





Código:GE-FR-013
Vigente a partir de: 16/10/2024
Versión: 1



I N F O R M E

AUDITORÍA AL PROCESO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 16-06-2025

<https://x.com/FORPO> 
<https://www.facebook.com/forpo> 
[instagram.com/fondo_rotatorio](https://www.instagram.com/fondo_rotatorio) 
<https://www.forpo.gov.co/es/> 
<https://www.youtube.com/@fondorotato> 



Contenido

1. Objetivo	3
2. Alcance	3
3. Justificación	3
4. Criterios	3
5. Desarrollo de la auditoría	5
6. Hallazgos	5



1. OBJETIVO

Evaluar la eficacia, eficiencia y legalidad de los procesos de vinculación, desvinculación y liquidación de nómina de la entidad, con el fin de determinar si se encuentran debidamente soportados en la normatividad vigente, cuentan con controles adecuados para prevenir errores y riesgos; garantizan el uso correcto de los recursos públicos y la satisfacción de los derechos laborales de los funcionarios

2. ALCANCE

El alcance de esta auditoria incluirá las operaciones y actividades realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2025 y el 31 de agosto de 2025, e incluirá los procedimientos relacionados con las actividades de:

- Vinculación de personal (de carrera administrativa, provisionalidad y supernumerario)
- Desvinculación de personal (retiros voluntarios, disciplinarios, vencimiento de contrato)
- Liquidación de nómina (Salarios, prestaciones sociales, deducciones y aportes al sistema integral de seguridad social y aportes parafiscales)

3. JUSTIFICACIÓN

El propósito del grupo auditor es evaluar que la gestión del talento humano se desarrolle conforme a los principios de transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo, así como verificar la existencia y efectividad de los controles internos en los procesos de vinculación, desvinculación y liquidación de la nómina, considerando el uso de recursos públicos y la garantía de los derechos laborales.

En este sentido, los procedimientos analizados pueden representar una exposición a riesgos institucionales asociada a posibles errores u omisiones, por lo cual se hace necesario verificar que las actuaciones del proceso se encuentren soportadas, documentadas y ejecutadas conforme a la normativa laboral vigente y los procedimientos internos adoptados por la entidad.

Finalmente, los resultados de esta auditoría constituirán un insumo clave para la toma de decisiones, mediante la formulación de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los controles y a la mejora continua del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano.

4. ACLARACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

La identificación y evaluación de riesgos asociadas a los hallazgos y observaciones del presente informe se realizaron con un enfoque preventivo, cualitativo y técnico, orientado al fortalecimiento del sistema



de control interno, y no constituyen una actualización ni redefinición formal de la matriz de riesgos institucional.

Los riesgos referenciados corresponden a posibles exposiciones derivadas de las situaciones identificadas, analizadas desde la perspectiva del proceso auditado, y se presentan únicamente para ilustrar escenarios potenciales fundamentos en el análisis del impacto individual y acumulado, la probabilidad de recurrencia y la efectividad de los controles existentes, sin implicar su materialización ni una calificación definitiva del riesgo residual.

En consecuencia, la gestión, actualización y validación de los riesgos institucionales corresponde al administrador de riesgos, en coordinación con los dueños de proceso, conforme a la metodología vigente. Las evaluaciones de riesgo incluidas en este informe deben entenderse como un insumo técnico para la toma de decisiones y la formulación de acciones de mejora, y no como una sustitución de los roles del modelo de gestión de riesgos.

