MEMORANDO No CI2022-008243

Bogotá, 13 de junio de 2022

PARA: **Dr. Andrés Alberto Ávila Ávila**
Presidente SAE.

DE: **María del Pilar Mayor Varela**
Jefe Oficina de Control Interno.

ASUNTO: **Informe ejecutivo de la Auditoria Interna de Gestión de Nómina.**
.

Respetado Doctor:

En cumplimiento del artículo 1 del Decreto 338 de 2019, se remite el presente documento que contiene los resultados de la auditoría interna de gestión de Nómina, que se desarrolló en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna para la vigencia 2022.

El informe preliminar conforme a los establecido en el *procedimiento de ejecución de auditorías internas* fue remitido a las áreas auditadas el 19 de mayo de 2022 en el cual se identificaron siete (7) oportunidades de mejora y dos (2) observaciones.

De las cuales se recibieron soportes por parte de los auditados el día 24 de mayo de 2022 y se presentaron los análisis correspondientes en reunión de cierre del día 31 de mayo de 2022, que dio lugar al informe final que se remitió a las áreas auditadas mediante memorando No. 2022-007570 del 31 de mayo de 2022, en el cual se determinó el retiro de dos (2) oportunidades de mejora y la inclusión de una (1) adicional, para un total de seis *(6) oportunidades de Mejora y dos (2) observaciones*. Por lo cual se solicitó elaborar un plan de mejoramiento encaminado a trabajar en las oportunidades de mejora identificadas, las cuales deberán ser tratadas en el Formato F-EC1-177 Formato de Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora.

Cordialmente,

MARÍA DEL PILAR MAYOR VARELA
Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe ejecutivo
c.c. ing. Jaime León – Jefe Oficina de Planeación

APROBÓ: María del Pilar Mayor Varela
ELABORÓ: Equipo auditor

INFORME DE AUDITORIA INTERNA
GESTION DE NÓMINA

AUDITOR LIDER
PAOLA ANDREA BLANDÓN SALAZAR

AUDITORES ACOMPAÑANTES

GALDYS CAROLINA PALACIOS NIÑO

FECHA DE AUDITORIA
25 de marzo al 31 de mayo de 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL (Norma desempeño 2210) 4
2. ALCANCE (Norma desempeño 2220) 4
3. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORIA (Norma desempeño 2320)....4
4. RESUMEN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA Y OBSERVACIONES (Atributo desempeño 2400)...7
5. SITUACIONES IDENTIFICADAS (Norma desempeño 2400)....7
6. CONCLUSIONES (Atributo desempeño 2400). 16

INFORME AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN
POLÍTICA COMERCIAL EN REGIÓN

1. OBJETIVO GENERAL (Norma desempeño 2210)

Evaluar la efectividad de los controles existentes, el manejo de los riesgos e indicadores, la pertinencia y oportunidad de los procedimientos establecidos en la arquitectura a los procedimientos para la nómina de la SAE, como también el cumplimiento de la política y normatividad legal vigente aplicable, generando una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación.

1.1 Objetivos Específicos (Norma desempeño 2210)

- Evaluar la eficacia y oportunidad de la liquidación pago, gestión financiera y contabilización de la conforme con las disposiciones legales, los acuerdos sociales y la normativa interna aplicables al personal de planta, aprendices, judicantes y pasantes y demás tipos de contratación que se tengan en la SAE.
- Evaluar eficacia y oportunidad del registro de novedades, liquidaciones de Prestaciones Sociales y Liquidaciones definitivas.
- Verificar que los sistemas de información utilizados en el proceso de gestión de nómina son eficaces y aseguran que las obligaciones de pago contraídas con los trabajadores se registran correctamente.
- Evaluar el diseño e implementación de los controles y riesgos asociados a los procesos a evaluar.
- Evaluación de indicadores
- Evaluación de Talento Humano de las áreas auditadas.

2. ALCANCE (Norma desempeño 2220)

Se evaluaron los procesos de liquidación de nómina, novedades, liquidación de parafiscales, Liquidación de provisiones, liquidación definitiva, pagos, reportes internos y externos, mediante prueba de recorrido según muestra aleatoria de los periodos de enero de 2021 a febrero de 2022 y la evaluación de riesgos e indicadores del proceso.

El alcance inicial de la auditoría inicial comprende el periodo de enero de 2021 a febrero de 2022. No obstante, como resultado de la revisión efectuada a la gestión de recobros de incapacidades frente al registro contable se evidenciaron diferencias y debilidades en los procesos de conciliación de la información, lo cual generó que se requiriera la ampliación de la información solicitada para validación del periodo 2018 a 2022.

3. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORIA (Norma desempeño 2320)

Los aspectos evaluados en el proceso de auditoría tienen la siguiente interpretación según sus resultados, indicando el grado de cumplimiento de los controles establecidos en los riesgos y/o procedimientos evaluados o el impacto que supone la carencia o debilidad de éstos.

	**DESEMPEÑO ALTO** En los procedimientos y pruebas de gestión y cumplimiento de auditoría, se evidencia que existe un alto grado de observancia de las políticas, directrices, normas, estrategia y otros factores; además los controles y actividades se están ejecutando con efectividad.
	**DESEMPEÑO ADECUADO** En los procedimientos y pruebas de gestión y cumplimiento de auditoría, se evidencia que existe un grado de observancia de las políticas, directrices, normas, estrategia y otros factores; además los controles y actividades se están ejecutando, pero presentan oportunidades de mejora para elevar la generación de valor en la Entidad.
	**DESEMPEÑO BAJO** En los procedimientos y pruebas de gestión y cumplimiento de auditoría, se evidencia que existe un bajo grado de observancia de las políticas, directrices, normas, estrategia y otros factores; además solo algunos controles y actividades se están ejecutando; pero son muy vulnerables y deben ser objeto de evaluación y rediseño para generar valor en la Entidad.
	**SIN DESEMPEÑO** En los procedimientos y pruebas de gestión y cumplimiento de auditoría, se evidencia que no se documentan y no se llevan a cabo actividades de control que garantizan el cumplimiento de los lineamientos de la alta dirección para mitigar los riesgos con impacto potencial en los objetivos institucionales.

3.1 Riesgos evaluados (Norma desempeño 2110)

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Tipo de Riesgo	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos SAE[1]
Posibilidad de afectación económica y Reputacional por inconsistencias en el pago de salarios, prestaciones aportes a seguridad social de trabajadores, practicantes, aprendices y judicantes de la entidad debido a desconocimiento o incumplimiento en la gestión del proceso.	Operativo	Extremo
Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por incumplimiento en la cuota de aprendices SENA debido a indisponibilidad de aprendices en el programa de formación requerido o retrasos en el proceso de solicitud	Operativo	Bajo
Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por reportar información inexacta tanto de SAE como del FRISCO debido a falencias en los datos reportados.	Operativo	Moderado

[1] Teniendo en cuenta el alcance de la auditoria, la valoración del riesgo inherente se tomó de la matriz de riesgos operativos de SAE vigencia 2022, aprobada por el comité Institucional de Coordinación de Control Interno el 20 de abril de 2022.
Para efectos de los riesgos de seguridad digital se toma la matriz de Riesgos de Seguridad Digital.

Riesgos Identificados en el proceso de auditoría	Tipo de Riesgo	Calificación de riesgo inherente según matriz de riesgos SAE1
Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por atención inadecuada o inoportuna de solicitudes, requerimientos e incidentes en la mesa de ayuda debido a falta de capacidad técnica, operativa y de negocio.	Operativo	Alto
Posibilidad de Afectación económica y reputacional por procesos de manera indebida o desactualizados debido a desconocimiento técnico y/falencias en ellos controles en la documentación del SIG	Operativo	Moderado
Puede generarse menoscabo, disminución, detrimento, pérdida, uso indebido, o deterioro de los bienes o recursos públicos, o intereses patrimoniales del Estado.	Operativo	Alto
Posibilidad de Afectación Económica por falta de reconocimiento o pago de los días de incapacidad por parte de la entidad de seguridad social debido a inconsistencias del trámite de recobro	Operativo	Alto
Puede ocurrir que no estén disponibles los Servicios de IT	Seguridad de la Información	Alto
Se podría presentar una interrupción en la continuidad del negocio en cuanto a la gestión de nómina.		Riesgo no contemplado en la matriz de riesgos de SAE.
Posibilidad de Afectación económica y reputacional por Incumplimiento normativo.		Riesgo no contemplado en la matriz de riesgos de SAE.
Puede ocurrir afectación en la funcionalidad de los aplicativos. Debido a que los reportes generados por el sistema no presenten información completa del corte que se desea consultar.	.	Riesgo no contemplado en la matriz de riesgos de SAE.
Se puede ocurrir afectación operativa y económica por demoras en la identificación de los recaudos realizados que generen demoras en la legalización contable de incapacidades.		Riesgo no contemplado en la matriz de riesgos de SAE
Posibilidad de Afectación operativa por errores manuales al hacer uso de bases de datos en Excel, que generen interpretación incorrecta o liquidaciones de nómina inexactas.		Riesgo no contemplado en la matriz de riesgos de SAE

