

AUDITORÍA INTERNA AL PROCESO APO. 2.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, PROCEDIMIENTO “LIQUIDACIÓN Y PAGO DE NÓMINA”

Objetivo

Evaluar el cumplimiento de la normatividad, lineamientos, procedimientos, y políticas relacionadas con la gestión adelantada y controles implementados por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y Subdirección Financiera, para la liquidación, novedades de personal, pago de la nómina, retroactivo y reportes de nómina

Para ello, El periodo evaluado correspondió al comprendido entre el 1° de julio de 2024 al 31 de octubre de 2025.

Resultados de la Auditoría

Verificación Pagos Nómina y PILA

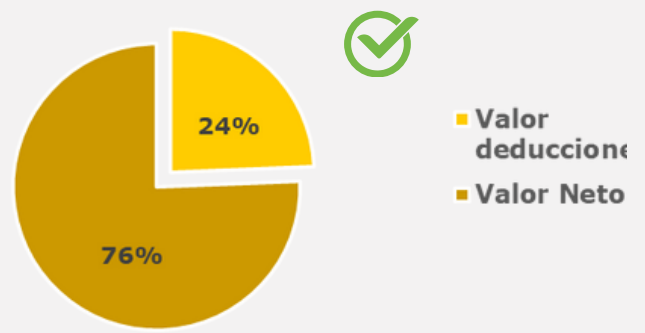
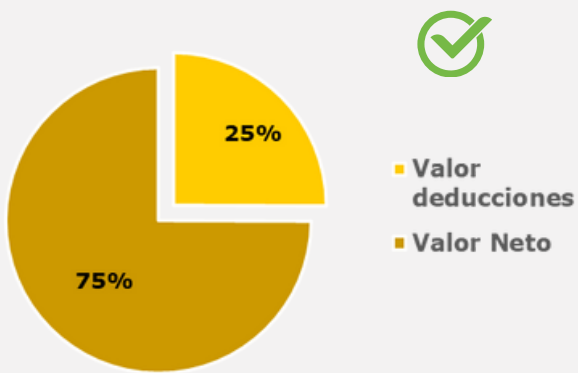


| Nomina Agosto 2024. | |
|---------------------|---------------------|
| Valor bruto | \$ 5.345.431.738,37 |
| Valor deducciones | \$ 1.340.261.932,66 |
| Valor Neto | \$ 4.005.169.805,71 |

100 %

De la liquidación reportada por la Dirección de Talento Humano

| Nomina Agosto 2025. | |
|---------------------|---------------------|
| Valor bruto | \$ 5.880.547.006,38 |
| Valor deducciones | \$ 1.432.722.005,58 |
| Valor Neto | \$ 4.447.825.000,80 |



De acuerdo con el muestreo realizado para los periodos evaluados, se verificó que el pago de la nómina y los conceptos asociados, correspondientes a los meses de agosto de 2024 y agosto de 2025, incluyendo los aportes al sistema PILA, fueron efectuados conforme a la normatividad vigente y a los procedimientos internos establecidos.

| PILA nómina Agosto 2024 | |
|-------------------------|------------------|
| FUNCIONARIOS | \$ 5.345.431.738 |
| PILA | \$ 2.127.557.200 |



| PILA nómina Agosto 2025 | |
|-------------------------|------------------|
| FUNCIONARIOS | \$ 5.880.547.006 |
| PILA | \$ 2.193.968.100 |



Verificación Pagos nomina adicional del Retroactivo y PILA



De acuerdo con el muestreo realizado para el periodo evaluado, se verificó que el pago de la nómina adicional, efectuado con ocasión del retroactivo correspondiente a la vigencia 2024, junto con los aportes al sistema PILA, se realizó conforme a la normatividad vigente y a los procedimientos internos establecidos.

| Nomina adicional retroactivo funcionarios 2024 | |
|--|------------------|
| Valor bruto | \$ 1.141.047.349 |
| Valor deducciones | \$ 173.328.834 |
| Valor Neto | \$ 967.718.515 |



Se evidenció el pago con incremento salarial de la nómina general de sueldos del mes de junio

| Nomina Junio 2025 | |
|-------------------|------------------|
| Valor bruto | \$ 6.379.423.964 |
| Valor deducciones | \$ 1.495.087.013 |
| Valor Neto | \$ 4.884.336.950 |



-Se evidenció el pago del retroactivo por concepto de vacaciones a sesenta y un (61) funcionarios en el mes de julio.

| Nomina adicional retroactivo funcionarios 2025 | |
|--|------------------|
| Orden de Pago No. | PGN |
| Valor bruto | \$ 1.741.291.298 |
| Valor deducciones | \$ 262.217.472 |
| Valor Neto | \$ 1.479.073.826 |



-Se evidenció que la nómina adicional correspondiente al retroactivo de servidores públicos por los periodos de enero a mayo de 2025, efectuándose el desembolso el 14 de agosto de 2025.