5. CRITERIOS

5.1 Normativos:

- Constitución política
- Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1314 de 2009 "Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia"
- Decreto 1045 de 1975 "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 614 de 1984 "Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país."
- Decreto 1443 de 2014 "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 1083 de 2015 "Decreto único reglamentario sector función pública"
- Decretos Salarial 616 de 2025 "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos públicos de los empleados civiles no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional"
- Resolución 1843 de 2025 "Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones.
- Código sustantivo de trabajo, demás normas tributarias y de seguridad social"



5.2 Institucionales:

- Resolución 0299 de 2023 "Por la cual se crea y se reorganizan los grupos internos de trabajo con sus funciones específicas"
- Resolución 00652 de 2018 "Por la cual se modifica la Resolución No. 00480 de 2015 "Por la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias para los empleos públicos de los funcionarios civiles no uniformados del Fondo Rotatorio de la Policía".
- Resolución 00480 de 2015 "Por la cual se adopta el manual de Funciones y Competencias de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Fondo Rotatorio de la Policía"
- Reglamento interno de trabajo.
- Políticas internas de Talento Humano.
- Procedimientos documentados relacionados con los procesos auditados.

6. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

La planeación de la auditoría fue socializada en la reunión de apertura realizada el 12 de septiembre de 2025. A partir de dicha reunión, se dio inicio a las actividades de auditoría, las cuales incluyeron la aplicación de pruebas de recorrido, la solicitud de información, el análisis de evidencias y la preparación de papeles de trabajo, concluyendo con la elaboración del presente informe preliminar

Durante el desarrollo de la auditoría se presentaron situaciones relacionadas con la oportunidad y completitud de la información suministrada, las cuales requirieron ajustes en la programación de algunas actividades afectando los tiempos de ejecución del proceso auditor

HALLAZGO NO. 01 – DEFICIENCIAS EN EL CONTROL DOCUMENTAL RELACIONADO CON LA VINCULACIÓN DEL PERSONAL DEL PERSONAL.

CONDICIÓN

Una vez recibida la información suministrada por el proceso Gestión Estratégica del Talento Humano, el equipo auditor procedió al análisis y verificación de los documentos soporte del personal vinculado a la entidad, de acuerdo con el procedimiento interno y listas de chequeo aplicables, evidenciándose las siguientes situaciones:

- *De una muestra de 86 personas vinculadas, correspondientes a tres (3) provisionales y 83 supernumerarios no fue allegada la información de 9 vinculados así:*



No.	Vinculados
1	RAMOS LOZANO NELSON DAVID
2	NIETO LOY NESTOR ADOLFO
3	AYALA LARA MARIA ALEJRANDRA
4	CRUZ POLOCHE RUTH ISABEL
5	MARTINEZ CAMELO STEFANNY JULIETH
6	REYES ACERO JHON FREDY
7	RUIZ MANOSALVA LUZ STELLA
8	SOGAMOSO FONSECA MARIA FERNANDA
9	TRIANA YARA MARIA ISABEL

Continuando con el proceso auditor, se consultó la herramienta del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) liderada por la función pública en la cual el rol de Gestión Estratégica del Talento Humano es *“gestionar todo el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) dentro de la plataforma, activando usuarios, registrando novedades, cumpliendo la normativa de la Función Pública...”* el proceso vinculó a dos (2) servidores, sin embargo se evidenció que el señor Edwin Cabrejo si bien existe la documentación relacionada con la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, el proceso Gestión Estratégica del Talento Humano no lo ha registrado en el sistema SIGEP (DAFP)

Así mismo se confrontó la documentación allegada con el flujo de actividades del procedimiento TH-PR-002 “selección, vinculación y reubicación del Talento Humano”, y TH-RH-030 y la lista de chequeo proceso vinculación, encontrando lo siguiente:

Personal provisional

Con respecto al personal provisional se observan que si bien existen la mayoría de los documentos que le exigen a los vinculados en la lista de chequeo, al verificar el flujo completo de las actividades del procedimiento se encontró ausencia de los siguientes documentos:

1. Oficio correo necesidad del personal
2. Exámenes ocupacionales
3. Oficio solicitud de viabilidad presupuestal
4. Resolución de nombramiento
5. Oficio de aceptación
6. Oficio de presentación
7. Estudio de confiabilidad
8. Inducción específica
9. Manual de funciones
10. Entrevista