4. RESUMEN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA Y OBSERVACIONES (Atributo desempeño 2400)

Producto de la evaluación realizada por parte de la Oficina de Control Interno, fueron evidenciadas las siguientes oportunidades de mejora y observaciones las cuales requieren de la formulación de acciones de mejora que permitan subsanar la causa que las generó:

No	OM/OB	Oportunidad de mejora y Observaciones	Repetido
1	OM	INCAPACIDADES	NO
2	OM	CUMPLIMIENTO NORMATIVO HORAS EXTRAS	NO
3	OM	REPORTES DE KACTUS	NO
4	OM	ALERTAS DE LA FUNCIONALIDAD DE INCAPACIDADES	NO
5	OM	ALINEACIÓN DE PROCEDIMIENTOS CON LA REALIDAD DEL PROCESO.	SI
6	OB	INCONSISTENCIAS PRESENTADAS REPORTES DEL ERP SEVEN	SI
1	OB	CONTINUIDAD DEL NEGOCIO EN EL PROCESO DE GESTION DE NOMINA	NO
2	OB	MANEJO DE INFORMACIÒN EN EXCEL	SI

5. SITUACIONES IDENTIFICADAS (Norma desempeño 2400)

Las situaciones identificadas resultan de la comparación que se realiza entre un criterio y la situación actual encontrada durante la auditoria a un área o proceso. A continuación, se describirán los hechos y aspectos positivos, útiles o destacables del proceso auditado con el símbolo o bandera verde. Por otra parte, detectados en el examen de auditoría, referente a deficiencias, desviaciones, irregularidades o debilidades del proceso identificadas como Oportunidades de Mejora con el símbolo o bandera roja , o gris ya que son eventos que al ser evaluados no cuenten con controles o los establecidos no se implementen de manera eficaz, eficiente y efectiva, por lo tanto, ameritan la implementación de un plan de mejoramiento.

Para el caso de las observaciones, se encuentran identificadas con el símbolo o bandera amarilla y son aquellos eventos que potencialmente podrían conducir una materialización de un riesgo y se documentan dentro de este informe para que el proceso o área auditada evalúe la pertinencia de implementar un plan de mejoramiento.

5.1 COMUNICACIÓN DE INFORME PRELIMINAR Y REUNION DE CIERRE

Mediante correo electrónico del 19 de mayo de 2022, en el que se dio a conocer los resultados preliminares de la auditoría, del cual se obtuvo respuesta por parte de los auditados el día 24 de mayo de 2022. Así mismo, en desarrollo de la reunión de cierre del día 31 de mayo de 2022. Fueron aportados soportes e información que sustentó las actividades de corrección o justificación que dieron lugar al retiro de las siguientes oportunidades de mejora:

LICENCIA DE KACTUS (Retirado).
MANEJO DE LA CANTIDAD DE APRENDICES (Retirado).

5.2 DESCRIPCIÓN EVENTOS CON DESEMPEÑO ALTO

LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

En desarrollo de la auditoría se efectuaron pruebas sustantivas mediante el uso de hojas de Excel y cálculos manuales que permitieran validar la correcta liquidación de la nómina por los meses seleccionados en la muestra.

Resultado de la revisión y la realización de las mesas de trabajo, se evidenció que los cálculos aplicados y parametrizados en el aplicativo Kactus cumplen con la normatividad vigente aplicable a los tipos de empleados que maneja la entidad. Adicionalmente, se evidenciaron autocontroles y validaciones desde el área de nómina.

Riesgos Evaluados:

Posibilidad de afectación económica y Reputacional por inconsistencias en el pago de salarios, prestaciones aportes a seguridad social de trabajadores, practicantes, aprendices y judicantes de la entidad debido a desconocimiento o incumplimiento en la gestión del proceso.

Recomendación:

Se recomienda implementar controles adicionales mediante la aplicación de pruebas aleatorias a los saldos reportados y pagados desde las áreas receptoras como Segunda Línea de Defensa.

