedimiento A-PR-026 Gestión de Nomina

Durante las pruebas de recorrido y conforme a los documentos entregados se evidencia un incumplimiento al procedimiento A-PR-026, Versión: 05 Diciembre 13 de 2022 referida a la actividad No.1 “Recibir novedades” que define lo siguiente frente al tiempo “La recepción de novedades es permanente, sin embargo, la fecha de cierre de las novedades que serán incluidas en la nómina del mes es el día 10 o el día hábil siguiente”. Lo que indica control interno se soporta sobre las siguientes situaciones y que son posibles causas que generan reprocesos y menores tiempos para la revisión y validación de la información para la emisión de la nómina. Los hechos observados:

- Las novedades se reciben en fechas posteriores a la fecha establecida en el procedimiento, con hasta 13 y 14 días después, incumpliendo el procedimiento el cual indica que la fecha límite para recibir novedades son hasta el día 10 de cada mes, situación genera retraso en el registro en el sistema SARA, en la generación de la pre-nómina y disminuyendo los tiempos de revisión y de otras actividades, situación que afecta la efectividad de los controles en la respectiva revisión de la liquidación de la nómina, como por ejemplo las siguientes:

Mes	Concepto	Fecha finalización de incapacidad	Extensión de días de recibida la novedad
Febrero	Incapacidad	23/02/2023	13
Marzo	Incapacidad	17/03/2023	7
Abril	Incapacidad	24/03/2023	14
Mayo	Incapacidad	21/05/2023	11
Junio	Incapacidad	17/06/2023	7
Abril	Horas extra	14/04/2023	4
Abril	Horas extra	14/04/2023	4
Abril	Horas extra	14/04/2023	4

- Las actividades se realizan bajo premuras y faltas de tiempo, teniendo como consecuencia que el proceso no puede elaborar una pre-nómina con tiempo suficiente para detectar posibles errores, si no por el contrario se detectan sobre la marcha de la nómina final, además de afectar y exceder el horario laboral de los procesos de Talento Humano, Gestión Financiera, y Tecnologías de la información.
- Debido a la situación anterior, cuando se identifican errores durante el ejercicio de emisión de la nómina y sobre los tiempos límites, bajo estas condiciones se restringe la revisión y la oportuna respuesta del proveedor de los servicios del aplicativo SARA ante los errores detectados.
- No se tienen establecidos puntos de autocontrol por parte del profesional que realiza la nómina, ya que no se hacen revisiones aleatorias o recalculos. Se

solicitaron los papeles de trabajo de revisión y autocontrol de las actividades, pero la profesional indicó no tenerlos.

- No se cumplen los roles definidos dentro del procedimiento, ya que se indica que la revisión de la nómina debe realizarla el “*Profesional con funciones de Talento Humano a cargo de la nómina*” sin embargo en las pruebas de recorrido se identificó que quien revisa la nómina el Coordinador de Talento Humano.
- Dado que el aplicativo SARA no genera los reportes necesarios para los tramites de nómina como la consolidación de información, reportes consolidados por concepto y así emitir los memorandos al proceso financiero, conlleva a que se deban hacer manualmente y por dictado, aumentando el riesgo de incurrir en errores al transcribir la información de un lado a otro, sin garantizar la oportunidad y eficiencia en la actividad; ejemplo de este tipo de situaciones se evidenció en el siguiente caso:

En el memorando para pago de la planilla del mes de abril, se observó una diferencia frente al cuadro de Excel soporte del pago (ver cuadro), debido a un error de suma manual, situación que ya fue corregida por los procesos.

Valor cuadro control del proceso de nómina	Valor memorando emitido a financiera	Diferencia
39.666.900	41.637.000	1.970.100

- Debido a la carencia de funcionalidades del aplicativo SARA en cuanto a consolidar información y dado que el proceso de Talento Humano y el Coordinador del proceso ha implementado archivos de Excel para revisión de nómina, liquidaciones, vacaciones, elaboración de memorandos y teniendo en cuenta que

son de uso frecuente, APC-Colombia debería mantener estos formatos controlados, codificados y diseñados para uso del proceso.