Personal supernumerario

Del personal supernumerario existen la mayoría de los documentos de la lista de chequeo, sin embargo, al verificar el flujo completo de las actividades del procedimiento TH-PR-002 “selección, vinculación y reubicación del Talento Humano”, y TH-RH-030 y la lista de chequeo proceso vinculación, se encontró ausencia de documentos como:

- Prueba Sicotécnica manejo de máquina de confección
- Necesidad de personal
- Entrevistas
- Estudio de confiabilidad
- Exámenes Ocupacionales
- Oficio Viabilidad presupuestal
- Resolución de vinculación (Actividades a realizar)
- Oficio de presentación

CRITERIO

- Ley 909 de 2004 normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública Artículo 18. *Sistema General de Información Administrativa*
- Decreto Ley 1042 de 1978 art. 83 Condiciones de vinculación y remuneración
- Decreto 2701 de 1988 artículo 72 Vinculación de personal supernumerario.
- Decreto Ley 1567 de 1998 ARTÍCULO 7º. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación)
- Resolución 1843 de 2025 Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones
- Resolución 0299 de 2023 "Por la cual se crea y se reorganizan los grupos internos de trabajo con sus funciones específicas"
- procedimiento TH-PR-002 “selección, vinculación y reubicación del Talento Humano
- -Decreto 2842 de 2010 Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)

CAUSA

- Incumplimiento parcial del procedimiento establecidos, dado que no se evidenció el desarrollo completo del flujo de actividades definido para la “selección y vinculación del personal”, ni la generación y conservación de los documentos soporte requeridos.



- Falta de control y seguimiento por parte del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano sobre el registro oportuno y completo de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, pese a ser una responsabilidad funcional del proceso.
- Limitaciones en el suministro de información al equipo auditor, debido a que no fueron allegados los expedientes físicos o digitales completos, lo cual impidió verificar la totalidad de los soportes definidos en los procedimientos reflejando falencias en el flujo de información.

EFFECTOS

- Limitación en la trazabilidad y verificación del cumplimiento integral del procedimiento de selección y vinculación del personal, al no evidenciarse el desarrollo completo del flujo de actividades ni la conservación de los documentos soporte definidos.
- Riesgo de incumplimiento de disposiciones normativas y procedimentales, asociado a la ausencia de soportes que acrediten el cumplimiento de los requisitos exigidos para la vinculación del personal y el registro de su información en los sistemas oficiales.
- Afectación a la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información relacionada con la gestión del talento humano, particularmente aquella registrada en el SIGEP, lo cual puede dificultar su uso para fines administrativos, de control y de reporte institucional.
- Restricción en el alcance y profundidad de la labor auditora, derivada de las limitaciones en el suministro de información completa, lo cual impidió la verificación total de los soportes y controles definidos en los procedimientos.

RECOMENDACIONES

- Asegurar el cumplimiento del procedimiento TH-PR-002 “Selección, Vinculación y Reubicación del Talento Humano” y de la lista de chequeo TH-RH-030, verificando que se ejecuten y documenten de manera íntegra y oportuna todas las actividades y requisitos establecidos para la vinculación del personal.
- Garantizar el registro oportuno, completo y actualizado de la información del personal de planta en el SIGEP, incluyendo hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas y demás novedades, como parte integral del proceso de vinculación
- Actualizar el procedimiento TH-PR-002 “Selección, Vinculación y Reubicación del Talento Humano”, incorporando de manera expresa las actividades relacionadas con el registro, actualización y verificación de la información de los servidores públicos en el SIGEP



- Capacitar al personal del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano en las responsabilidades normativas asociadas al SIGEP, con el fin de fortalecer la cultura de cumplimiento y autocontrol.
- Se hace necesario que el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano garantice la trazabilidad documental y asegure el cumplimiento normativo, con el fin de mitigar las deficiencias presentadas

CONCLUSIONES

Del análisis realizado se concluye que el proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano presenta debilidades en la aplicación integral de los procedimientos establecidos para la selección y vinculación del personal, evidenciadas en el desarrollo incompleto del flujo de actividades definido y en la ausencia o insuficiente conservación de los documentos soporte requeridos.