5.3 DESCRIPCIÓN OPORTUNIDADES DE MEJORA/OBSERVACIONES.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 01: INCAPACIDADES

Revisadas las bases[2] [3]de control que maneja la Gerencia de Talento Humano y los saldos que están registrados en el ERP – SEVEN, se observaron las siguientes situaciones:

i. En mesa de trabajo del día 6 de mayo se solicitó aclaración de unos pagos contabilizados en la cuenta contable 240720001002, tipo operación 1042 y no conciliados con más de 60 días.

En respuesta dada por la Gerencia Financiera -Contabilidad en mesa de trabajo el día 9 de mayo de 2022, se evidenció que ha venido realizando revisión y causación de la información de meses anteriores. No obstante, frente a la información requerida por control interno se realizaron los ajustes correspondientes en las fechas previas a la auditoría.

Se evidenció que los tiempos de legalización en la contabilidad presentan una demora superior a dos meses desde el pago que realiza la Entidad Promotora de Salud.

[2] "*T. H recobros incapacidades 2021-2022 y Recobros 2018-2019"*

[3] Información revisada cumpliendo con el artículo 2.2.21.4.8 del Decreto 648 de 2017 "Instrumentos de la actividad de la Auditoría Interna -Carta de representación", toda la información suministrada a la Oficina de Control Interno debe cumplir con los criterios de veracidad, calidad y oportunidad

Adicionalmente se observó recaudos del año 2021 por incapacidades plenamente identificadas en la base de control que lleva la Gerencia de Talento Humano, y que al cierre de la vigencia 2021 no fueron legalizadas.

ii. Al comparar la base de datos de control de la Gerencia de Talento Humano con la información contable de la cuenta por cobrar se evidenciaron las siguientes diferencias:

AÑO 2018

- Se identificó que el valor de $8.052.178 registrado en la base de control de Talento Humano como incapacidades por cobrar, no se encuentra registrado en los Estados Financieros.

- Se evidencia en el Cuadro de Talento Humano un valor de $2.976.183 de once (11) incapacidades Negadas, valor que no se pudo identificar como registrado, debido que en la cuenta del activo no se encuentra información.

- Se evidencia que la mayoría de las gestiones jurídicas por la Gerencia de Talento Humano, se realizaron el 9 mayo de 2022, en ocasión de la solicitud de la información de la auditoria de nómina

AÑO 2019 A 2022

Se observa que hay una diferencia en valor y cantidad de incapacidades entre el control que lleva la Gerencia de Talento humano frente a los registrado en los Estados Financieros, por valor $155.642.237. de los años 2019 al 2022.

Se observó que las gestiones adelantadas por la Gerencia de Talento Humano se realizaron en el mes de mayo de 2022, fecha en la cual se les solicito la información de incapacidades.

Conforme a lo anteriormente expuesto, se concluye que entre las partes auditadas (Gerencia de Talento Humano y Gerencia Financiera – Contabilidad) no cuentan con conciliaciones de la información de incapacidades de valores reportados en la cuenta contable 138426004001-02-03 y en el control que lleva la Gerencia de Talento Humano, generando incertidumbre en los Estados Financieros y en lo realmente cobrado a la Empresa Prestadora de Salud por incapacidades de las vigencias 2018 al 2022, con una diferencia de $163.694.415

Adicionalmente se evidencian demoras en las gestiones de recobro, realizados por la entidad, situación que puede conllevar a pérdida de dinero de la Entidad.

De igual manera se evidencia que no existen controles adecuados que permitan el seguimiento por parte de la primera y segunda línea defensa. Es importante recordar que, las diferencias entre la información contable respecto a otras áreas han sido evidenciadas con anterioridad a través del informe de control interno contable de los años anteriores.

Riesgos Asociados:

- Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por reportar información inexacta tanto de SAE como del FRISCO debido a falencias en los datos reportados.
- Posibilidad de Afectación económica y reputacional por procesos de manera indebida o desactualizados debido al desconocimiento técnico y/falencias en ellos controles en la documentación del SIG.

