



PROCESO GESTION AUDITORIA

Código: FT-GAUD-020

Serie: 100-1.3-18

INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Versión: 03

Página 1 de 4

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME FINAL: DÍA: 16 MES: 05 AÑO: 2025

Proceso/Dependencia Auditada:	Gestión Administrativa "Nomina"
Líder de Proceso:	SENAIDA TELLEZ DUARTE Secretaria General JAVIER FERNANDO PARRA ISAZA Asesor Talento Humano
Objetivo de la Auditoría:	Evaluar las actividades y requisitos de cumplimiento de los principios, bases, acuerdos, reglas y procedimientos adoptados por la Dirección de Tránsito de Bucaramanga para el reconocimiento, medición y revelación de los beneficios a los empleados o pos-empleo que la Dirección de Tránsito de Bucaramanga reconoce por la contraprestación pagada a sus trabajadores por el servicio recibido.
Alcance de la Auditoría:	Verificar las actuaciones de los responsables en el cumplimiento de las actividades y requisitos de la nómina de la dirección de tránsito de Bucaramanga, para el periodo comprendido entre el primero (01) de enero de 2024 al treinta (31) de diciembre de 2024.
Criterios de la Auditoría:	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de Gestión de Calidad.• PR-GADM-025 PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN O NEGACIÓN DE LIBRANZAS O DESCUENTOS DIRECTOSV02• PR-GADM-027 PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS BONOS DE AUXILIO, V01• PR-GADM-003 PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN DE NOMINA V.03• FORMATO FT-GADM-006 PARA LA SOLICITUD DE VACACIONES.• Información presupuestal• Información suministrada por el proceso auditado.• Concepto No. 182 del 2004 del Ministerio de Protección Social• Artículo 2.2.3.3.3 del Decreto 780 de 2016:
Equipo Auditor	OMAIRA JEREZ TAMI- Auditor Líder JHON GERMAN LÓPEZ MARTÍNEZ - Profesional de Apoyo ANDRÉS ORLANDO RUEDA PEÑA - Profesional de Apoyo



PROCESO GESTION AUDITORIA

Código: FT-GAUD-020

Serie:100-1.3-18

INFORME FINAL DE AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Versión: 03

Página 2 de 4

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
Día	13	Mes	02	Año	2025	Desde	13/02/25 D / M / A	Hasta	15/05/25 D / M / A	Día	16	Mes	05	Año	25

DESARROLLO:

La oficina de control interno se constituye como el “control de controles” por excelencia. Mediante su labor evaluadora determina la efectividad del sistema de control interno de la entidad con el objetivo de contribuir a la Alta Dirección en la toma de decisiones que orienten el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales.

El diseño, implementación y mantenimiento del sistema de control interno y la ejecución de los controles establecidos es una responsabilidad del representante legal y de los líderes de los diferentes procesos de la entidad. Así mismo el sistema de control interno, previsto en la Ley 87 de 1993, se enmarca como una de las dimensiones de MIPG y, busca asegurar que las demás dimensiones cumplan su propósito y lleven al cumplimiento de resultados con eficiencia, eficacia, calidad y transparencia en la gestión pública.

En este sentido el proceso Gestión Administrativa tiene como objetivo *“Garantizar la implementación del desarrollo de las actividades individuales e institucionales del Talento Humano de la Dirección de Tránsito de Bucaramanga; administrar y salvaguardar los bienes, gestionar el uso sostenible de los recursos naturales, realizar el mantenimiento de los elementos e infraestructura requerida, administrar los documentos con base a los requerimientos establecidos para la recuperación e implementar las actuaciones disciplinarias relacionadas con los funcionarios de la entidad.”*; La presente auditoria se enfocara en el grupo de trabajo de talento humano más específicamente en la retribución económica por los servicios prestados a los empleados. Por lo expuesto el equipo auditor tomo la decisión de estructurar la auditoria basada en riesgos y baso su análisis en siete capítulos: 1. Análisis documental y normativo del proceso, 2. Análisis de vacaciones e indemnizaciones 3. Análisis de primas y bonificaciones 4. Análisis de licencias, permisos, y accidentes de trabajo 5. Análisis de libranzas, 6. Análisis de horas extras, recargaos nocturnos, dominicales y festivos 7. Análisis de Riesgos Identificados en el Proceso.