Así mismo, se identifican debilidades en los mecanismos de control y seguimiento sobre el registro oportuno y completo de la información de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), pese a constituir una responsabilidad funcional del proceso, lo cual limita la trazabilidad de las actuaciones administrativas y la confiabilidad de la información asociada a la gestión del talento humano.

En este contexto, las recomendaciones formuladas se orientan al fortalecimiento del sistema de control interno, mediante la actualización y cumplimiento de los procedimientos, la estandarización de criterios operativos y el reforzamiento de los controles preventivos y de verificación

HALLAZGO NO. 02 – DEFICIENCIAS EN EL CONTROL DOCUMENTAL RELACIONADO CON LA DESVINCULACIÓN DEL PERSONAL

CONDICIÓN

El grupo auditor solicitó, mediante correo institucional del 8 de octubre de 2025, una muestra de los soportes documentales correspondientes al proceso de desvinculación de dieciséis (16) personas vinculadas a la entidad en calidad de supernumerarios. No obstante, la información remitida por el proceso de Talento Humano fue incompleta, evidenciándose la ausencia de documentación correspondiente a seis (6) exservidores

Al analizar la información allegada y contrastarla con lo establecido en el procedimiento TH-PR-001 “Desvinculación del personal”, se evidenció que los expedientes revisados presentan soportes parciales, así como la ausencia de documentos que respaldan el cierre formal del vínculo laboral, tales como:



- Oficio mediante el cual se manifiesta la renuncia o se formaliza la finalización del vínculo.
- Acta de entrega del cargo
- Entrevista de retiro.
- Declaración de bienes y rentas al retiro.
- Examen médico de egreso.

Esta situación limita la trazabilidad del proceso de desvinculación y evidencia debilidades en el control y cierre del ciclo de vida del personal supernumerario.

CRITERIO

- Ley 190 de 1995 Relacionadas con la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas al ingreso y retiro del servicio.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública Establece las reglas generales del ciclo de vida del servidor público, incluyendo retiro, obligaciones posteriores y exámenes médicos de egreso.
- Procedimiento TH-FR-001 Desvinculación de personal

CAUSAS

- El proceso carece de controles preventivos que aseguren que los expedientes de desvinculación estén completos antes de su cierre formal.
- Se evidencian falencias en la aplicación de lineamientos de gestión documental en cuanto a organización lo cual impacta la trazabilidad y disponibilidad de la información requerida.

EFFECTOS

- Limitación en la trazabilidad y verificación del proceso de desvinculación del personal supernumerario, al no contar con expedientes completos que respalden el cierre formal del vínculo laboral.
- Riesgo de incumplimiento de obligaciones normativas asociadas al retiro del servidor público, particularmente en lo relacionado con la declaración de bienes y rentas, la realización de exámenes médicos de egreso y la formalización documental del retiro.
- Exposición a requerimientos administrativos o de entes de control, derivados de la falta de soportes documentales que evidencien el cumplimiento integral del procedimiento de desvinculación.



- Afectación a la disponibilidad, integridad y confiabilidad de la información, lo cual puede dificultar la atención oportuna de solicitudes internas, auditorías posteriores o requerimientos externos.

RECOMENDACIONES

- Consolidar y centralizar la información del procedimiento desvinculación, que permita la disponibilidad, integridad y oportunidad de la información ante requerimientos internos o externos con el fin de asegurar la trazabilidad del proceso y mitigar riesgos legales y administrativos.
- Realizar revisiones periódicas o posteriores al retiro del personal que permitan validar que los expedientes se encuentren completos y debidamente cerrados, corrigiendo oportunamente las inconsistencias identificadas.
- Fortalecer la capacitación y sensibilización del personal de Talento Humano sobre la importancia del adecuado cierre del ciclo de vida del servidor, resaltando los riesgos asociados al manejo incompleto de la información de desvinculación.