Recomendaciones:

- Establecer puntos de control para la validación, de las incapacidades tanto en valor como en cantidad.
- Realizar conciliaciones de los saldos de las incapacidades con información reportada en el cuadro control de la Gerencia de Talento Humano frente a lo contabilizado en los Estados Financieros.
- Realizar gestiones jurídicas de los recobros de incapacidades con más frecuencia, con el fin de no dejar incapacidades pendientes de años anteriores.
- Realizar la gestión e implementar control en los tiempos de reclamación de incapacidades, ya que la entidad cuenta con un término de tres (3) años según el Decreto 1333 de 2018.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No 02: CUMPLIMIENTO NORMATIVO HORAS EXTRAS

Mediante Resolución No.1828 del 8 de junio de 2021 "Por medio de la cual se resuelve una solicitud para laborar horas extras" el Ministerio de Trabajo indica: *"**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** a la empresa SOCIEDAD DE ACTIVOS ESPECIALES S.A.S con NIT No. 900265408 - 3, con domicilio principal en la CL 93 B NO. 13 - 47 de la Ciudad de Bogotá D.C., para laborar horas complementarias o adicionales, en la sede principal de la empresa, sucursales, agencias y/o establecimientos que tenga o llegare a tener dentro del territorio nacional, para el desarrollo de sus actividades. Hasta dos (2) horas diarias las **que no podrán pasar de doce (12) semanales**, siempre y no se excedan de diez (10) horas laborales al día, por el término de dos (2) años a partir de la fecha de ejecutoria del presente acto administrativo para los cargos de: TÉCNICO I, TÉCNICO II, ASISTENTE ADMINISTRATIVO II, ASISTENTE ADMINISTRATIVO I y CONDUCTOR **PARÁGRAFO PRIMERO:** Únicamente cuando las circunstancias lo ameriten y de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.* – Subrayado fuera de texto.

De la revisión efectuada a la liquidación de horas extras del periodo de enero de 2021 a febrero de 2022, Se evidenciaron las siguientes situaciones:

i. En el periodo objeto de la evaluación se autorización y pagaron 2.406 horas extras adicionales en el año 2021, y 304 a febrero de 2022. Para un total de 2.710 horas extras adicionales a las autorizadas por el Ministerio de Trabajo, que representan en promedio un valor $30.566.656.

ii. En la evaluación realizada, se observaron pagos de horas extras a cargos distintos a los autorizados en la ResoluciónNo.1828 de 2021 por valor de $3.764.028.

Los auditados aportaron como soporte del pago, documento con fecha 20 de agosto de 2021, expedido por la firma Godoy Córdoba Asesores Externos de la entidad, resultado de consultas realizadas por la entidad, entre las cuales se encontraba la siguiente: *Pregunta 6*- "Teniendo en cuenta que la autorización de horas extra solamente autoriza el reconocimiento de horas extra para trabajadores de cargos de nivel asistencial, técnico y conductores, es posible acogernos a lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.3 Decreto 1072 de 2015 puntualmente para los trabajadores de soporte tecnológico de nivel profesional?".
Respuesta GCL: En nuestra opinión no es posible, teniendo en cuenta que la norma indica que la jornada podrá ser elevada sin permiso del Ministerio de trabajo solo por razones de fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente o sea indispensable el trabajo de urgencia para evitar una perturbación grave, situaciones en las que no se encuentra la empresa, pues el área de soporte hace parte de sus funciones diarias y no es una situación de emergencia.

Así las cosas, solo podrán laborar horas extras aquellos trabajadores que pertenecen a las áreas autorizadas por el Ministerio del Trabajo y si las necesidades de los servicios conllevan a que este grupo de empleados labore tiempo adicional, deberá solicitarse la correspondiente autorización o ajustar los horarios de conformidad con lo expuesto en los puntos anteriores.

Conforme con lo descrito anteriormente, se presenta un incumplimiento normativo frente la aplicación de horas extras a lo expresamente descrito en la Resolución No.1828 de 2021 del Ministerio de Trabajo y normatividad descrita en las consideraciones de esta, que indica que las horas extras adicionales para cargos no autorizados o que no se cumplan con situaciones urgentes o imprevistas[4] deben ser previamente autorizadas mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Riesgos Asociados:

- Posibilidad de Afectación económica y reputacional por Incumplimiento normativo. Debido a que no se da observancia a lo establecido en la Resolución No.1828 del 8 de junio de 2021.