- Es importante que los funcionarios que hacen parte de la elaboración de la nómina hagan uso de Excel, herramientas ofimáticas u otras que faciliten la revisión y minimicen riesgos de errores en la emisión de documentos finales,
- Debe hacerse una modificación al procedimiento para que se identifiquen las responsabilidades de cada uno de los que intervienen en las actividades de elaboración de la nómina.

8. Observación ausencia de seguimiento a la Gestión de inconsistencias identificadas en la liquidación de nómina.

Durante las pruebas de recorrido realizadas por Control Interno, se evidenció falta de gestión y seguimiento en las novedades reportadas a Unión Soluciones por parte del supervisor del contrato y por parte del proceso de nómina al identificarse que hay casos reportados de novedades del aplicativo SARA con más de dos meses de solicitud de las situaciones, sin solución definitiva, lo cual genera ineficiencia y reprocesos en la emisión de la nómina.

Con el propósito de efectuar seguimiento a la gestión en la corrección de las inconsistencias identificadas en la liquidación de nómina, se solicitó al proceso de Tecnologías de la Información la matriz de casos reportados al proveedor Unión Soluciones en el transcurso del año, evidenciándose que se han reportado 8 casos de errores frente a los cuales se ha solicitado ajustes al proveedor y mantenimiento del software, evidenciándose la insuficiencia en la solución definitiva a las mismas entre las partes, a continuación el detalle del estado de cada una:

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

CASO APC	FECHA DE REPORTADA LA NOVEDAD	FECHA ULTIMO ESTADO	ESTADO ACTUAL
CASO-3-SARA	16/06/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-8-SARA	21/06/2023	24/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-11-SARA	12/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-13-SARA	24/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-14-SARA	18/08/2023	23/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-16-SARA	18/08/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-4-SARA	5/06/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR APC
CASO-12-SARA	21/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR APC

De los casos presentados anteriormente, Control Interno llama la atención sobre los siguientes, ya que en la Matriz registran tener varias reuniones sin embargo ninguna ha sido efectiva para dar solución definitiva a cada caso, generando reprocesos, demoras e ineficiencia en la ejecución del contrato y de los tiempos, así:

- **Caso CASO-4-SARA** el ultimo resumen indica: **“solicitud de la nueva versión sara para cubrir reforma Tributaria, conforme al comunicado con radicado 202350000014931”**, se han realizado 31 reuniones por concepto de soporte y mantenimiento y a la fecha el estado es **“PENDIENTE TRAMITE POR APC”**
- **Caso CASO-3-SARA** el ultimo resumen indica: **“Una vez culminado el proceso de depuración de la regresión del personal activo de la APC-Colombia con el acompañamiento de Ana María Páez por parte de Unión Soluciones y del personal de TIC de la APC-Colombia, quedan por resolver los siguientes casos de personal que ingreso en fechas posteriores a la liquidación de las nóminas mensuales”**: Se han realizado 12 reuniones por concepto de soporte y mantenimiento, y a la fecha el estado es **“PENDIENTE TRAMITE POR UyS”**

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

Durante la prueba de recorrido de la emisión de la nómina del mes de septiembre, Control Interno constató el ingreso de novedades en el sistema SARA, sin embargo, el aplicativo generó errores, que conforme a la información dada por el proceso, son errores que no se generan frecuentemente, *si no que mensualmente el aplicativo genera inconformidades diferentes que se corrigen sobre la ejecución de la nómina*, algunos son:

NOVEDAD	ERROR
Se incluyó la novedad de retiro del funcionario grado 2028-17 de la Dirección de DCI	El aplicativo SARA no tomó la novedad y en el reporte de pre-nómina se generó incluyendo al funcionario
Para el mes de septiembre se incluyeron 6 novedades por incapacidades	En el archivo de pre-nomina se identificó que el aplicativo tomo una incapacidad liquidándole más días de los que se registraron
Se ingresó la novedad de encargo de la profesional grado 2044-08 (cargo actual) al encargo 2028-18 (encargo)	El sistema está liquidando la bonificación con el saldo actual, sin embargo debe ser con el salario anterior
Se ingresaron las novedades de vacaciones de la profesional grado 2028-20	La funcionaria no pudo registrar sus vacaciones en el portal de servicios SARA ya que el aplicativo registra tener un salario y cargo diferente al actual, por lo cual se generaron las vacaciones con el Formato único novedades de vacaciones A-FO-058 Versión: 9 del 13 de diciembre del 2022
El coordinador del Grupo de Talento Humano verificó los cálculos de retención en la fuente, identificando errores en el cálculo, situación que se ha manifestado a Unión Soluciones en varias oportunidades	Unión Soluciones envió la fórmula que se debe aplicar y el Coordinador de Talento Humano la copió y pegó en el aplicativo SARA, esperando a que el Grupo de Tecnologías de la Información confirmara el encadene, al ser revisada nuevamente por el Coordinador de Talento Humano se confirmó que quedo

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

	aplicada correctamente, es importante resaltar que el soporte tecnológico debe suministrarlo el proceso de TI o Unión soluciones para evitar el riesgo por parte del proceso de Talento Humano ya que esta actividad no es de su competencia.
Generación de nóminas adicionales	El proceso indica no crear nominas adicionales dado que como en ocasiones anteriores el aplicativo SARA genera errores en el sistema, el proceso decidió no volver a hacerlas.

Adicional se verificaron otros hechos asociados a la operación del aplicativo SARA que son causa de errores en la liquidación de nómina y en algunos casos obedecen a la ausencia de gestión en el seguimiento a las obligaciones del proveedor Unión Soluciones por parte del supervisor designado para el contrato No. CD-060-APC-2023, ya que se identificaron casos reportados del aplicativo SARA con más de dos meses de solicitud de las situaciones sin solución.

Con el propósito de efectuar seguimiento a la gestión en la corrección de las inconsistencias identificadas en la liquidación de nómina, se solicitó al proceso de Tecnologías de la Información la matriz de casos reportados al proveedor Unión Soluciones en el transcurso del año, evidenciándose que se han reportado 8 casos de errores frente a los cuales se ha solicitado ajustes al proveedor y mantenimiento del software, evidenciándose la insuficiencia en la solución definitiva a las mismas entre las partes, a continuación el detalle del estado de cada una:

CASO APC	FECHA DE REPORTADA LA NOVEDAD	FECHA ULTIMO ESTADO	ESTADO ACTUAL
CASO-3-SARA	16/06/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UYS
CASO-8-SARA	21/06/2023	24/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UYS

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

CASO-11-SARA	12/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-13-SARA	24/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-14-SARA	18/08/2023	23/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-16-SARA	18/08/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR UyS
CASO-4-SARA	5/06/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR APC
CASO-12-SARA	21/07/2023	22/08/2023	PENDIENTE TRAMITE POR APC

De los casos presentados anteriormente, Control Interno llama la atención sobre los siguientes, ya que en la Matriz registran tener varias reuniones sin embargo ninguna ha sido efectiva para dar solución a cada caso, generando reprocesos, demoras e ineficiencia en la ejecución del contrato y de los tiempos, así:

- **Caso CASO-4-SARA** el ultimo resumen indica: **“solicitud de la nueva versión sara para cubrir reforma Tributaria, conforme al comunicado con radicado 202350000014931”**, se han realizado 31 reuniones por concepto de soporte y mantenimiento y a la fecha el estado es **“PENDIENTE TRAMITE POR APC”**
- **Caso CASO-3-SARA** el ultimo resumen indica: **“Una vez culminado el proceso de depuración de la regresión del personal activo de la APC-Colombia con el acompañamiento de Ana María Páez por parte de Unión Soluciones y del personal de TIC de la APC-Colombia, quedan por resolver los siguientes casos de personal que ingreso en fechas posteriores a la liquidación de las nóminas mensuales”**: Se han realizado 12 reuniones por concepto de soporte y mantenimiento, y a la fecha el estado es **“PENDIENTE TRAMITE POR UyS”**