CONCLUSIÓN

Del análisis efectuado al procedimiento de “desvinculación de personal” relacionado con los supernumerarios, se concluye que existen debilidades en la aplicación integral del procedimiento evidenciadas en expedientes con soportes parciales y ausencia de documentos que respaldan el cierre formal del vínculo laboral.

Estas situaciones incrementan los riesgos normativos, legales, operativos y reputacionales, aun tratándose de una modalidad de vinculación temporal, por lo cual se hace necesario fortalecer los controles y garantizar la trazabilidad documental del retiro del personal supernumerario.



HALLAZGO No 03 - CÁLCULO INCORRECTO DE APORTES AL FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL (FSP)

CRITERIO:

De conformidad con la Ley 2381 de 2024, Artículo 20, los aportes al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) deben calcularse como un porcentaje adicional sobre la cotización del Pilar Contributivo, según el salario del afiliado expresado en SMMLV.

Adicionalmente, el sistema de control interno establece que los procesos operativos deben estar respaldados por normativa actualizada, y que la primera línea de defensa debe garantizar la correcta ejecución de los procesos, mientras que la segunda línea supervisa y valida su cumplimiento. La normativa laboral y de seguridad social requiere actualización constante para asegurar cumplimiento con nuevas leyes y regulaciones.

CONDICIÓN:

Con base en un muestreo aleatorio realizado sobre la nómina del personal de planta y supernumerario, se seleccionó una muestra de 34 funcionarios con ingresos iguales y superiores a 4 SMMLV (\$ 5.694.000 m/cte., según valor del SMML para el año 2025), aplicada a las nóminas de los meses de junio, julio y agosto, periodos identificados como los de mayor volumen de personal contratado y que incorporan componentes adicionales como prima de servicios, se evidenció que los aportes al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) se están calculando en su totalidad al 1%, sin considerar los rangos salariales establecidos en la Ley 2381 de 2024, generando un incumplimiento normativo y un sub-aporte al sistema de solidaridad pensional.

CAUSA

- Debilidad en la efectividad del sistema de control interno, particularmente en los mecanismos de actualización normativa y autoevaluación del proceso de nómina.
- Necesidad de fortalecer los mecanismos de autogestión y autorregulación del proceso, así como la articulación entre la primera línea de defensa (operación) y la segunda línea de defensa (seguimiento y acompañamiento normativo.).
- Debilidades en revisiones periódicas y mecanismos de autocontrol de la primera línea de defensa.

EFECTO:

- Riesgo de incumplimiento normativo con impacto económico individual no material.
- Incremento en la exposición al riesgo institucional identificado en la matriz de riesgos de la entidad, asociado a la *“posibilidad de efectos dañosos sobre los recursos públicos por causación de intereses,*



multas o sanciones derivados de omisiones en el pago oportuno de la seguridad social y aportes parafiscales, o por errores en las liquidaciones de nómina”.

- Posible generación de un impacto de mayor relevancia, como resultado de la acumulación con otras desviaciones no identificadas, si no se fortalecen oportunamente los controles preventivos.
- Riesgo sobre la confiabilidad de la información financiera y de nómina.

EVALUACIÓN DEL RIESGO (ENFOQUE DE MATERIALIDAD ACUMULADA)

Riesgo identificado	Impacto	Probabilidad	Prioridad
Riesgo de incumplimiento normativo en el proceso de nómina por falta de actualización oportuna de la normativa aplicable	Bajo individual / Medio acumulado	Media	Media
Riesgo de afectación a la consistencia y confiabilidad de la información contable	Medio	Media	Media

Nota de evaluación:

Si bien el impacto económico del hallazgo, considerado de manera individual, no es material, su recurrencia o coexistencia con otras desviaciones no identificadas en el proceso de nómina podría generar un impacto acumulado de mayor relevancia. En tal sentido, el riesgo se clasifica con prioridad media, evitando su subestimación y permitiendo un seguimiento preventivo orientado al fortalecimiento del control interno.