Recomendaciones:

- Establecer y documentar la necesidad del servicio que genera el trabajo extra por encima de las horas expresamente autorizadas para realizar nueva solicitud al Ministerio de Trabajo.
- Programar al personal al servicio, para que se cubran los turnos adicionales de trabajo.
- Implementar controles internos, que indiquen las horas extras mensuales acumuladas con el fin de tomar decisiones que permitan optimizar la aplicación de trabajo adicional.
- Analizar la posibilidad de implementar herramientas de compensación para los colaboradores que por necesidad del servicio generan trabajo extra.
- Es recomendable tener un estricto control de la jornada de trabajo y del trabajo suplementario.
- Diseñar un control de verificación de los registros que el encargado de la actividad de nómina debe entregar al siguiente en la cadena con el fin de asegurar la validez de los datos y el cumplimiento legal según las normas establecidas
- Analizar la viabilidad de que la entidad se acoja al concepto 065871 de 2021 de la Función Pública para el reconocimiento de horas extras, el tiempo adicional se reconocerá en tiempo compensatorio.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 3. REPORTES DE KACTUS

En el desarrollo de la auditoría y en las mesas de trabajo realizadas con la Gerencia de Talento Humano, se requirieron los reportes de las nóminas liquidadas para los meses de enero, marzo, abril, junio, diciembre de 2021 y enero de 2022. Insumo que se utilizó para la realización de pruebas sustantivas que permitieran la validación de los cálculos efectuados.

Al validar la información contenida en los reportes, se observan las siguientes situaciones:

[4] Artículo 64 del Código Civil dice: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad por un funcionario público, etc."

i. En los reportes de Excel denominados “Listado de Acumulados x Identificación” generados por el aplicativo KACTUS no se arrojan los datos históricos aplicables de la fecha consultada, sino que arrojan los datos actualizados de los cargos a la fecha que se genera el informe. Por lo cual las bases de datos no están manejando integridad diferencial.

ii. Se evidencian datos incorrectos en el reporte de PDF en las fechas de las consultas, se evidenció que se actualizan algunos cargos y que arroja el valor de sueldo vigente en el momento de la generación del reporte más no mantiene el dato histórico en el período de la consulta.

Riesgos Asociados:

- Puede ocurrir afectación en la funcionalidad de los aplicativos. Debido a que los reportes generados por el sistema no presenten información completa del corte que se desea consultar.

Recomendaciones:

- Solicitar al proveedor la mejora del reporte con el fin que permita obtener un documento fidedigno de la información base para la liquidación de nómina en el corte de cualquier mes objeto de consulta.
- Realizar backup de los reportes Excel y PDF de las nóminas definitivas cada mes para que sean insumo de la información a reportar.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 4 ALERTAS DE LA FUNCIONALIDAD DE INCAPACIDADES

En desarrollo de las mesas de trabajo se evaluaron las actividades de conciliación de los recaudos obtenidos por la entidad que son inicialmente identificados por el área de tesorería. Para tal fin, desde el año 2022 se implementó la funcionalidad en el aplicativo, de alertas que permiten al área de Talento Humano tener conocimiento de los recaudos para su identificación.
Una vez las alertas son gestionadas por el área de talento humano, se direcciona al área contable para su registro y legalización.

De acuerdo con lo mencionado, en el desarrollo de la evaluación para la legalización de recaudos por incapacidades se comunicó por parte de los auditados que la funcionalidad no ha funcionado correctamente generando que se requiera realizar la comunicación entre áreas mediante correos electrónicos. A pesar de que se remitieron los casos al proveedor a la fecha de la auditoría se evidenciaron errores que no han sido resueltos.

Riesgos Asociados.

- Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por atención inadecuada o inoportuna de solicitudes, requerimientos e incidentes en la mesa de ayuda debido a falta de capacidad técnica, operativa y de negocio.
- Se pueden afectación operativa y económica por demoras en la identificación de los recaudos realizados y por ende demoras en la legalización contable de incapacidades.

- Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por reportar información inexacta tanto de SAE como del FRISCO debido a falencias en los datos reportados.

Recomendaciones:

- Insistir al proveedor el ajuste de la funcionalidad a fin de que se utilice y se disminuyan las actividades adicionales que generan manualidades en la operación.
- Documentar las actividades de legalización que actualmente se realizan entre las áreas responsables.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No.5. Alineación y documentación de Procedimientos con la realidad del proceso.

En virtud de la dinámica propia de los procesos que generan permanentes cambios en la aplicación de las actividades del quehacer institucional, se requiere que los mismos sean documentados o alineados conforme con su aplicación.

En desarrollo de la actual auditoría se evidenciaron las siguientes situaciones:

i. Mediante la Resolución 980 de 26 de abril de 2021 de la Sociedad de Activos Especiales, adicionó a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera las funciones de "coordinar, tramitar y autorizar las solicitudes de comisión de servicios o desplazamientos de los empleados públicos, trabadores de planta SAE, trabajadores en misión, contratistas y terceros que apoyen la operación, de conformidad con la normatividad vigente y a los procedimientos internos de SAE."