Vacaciones



Aspectos verificados

De conformidad con los lineamientos establecidos en los Decretos Salariales 301 de 2024 y 611 del 3 de junio de 2025, se realizó la verificación razonable de la liquidación de vacaciones a la totalidad de los servidores públicos que le es aplicable, esto es setenta y seis (76) para el periodo de agosto de 2024 y cuarenta y cuatro (44) para el periodo de agosto de 2025, los cuales, en su totalidad, presentaron liquidación acorde con los decretos mencionados.



Aspectos por mejorar

En el periodo evaluado al 31 de agosto de 2025, se identificó una oportunidad de mejora, debido a que cincuenta y dos (52) servidores públicos registran acumulación de periodos de vacaciones. Del total, el 17% presenta entre tres (3) y cuatro (4) periodos pendientes, mientras que el 44% acumula dos (2) periodos. Esta situación evidencia un riesgo en el cumplimiento normativo y en la adecuada gestión del talento humano.

Gestión del riesgo



En el marco de la AI, se verificó en el mapa de riesgo del proceso Apo.2.1 Administración de Personal, el riesgo:

“R4 Posibilidad de afectación económica y reputacional por manipulación indebida de la información registrada en la liquidación de nómina para beneficio de los que intervienen en esta o de un tercero.”

se verificó en el mapa de riesgo del proceso Apo.2.2 Desarrollo de Personal, el riesgo:

“Posibilidad de pérdida reputacional y económica por incumplimiento de la política de Talento Humano y los lineamientos del Gobierno Nacional debido a la identificación deficiente y ejecución de las necesidades establecidas en el Plan Estratégico del Talento Humano.”

De acuerdo a la verificación realizada en la AI y lo documentado en el SMGI, la OCI en ejercicio del rol enfoque hacia la prevención y de evaluación de riesgos, puede colegir que el monitoreo se realizó teniendo en cuenta que la semaforización de los riesgos se realiza frente a la fecha de monitoreo oportuna y acorde con la periodicidad, fecha y hora máxima definida para cada periodo y con las relativas evidencias que la Subdirección de Gestión del Talento Humano consideró como relevantes para demostrar la adecuada operación de los controles.

Gestión PQRSD



Como resultado de esta verificación, y con el fin de profundizar en el análisis, se utilizó como insumo el documento “Informe Semestral PQRSD – MATRIZ FINAL HISTORIAS LABORALES 2025 15OCT”, elaborado por la Subdirección de Gestión del Talento Humano - Grupo de Historias Laborales. Este grupo concentra la mayor cantidad de solicitudes recibidas para trámite, lo que permite focalizar los esfuerzos de mejora en la atención y gestión de trámites relacionados con la expedición de certificaciones laborales tramitadas.



Observaciones y Acciones SMGI

Como resultado de la presente verificación, **no** surgieron observaciones que ameriten el registro de acciones en el SMGI.

Oportunidades de Mejora y Recomendaciones

Se identificó una (1) oportunidad de mejora y recomendación, relacionada con: la acumulación de períodos de vacaciones.

Lo anterior, con el fin que sea analizada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y de ser posible pueda coadyuvar con el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la Unidad.



Conclusiones

De manera general se observó que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en cabeza de la Subdirección de Gestión del Talento Humano ha venido dando cumplimiento a las disposiciones normativas impartidas para su gestión.

Así mismo, una vez se revisaron los soportes documentales, se evidenció que el riesgo Posibilidad de afectación económica y reputacional por manipulación indebida de la información registrada en la liquidación de nómina para beneficio de los que intervienen en esta o de un tercero, no se ha materializado, toda vez que, el Grupo de Administración de Personal ha venido trabajando y realizando los controles pertinentes con el fin de fortalecer la operación y gestión de Nómina.

Como resultado de la presente verificación, **no** surgieron observaciones que ameriten el registro de acciones en el SMGI..

Finalmente, esta Oficina identificó una (1) Oportunidad de Mejora y Recomendación, relacionada en el ítem anterior y detallada en el Informe de Auditoría **2025-AI-63**, para que sea analizada por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y de ser posible puedan coadyuvar con el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno de la Unidad.



Incumplimiento muy grave normativo y/o operacional: puede generar sanciones o multas para la entidad o fallos judiciales en contra, desprestigio a nivel nacional.

Observaciones y/o recomendaciones: pueden ameritar acciones de mejora en el SMGI.

Conformidad: Sin observaciones

Listado de Siglas

MHCP: Ministerio de Hacienda y Crédito Público
SMGI: Sistema de Monitoreo de la Gestión Integral
SIED: Sistema de información electrónica y digital
OCI: Oficina de Control Interno
SARA: Servicios al Funcionario