RECOMENDACIONES:

- Actualizar y fortalecer el normograma del proceso de nómina, incorporando de manera oportuna los cambios en la normativa laboral y de seguridad social aplicable a la entidad
- Reforzar el rol de la segunda línea de defensa, orientado al seguimiento, asesoría y validación del cumplimiento normativo, sin asumir funciones operativas.
- Implementar controles preventivos sobre la parametrización del sistema de nómina, enfocados en cambios normativos y validar cumplimiento normativo en la operación del sistema de nómina
- Asignar según sus competencias a los funcionarios del Grupo de Talento Humano la responsabilidad de interpretar, divulgar y validar la normativa vigente que impacta el proceso de nómina, en cumplimiento a los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión asegurando que:

Primera línea (operativa): aplique correctamente los porcentajes, realiza autocontrol y asegure la imputación correcta de aportes.



Segunda línea (control y cumplimiento): supervisa la aplicación normativa, valida la actualización del normograma y asesora sobre su cumplimiento.

CONCLUSIÓN DE AUDITORÍA

El hallazgo no constituye un evento crítico ni genera un impacto económico material de manera individual; sin embargo, evidencia una debilidad en la efectividad del sistema de control interno, particularmente en la actualización normativa y en los mecanismos de autoevaluación del proceso de nómina, que podría derivar en impactos acumulados de mayor relevancia si no se adoptan acciones preventivas oportunas. La atención del hallazgo contribuirá al fortalecimiento del control interno y a la mitigación de riesgos futuros.

HALLAZGO No 04 (OBSERVACIÓN) - DEBILIDADES EN LA PARAMETRIZACIÓN Y CONSISTENCIA EN LA LIQUIDACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES Y EN PROVISIONES DE PRESTACIONES SOCIALES EN EL SISTEMA DE NÓMINA

CONDICIÓN

Como resultado del análisis de la liquidación de seguridad social, aportes parafiscales y provisiones de prestaciones sociales, se tomaron las siguientes muestras:

- Personal de planta: Población 120 – Muestra 54
- Supernumerarios administrativos: Población 34 – Muestra 25
- Supernumerarios FACON: Población 861 – Muestra 88

Sobre estas muestras se realizó la revisión, re-cálculo y análisis de las nóminas generadas por el sistema de la entidad, evidenciándose:

- Diferencias menores en descuentos y liquidaciones en el cálculo de los aportes al sistema integral de seguridad social y aportes parafiscales, sin impacto material.
- En lo respectivo al cálculo de las provisiones mensuales de prestaciones sociales, se identificaron:
 - Diferencias en el cálculo de provisiones derivadas de bases y factores salariales no uniformes, con variaciones relevantes (alrededor del 10%) en algunos casos de la muestra.
 - Provisiones de prestaciones sociales que no consideran situaciones como días efectivamente trabajados, realizando el cálculo de forma automatizada con base únicamente en la asignación básica mensual.



- En la provisión de prestaciones sociales, el sistema aplica un esquema secuencial de integración de factores (bonificación - prima de servicios - prima de vacaciones - prima de navidad - Cesantías), generando una acumulación progresiva de diferencias.

CRITERIO

De conformidad con los principios de razonabilidad contable, consistencia y confiabilidad de la información financiera, así como con los lineamientos del Sistema de Control Interno, en particular los relacionados con las actividades de control, la confiabilidad de la información financiera y la evaluación de los procesos, conforme al MIPG, la determinación del Ingreso Base de Liquidación (IBL) que determina las provisiones de prestaciones sociales, y del Ingreso Base de Cotización (IBC) para liquidar los aportes al sistema integral de seguridad social y aportes parafiscales, deben efectuarse con base en factores salariales definidos normativamente, aplicados de manera uniforme y correctamente parametrizados en el sistema de nómina, de tal forma que reflejen razonablemente las obligaciones laborales.