   Al validar la caracterización del Macroproceso Gestión del Talento Humano, se observa que la actualización corresponde a la Versión 5 -25/08/2020, que incluye en el proceso de Administración del Talento Humano, los documentos de gestión de comisiones que actualmente no se ejecuta por el área líder de este proceso, ya que pasaron a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

ii. No se cuenta con información documentada de las actividades y políticas de conciliación de las cuentas por cobrar y transitorias del pasivo correspondientes a incapacidades, de las funcionalidades del aplicativo definidas para dichas actividades, así como de las políticas aplicables para recobros.

iii. Mediante Resolución No.092 de 1 de febrero de 2021 "Por medio de la cual se modifica y adiciona la Resolución 308 de 10 de mayo de 2017 a través de la cual se definieron y ajustaron las funciones de cada una de las dependencias de la Sociedad de Activos Especiales S.A.S" se adicionan las funciones de la gerencia de bienes inmuebles rurales. No obstante, se observa que la actual Gerente de Bienes inmuebles Rurales ingresó a la nómina a partir del 20 de enero de 2021.Es decir, a que a la fecha de la contratación no se encontraban documentadas las funciones específicas para dicha Gerencia.

Con base en lo anterior, se evidencia que los cambios en el macroproceso deber ser objeto análisis que permitan validar el proceso asociado de acuerdo con las áreas que lo ejecutan o grupos internos de trabajo creados para tal fin.

Se evidencia que existen actividades de comparación de saldos y análisis de cuentas las cuales no se encuentran documentadas.

Así mismo, se evidencia que las funciones para el cargo mencionado no fueron documentadas previamente a la contratación.

Riesgos Asociados:

Posibilidad de Afectación económica y reputacional por procesos de manera indebida o desactualizados debido a desconocimiento técnico y/o falencias en ellos controles en la documentación del SIG.

Recomendaciones:

- Documentar las actividades de comunicación y conciliación, que incluyan las funcionalidades de los aplicativos actuales, que permitan establecer los tiempos de ejecución, responsables y resultados.
- Analizar la pertinencia de establecer la gestión de viáticos como un proceso independiente de la Gestión del Talento Humano.
- Implementar controles que permitan realizar la documentación de las funciones de manera alterna a la creación o modificación de áreas.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No.6 INCONSISTENCIAS PRESENTADAS REPORTES DEL ERP SEVEN

Conforme a lo descrito en la oportunidad de mejora No.1 respecto a las diferencias en los saldos del aplicativo SEVEN en los auxiliares SEVEN BALANCE POR TERCERO y AUXILIAR TERCERO CUENTA generados para el mismo periodo y con las mismas cuentas contables arrojan diferente saldo por tercero. (Se anexa soporte). Se evidencia, debilidades funcionales en el aplicativo ya que en el auxiliar por tercero de la cuenta 138426004002 no trae los saldos iniciales para el reporte auxiliar de tercero por cuenta por lo cual presenta una diferencia entre los dos reportes de $72.437.152.

Se evidencian inconsistencias en los reportes generados que son objeto de consulta de información y que pudieran conllevar a errores en los saldos y presentación en los estados financieros.

Con base en lo anterior, y de acuerdo a lo expuesto en reunión de cierre se remitió para validación del proveedor el caso mediante tiquete No.0075577 Del 1 de junio de 2022.

Riesgos asociados:

- Posibilidad de Afectación Económica y Reputacional por reportar información inexacta tanto de SAE como del FRISCO debido a falencias en los datos reportados.

- Puede ocurrir afectación en la funcionalidad de los aplicativos. Debido a que los reportes generados por el sistema no presenten información completa del corte que se desea consultar.

Recomendaciones:

- Consultar con el proveedor del aplicativo la inconsistencia presentada con el fin de realizar los ajustes necesarios.

- Realizar validación de los reportes auxiliares a fin de identificar posibles inconsistencias que puedan afectar los saldos de los libros contables.

OBSERVACION No.01 CONTINUIDAD DEL NEGOCIO EN EL PROCESO DE GESTION DE NOMINA

En la revisión realizada IN Situ del proceso de la nómina de la entidad, se pudo observar que se encuentra centralizado y asignado para tal fin un solo colaborador de SAE que pertenece a Gerencia de Talento Humano, adicionalmente el colaborador es la única persona que conoce la operatividad del proceso de nómina, tanto documental como en el sistema de información, esta situación puede conllevar a una posible materialización de riesgo, de impacto significativo en la interrupción de continuidad del negocio en cuanto a la gestión de nómina y generar posibles multas ante las diferentes entidades de Salud y órganos de control.