Respuesta

Ante la ausencia de la identificación de los riesgos el equipo auditor procedió a recomendar los identificados en el marco de esta auditoria:

Riesgo: Posibilidad de incumplimiento a la norma por desactualización de los procedimientos.

Control: Actualización de procedimientos



Riesgo: Posibilidad de errores humanos y/o presuntos hechos de corrupción por indebida liquidación de la nómina.

Control: adquisición de un software de nómina articulado con las diferentes fuentes de información como son horas extras, recargos nocturnos, control electrónico de ingreso de personal y ordenes de servicio.

Riesgo: Posibilidad de presuntos hechos de corrupción por falta de controles en la revisión de la nómina.

Control: Seguimiento por parte del coordinador de grupo en muestra selectiva.

Riesgo: Posibilidad de información errónea para la toma de decisiones por discrepancia en la misma entre subdirección financiera y talento humano.

Control: Articular los flujos de información para reflejar la realidad de los hechos económicos en el área contable de la entidad.

Riesgo: Posibilidad de sanciones por incumplimientos en los descuentos de libranzas y/o autorizaciones que exceden la capacidad de pago.

Control: cumplimiento a la normatividad vigente

Riesgo: Posibilidad de sanciones de ente de control y/o detrimento fiscal por incumplimiento a la transcripción de la incapacidad Y/o prescripción por falta de gestión.

Control: establecer control que garantice el seguimiento en oportunidad a la trazabilidad de la incapacidad.

HALLAZGOS		
Nº	HALLAZGO	RECOMENDACIÓN
1	Desactualización de procedimientos y formatos del proceso.	Actualización de los correspondientes procedimientos.
2	Ausencia de una herramienta tecnológica para la liquidación de nómina, y debilidades en la transferencia de conocimiento.	Adquisición de un software de nómina articulado con las diferentes fuentes de información como son horas extras, recargos nocturnos, control electrónico de llegadas de personal y ordenes de servicio
3	Diferencias en los valores registrados en presupuesto por concepto de vacaciones con los reportados por nomina	Realizar las correspondientes convalidaciones de la información entre Talento Humano y presupuesto.



4	Debilidades en la trazabilidad para el seguimiento y pago de las incapacidades	Ejercer debido control en el seguimiento de cada una de las incapacidades desde su registro, envío de soporte a las EPS hasta su pago.
5	Inconsistencia en algunas incapacidades medicas por falta de cumplimiento en los requisitos para la transcripción o validación por la EPS y la entidad.	Dar cumplimiento a la normatividad y a lo estipulado en los procedimientos internos en lo relacionado con los requisitos obligatorios para la validación y el pago de las incapacidades
6	Incumplimiento al procedimiento de aprobación o negación de libranzas o descuentos directos v02	Revisión de cada uno de los casos y determinar si se vulneró alguna normatividad adicional al procedimiento, contando con los respectivos soportes y establecer controles efectivos.
7	Ausencia de indicadores de gestión para el proceso de liquidación de nómina.	Establecer los indicadores para el proceso de nómina.
8	Ausencia de identificación de riesgos de gestión y corrupción	Tipificar dentro de los mapas de riesgos de gestión y corrupción las debilidades encontradas en el ejercicio de la auditoria

CONCLUSION / RECOMENDACIÓN GENERAL

El Equipo Auditor recomienda al líder del proceso y al líder del grupo de trabajo leer, socializar el presente informe con su equipo de trabajo y formular el respectivo plan de mejoramiento, en un término que no debe exceder los cinco (5) días siguientes a la entrega del mismo. De igual manera se exhorta a la Oficina de talento humano a continuar fortaleciendo cada uno de sus procesos y a establecer los respectivos controles en aras del mejoramiento continuo garantizando el cumplimiento normativo dentro de la entidad.

OMAIRA JEREZ TAMI
Asesora Control Interno Gestión
Auditor líder

JHON GERMAN LOPEZ
Profesional de apoyo

ANDRÉS ORLANDO RUEDA PEÑA
Profesional de apoyo