9. Software y sistema SARA

El contrato con el proveedor del sistema SARA, Unión Soluciones CD-060-APC-2023 empezó a ejecutarse a partir de mayo del 2023, por lo cual para los meses de enero hasta finales de mayo del 2023 no se tenía contrato con el proveedor de servicios, es decir que no existían garantías sobre la seguridad de la información de la base de datos y los registros

durante este periodo en el sistema SARA, poniendo en riesgo la información de la entidad, y las actividades de la persona encargada de la nómina.

10. Observación- Documentación desactualizada:

Durante la revisión documental y las pruebas de recorrido, Control Interno constató que el proceso de nómina y de Talento Humano no cumple con lo dispuesto en la Circular interna No. 20221000000416 del 22 de diciembre del 2022 con asunto: “*Estado actualización del Sistema de Gestión Integral (SGI), en el marco del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) y lineamientos*” al evidenciarse que los siguientes documentos y procedimientos no están actualizados, así:

a) Procedimiento A-PR-026_V5:

- No tiene actualizada la imagen institucional
- El documento hace referencia al decreto 590 de marzo 30 de 1993 el cual está derogado
- El documento hace referencia al decreto 229 del 12 de febrero de 2016 el cual está derogado

b) Formato único novedades de vacaciones Código: A-FO-058 - Versión: 09 - Fecha: diciembre 13 de 2022, no tiene la imagen institucional actualizada

c) Formato de Autorización de Horas Extra Código A-FO-206: Durante las pruebas de recorrido se evidenció que se están utilizando dos formatos diferentes de Autorización de Horas Extra Código A-FO-206- Versión 01 y A-FO-206- Versión 02, además de no tener la imagen institucional actualizada.

11. Observación- Pago por concepto de licencia de maternidad

Se observó una diferencia en el pago de la licencia de maternidad de la profesional especializada grado 2028-21, que finalizó el 03 de junio de 2023. El acto administrativo de la licencia (Resolución No. 41 de 31 de enero de 2023), resuelve el de “conceder 126 días de

licencia de maternidad a la servidora”. Al revisar el pago se observa que solo se pagaron 125 días por valor de \$241.254.00.

De otra parte, al realizar verificaciones del mismo hecho, se constató que hay una diferencia por valor de \$887.566, resultante del reconocimiento del pago de la licencia de maternidad por parte de la EPS Salud Total. Valor según la EPS correspondiente a 126 días de incapacidad.

Control Interno insta a que se tomen las medidas necesarias para el reconocimiento salarial completo de la servidora pública y que se sigan adelantando las gestiones para deducir a que corresponde el valor pendiente por reconocer y/o depurar el saldo, teniendo en cuenta el Decreto 1068 de 2015 en su artículo 2.3.2.8⁶ el cual indica que no se deben tener saldos en la cuenta por más de cinco días o de lo contrario la Procuraduría General de la Nación aplicara sanciones o investigaciones.

10. CONCLUSION

Como conclusión de la auditoria, una vez realizado el recorrido físico, la revisión, análisis documental y las entrevistas con los funcionarios encargados, Control interno determina que:

⁶ “Plazo máximo que pueden permanecer los recursos girados en las cuentas autorizadas. Los recursos que formen parte del Presupuesto Nacional, girados por la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, **no podrán mantenerse en cuentas corrientes AUTORIZADAS por más de cinco (5) días promedio mensual, contados a partir de la fecha de los giros respectivos, sin perjuicio de aquellos recursos correspondientes a cheques entregados al beneficiario y no cobrados.**

Los saldos de meses anteriores que se mantengan sin utilizar harán parte del cálculo anterior en el mes respectivo, mientras persista esta situación. Una vez finalizado el mes, si la Dirección General de Crédito Público y Tesoro Nacional detecta que se mantuvieron recursos en cuentas autorizadas por más de cinco (5) días promedio al mes, lo reportará a la Procuraduría General de la Nación - Procuraduría Delegada y a la Contraloría General de la República para que hagan las investigaciones sumarias y apliquen las sanciones del caso.”

- El aplicativo SARA como apoyo a la gestión requiere de un análisis de sus parámetros de operación, dado que se pudo constatar que los encargados de la gestión de la nómina, deben realizar actividades de control mediante el uso de herramientas externas para asegurar que las operaciones sean correctas.
- Actividades que generan reprocesos a los responsables de la gestión de la nómina, que no permite que sea una actividad eficiente y eficaz al no disminuir los costos operativos de que se refleja de otra parte en. la carga operativa a los funcionarios que intervienen en el proceso de nomina.
- No se cumple el procedimiento establecido para la elaboración de la nómina además de que se encuentra desactualizado en cuanto a la ejecución y normatividad aplicable.
- Se evidenció la ineficiencia del proceso en el uso de recursos como herramientas ofimáticas para la elaboración y revisión de documentos con el fin de reducir errores y optimizar los tiempos.
- Se presentan debilidades y falta de autocontroles por parte del Profesional que elabora la nómina en el proceso de registro, emisión, proyección y seguimiento de la información. Lo anterior debido a debilidades en el conocimiento operacional de la actividad de nómina. Lo último asociado a la operación del aplicativo de apoyo a la gestión –SARA-.

12. RECOMENDACIONES:

- La elaboración de los términos de referencia del contrato de operación de la nómina con el proveedor Unión Soluciones, debe contar con la participación de los responsables del proceso talento humano, quienes tienen a cargo la gestión de la nómina y son los que conocen las oportunidades de mejora del aplicativo SARA.

- Es prioritario efectuar una revisión y ajuste a los procedimientos de nómina, evaluar la pertinencia de actualizar los tiempos, responsabilidades, etapas e intervinientes para el procesamiento de la nómina. Lo anterior tiene relación con el punto anterior.
- Divulgar y dar estricto cumplimiento a los procedimientos establecidos para poder maximizar las actividades que conllevan al cálculo de la nómina.
- Hacer seguimiento mensual a las novedades presentadas en la vigencia, de manera tal, que se pueda llevar el control y reportar al proveedor y a la Dirección Administrativa y Financiera para tomar las acciones pertinentes, que permitan cumplir los tiempos establecidos.
- Mejorar y utilizar otras herramientas confiables para optimizar y disminuir posibles riesgos y errores en la revisión y elaboración de documentos y archivos correspondientes a la nómina.
- Fortalecer los controles de revisión, validación y aprobación previos a la generación de nómina, aplicar autocontroles durante todo el proceso de elaboración, emisión y seguimiento de la nómina, es importante tener en cuenta que conforme a MIPG la *primera línea de defensa son los líderes de proceso y sus equipos, la gestión operacional se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos los cuales son responsables de tener autocontrol dentro de sus actividades diarias.*
- Construir, establecer e implementar planes de mejoramiento de las auditorías realizadas al proceso y propuestas de mejora identificadas por el grupo interno.
- Actualizar la matriz de riesgos e identificar otros posibles riesgos que tenga el proceso
- Hacer las gestiones para depurar los saldos por concepto de incapacidades y conciliar los saldos oportunamente con el proceso de contabilidad.

INFORME AUDITORÍA DE GESTIÓN

Código: C-FO-015 | Versión: 06 | Fecha: Julio 7 de 2023

Anexos:

Proyectó: Aura Estefany Liscano Zambrano

Revisó: Alex Alberto Cubides Rodríguez

Carrera 10 No. 97A-13, Piso 6, Torre A

PBX: (+57) 60 1 6012424

Línea gratuita nacional: 018000413795

Código postal 110231

www.apccolombia.gov.co

Página 29/29