Riesgos Asociados:

- Se podría presentar una interrupción en la continuidad del negocio en cuanto a la gestión de nómina.

Recomendaciones:

- Analizar la posibilidad de capacitar a personal de la Gerencia en los temas relacionados con el proceso de liquidación de nómina, con el fin de atender posibles interrupciones en el proceso.

OBSERVACION No. 2 MANEJO DE INFORMACIÒN EN EXCEL

Teniendo en cuenta la información reportada por la Gerencia de Talento Humano, se observó que los controles que llevan para los Otro Si son manejados por bases de datos en Excel, situación que conlleva a la generación de errores, información incompleta (No.de cedulas) etc., como se pudo evidenciar con algunos colaboradores que tuvieron ascensos y no se encuentran registrados en la base de datos, pero si está el documento en PDF o viceversa.

.

Adicionalmente se evidenció que la relación de viáticos es suministrada a la Gerencia de Talento Humano mediante una base de datos en Excel que es diligenciada manualmente en el módulo de novedades.

Conforme a lo anterior se concluye que el trabajo manual en las bases de Excel genera errores en el control que lleva la Gerencia y que son soporte de control para pagos y demás transacciones.

Riesgos Asociados:

- Posibilidad de Afectación operativa por errores manuales al hacer uso de bases de datos en Excel, que generen interpretación incorrecta o liquidaciones de nómina inexactas.

Recomendaciones:

- Solicitar al proveedor del sistema realice la parametrización integración de los viáticos permanente en el sistema Kactus, con el fin de eliminar las manualidades en bases de datos en Excel y generar posibles errores, en el proceso de liquidación de nómina.
- Evaluar la posibilidad de la integración en el sistema las generaciones de reportes en PDF y en Excel la relación y control de los ascensos o contrataciones nuevas, con el fin de contar con la información correcta, para posibles verificaciones de información y control de este.

6. CONCLUSIONES (Atributo desempeño 2400).

El equipo auditor en el ejercicio de evaluación y seguimiento concluye que el sistema de control interno del proceso de liquidación de nómina es eficiente.

Frente a los controles utilizados por la entidad a cargo de las áreas auditadas, se concluye lo siguiente:

- El manejo, liquidación, control y evaluación de la gestión de nómina se encuentra centralizado en un solo funcionario de la Gerencia de Talento Humano, situación que podría conllevar a que se presenten interrupciones en los procesos de gestión de nómina.
- El manejo de hojas de cálculo en formato Excel conlleva a no contar con información real, actualizada y consolidada de los Otrosí por el área de Talento Humano.
- Se evidencian debilidades en los procesos de conciliación entre las área contable y talento humano para la oportuna contabilización de los recobros y legalización de recaudos por incapacidades.
- Pese a contar con una herramienta eficiente, las actividades de control entre el proceso contable y talento humano para el manejo de incapacidades no son efectivas, dado que se presentan diferencias entre los valores registrados por cada uno frente a un mismo periodo de información
- Falta de documentación de los procesos de conciliación de las cuentas de activo y pasivo por concepto de incapacidades.
- El actual procedimiento de gestión de nómina no evidencia puntos de control previos y posteriores que permitan garantizar el cumplimiento técnico y normativo en conjunto de las liquidaciones de nómina y sucesos previos o posteriores que le dieron lugar.
- Se evidenciaron debilidades en las funcionalidades implementadas por la entidad para la legalización de recaudos del aplicativo Kactus.
- Se evidencia inobservancia en la aplicación de horas extras y actualización de la cuota de aprendices conforme a la normatividad vigente.
- Se observa debilidad en el control de y manejo de las licencias autorizadas en el sistema Kactus.

- En revisión efectuada a indicadores de las áreas auditadas y riesgos aplicables al proceso se concluye que los mismos no tienen relación con el proceso evaluado, sin embargo, no se evidenció incumplimiento al mismo, debido a que a la fecha de la revisión se encontraban en desarrollo de las mediciones monitoreo correspondiente.

Cordialmente,

María del Pilar Mayor Varela.
Jefe Oficina de Control Interno

Proyecto: Equipo Auditor
Aprobó: Jefe Oficina de Control Interno