Lo anterior, en concordancia con las normas vigentes y aplicables al sector público, entre las cuales se destacan:

- Decreto Salarial 611 de 2025
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1772 de 1994
- Decreto 691 de 1994
- Decreto Ley 1045 de 1978
- Decreto 1042 de 1978

Así mismo, se consideran los lineamientos interpretativos del Concepto 195021 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública y las disposiciones del Régimen de Contabilidad Pública (RCP) de la Contaduría General de la Nación, en relación con la adecuada medición, reconocimiento y revelación de las obligaciones laborales.

En este contexto, el proceso debe contar con controles efectivos, alineados con los principios de autocontrol y autoevaluación, que aseguren la correcta definición de los factores salariales aplicables, una adecuada parametrización del sistema de nómina y el seguimiento periódico y la validación de los cálculos automatizados.

CAUSA

- Aspectos propios de la fase de transición y parametrización del nuevo sistema de nómina, que requieren el fortalecimiento de los procesos de verificación y ajuste para asegurar su adecuada alineación en la definición de factores salariales y su integración secuencial.
- Insuficiente seguimiento y validación periódica de los cálculos automatizados del sistema.
- Limitada articulación entre los responsables del proceso de nómina y los roles de control y acompañamiento técnico y contable.



EFFECTO

- Riesgo de distorsión en las estimaciones contables de las provisiones de prestaciones sociales.
- Posible afectación a la razonabilidad y consistencia de la información financiera.
- Incremento del riesgo de que las diferencias se acumulen en el tiempo, sin que se evidencie impacto económico material inmediato.

EVALUACIÓN DEL RIESGO

Riesgo identificado	Impacto	Probabilidad	Prioridad
Distorsión de estimaciones contables por parametrización	Medio	Media	Media

Nota técnica sobre la evaluación del riesgo

Si bien las diferencias identificadas no generan un impacto económico material ni afectan directamente los pagos al personal, su carácter sistémico y acumulativo podría afectar la confiabilidad de las provisiones contables en el mediano plazo. En consecuencia, el riesgo se clasifica con prioridad media, bajo un enfoque preventivo orientado al fortalecimiento del control interno.

RECOMENDACIONES

- Revisar y ajustar la parametrización del sistema de nómina, asegurando la uniformidad de bases y factores salariales utilizados en las provisiones de prestaciones sociales.
- Evaluar el esquema secuencial de integración de factores para las provisiones de prima de servicios, prima de vacaciones y prima de navidad, con el fin de mitigar la acumulación progresiva de diferencias.
- Implementar controles periódicos de revisión, conciliación y validación de las provisiones de prestaciones sociales generadas por el sistema de nómina.
- Unificar, documentar y formalizar los criterios para la determinación del Ingreso Base de Cotización (IBC) y del Ingreso Base de Liquidación (IBL) aplicables a: Aportes a la seguridad social integral, aportes parafiscales, y provisión de prestaciones sociales, asegurando su consistencia normativa y su correcta implementación en el sistema de nómina.
- Fortalecer los mecanismos de autocontrol y autoevaluación del proceso de nómina en la primera línea de defensa, con acompañamiento de la segunda línea de defensa para el seguimiento técnico y normativo.



CONCLUSIÓN DE AUDITORÍA

La situación observada no constituye un incumplimiento normativo ni un hallazgo con impacto material; sin embargo, evidencia oportunidades de fortalecimiento en la parametrización y control del sistema de nómina, cuya atención preventiva permitirá mejorar la el desarrollo cotidiano de las operación, mejorar en la razonabilidad de la información financiera y reducir la probabilidad de materialización de riesgos.

Grupo Auditor

Elaborado por:

Admón. de Empresas Carol Liliana Reina Díaz

Contador **JUAN JAIME GIL RODRIGUEZ**
Jefe Oficina de Control Interno
Revisado y Aprobado por: