

8150-OFICI-

INPEC 12-08-2022 15:12
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0166922 Fol.2 Anex.2 FA.31
ORIGEN : 8150 - OFICINA DE CONTROL INTERNO / ALEXIS KATHERINE BASTIDAS ESTRADA
DESTINO : 8100 - DIRECCION GENERAL / TITO YESID CASTELLANOS TUAY
ASUNTO : INFORME DE AUDITORIA A LA ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL 2022
OBS : INFORME DE AUDITORIA A LA ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL 2022

Bogotá, 12 de agosto de 2022

2022IE0166922



Señor Brigadier General
TITO YESID CASTELLANOS TUAY
Director General INPEC
Bogotá D.C.

Asunto : Informe de Auditoría Escuela Penitenciaria Nacional

Cordial saludo señor Director General

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Programa Anual de Auditoría 2022 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, adelantó auditoría a los procesos de Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional y Logística y Abastecimiento, en el marco de las disposiciones normativas que regulan su operatividad. Trabajo de campo realizado durante los días 15 a 22 de junio de 2022, y en el cual se verificó el motivo de la queja presentada por el *Sindicato a la Defensa del INPEC*, donde manifestó irregularidades en la Escuela Penitenciaria Nacional.

Se surtieron todas las etapas previstas, culminando así con el informe final del cual remito copia, en veinticuatro (24) folios. Como resultado de esta auditoría, finalmente se evidenció un total de cinco (05) hallazgos administrativos. En el informe se destaca lo siguiente:

- Falta de seguimiento y control en el cumplimiento de la jornada laboral asignada a los servidores públicos.
- Falta de seguimiento y control en la autorización de permisos remunerados a los servidores públicos.
- Debilidad en la aplicación del Procedimiento Selección de Docentes, Instructores, Tutores o Facilitadores, Código: PA-GC-P10 V1.
- Desactualización de la caracterización del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional.

- Desactualización del Manual de Contratación, Código PA-LA-M03 V7.

De otra parte, me permito comunicar que en cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 1° del Decreto 338 de 2019, los hallazgos con presunto alcance disciplinario, se les dará traslado a la Oficina de Control Interno Disciplinario.

En relación con la queja remitida por el Comité de Atención, Evaluación y Trámite de Quejas, Reclamos e Informes – CRAET, sobre petición impetrada por el “Sindicato a la Defensa del INPEC”, con radicado 2022ER050886, donde manifestaba irregularidades en la Escuela Penitenciaria Nacional, la Oficina de Control Interno presentó Informe de Verificación de la queja a la Dirección General, mediante radicado No. 2022IE0145498 del 18 de julio de 2022.

Atentamente,


ALEXIS KATERINE BASTIDAS ESTRADA
Profesional Responsable de la Oficina Control Interno (E)

Revisado por: Alexis Katerine Bastidas Estrada – Profesional Responsable Oficina de Control Interno INPEC

Elaborado por: Funcionarios Oficina de Control Interno

Fecha de elaboración: 12 de agosto de 2022

Archivo: C:\AUDITORIAS 2022\AUDITORIA EPN 2022\Oficio a Dirección General Informe de Auditoría EPN.docx

INFORME DE AUDITORIA

1. NOMBRE DEL AREA O PROCESO:	ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL Procesos: Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional y Logística y Abastecimiento
2. RESPONSABLE:	TC (RA) José Hernando Medina Bernal – Director (E)
3. AUDITOR LIDER:	Moisés Guerrero Caro
4. EQUIPO AUDITOR:	Moisés Guerrero Caro - Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional y Logística y Abastecimiento
5. FECHA DE LA AUDITORIA:	Del 15 al 22 de Junio de 2022

6. OBJETIVO

Realizar el seguimiento, evaluación y verificación de la gestión de los procesos de Gestión del Talento Humano, Gestión del Conocimiento Institucional y Logística y Abastecimiento, para el cumplimiento de los objetivos misionales, en el marco de las disposiciones normativas que regulan su operatividad, con miras a fortalecer el Sistema de Control Interno y promoviendo la mejora continua en el Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC.

7. ALCANCE

Se verifica el cumplimiento de las Normas Constitucionales, legales, reglamentarias y de autorregulación que le son aplicables a los procesos.

Se evaluará el desempeño de los procesos y el cumplimiento de los objetivos misionales durante el segundo semestre de la vigencia 2021 y primer semestre de 2022.

Se atenderá la Queja remitida por el Comité de Atención, Evaluación y Trámite de Quejas, Reclamos e Informes – CRAET, sobre petición impetrada por el “Sindicato a la Defensa del INPEC”, donde manifiesta irregularidades en la Escuela Penitenciaria. El informe de Verificación de la Queja se anexa al presente Informe de Auditoría.

Se verifica el grado de economía, eficiencia y eficacia en el manejo de los recursos y los controles; de los métodos de medición e información sobre la gestión y la articulación sobre las partes interesadas.

8. CRITERIOS UTILIZADOS

Constitución Política Nacional de 1991.

Leyes: Ley 65 de 1993 Por la cual se expide el Código Penitenciario y Carcelario; Ley 1709 de 2014 Por medio de la cual se reforman algunos artículos de la Ley 65 de 1993; Ley 87 de 1993 normas para el ejercicio de Control Interno; Ley 80 de 1993 Por la cual

se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública; Ley 1150 de 2007, Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993. Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional. Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario. Ley 1709 de 2014 hace alusión a Escuela Penitenciaria Nacional. Ley 1882 de 2018, en la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia. Ley 527 de 1999 Firma electrónica.

Decretos: Decreto 407 de 1994, regula el régimen del personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Decreto 1647 de 1967, establece los pagos por sueldo. Decreto No. 961 del 22 de agosto de 2021, por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva. Decreto 1083 de 2015, Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Decreto Ley 1295 de 1994. Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Decreto 4151 de 2011, hace alusión a la Escuela de Formación del INPEC. Decreto 1861 de 2017, Bachiller por Auxiliar del Cuerpo de Custodia. Decreto 392 de 2018, en el cual se reglamentan los incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. Decreto 579 de 2021, el cual considera que los proponentes podrán acreditar el mejor indicador financiero y organizacional de los últimos 3 años, con el fin de contribuir a la reactivación económica.

Resoluciones: Resolución No. 2727 del 22 de mayo de 2006, Horario Laboral en el INPEC; Resolución No. 002025 del 07 de junio de 2019, Por medio de la cual se delegan unas competencias; Resolución No. 002025 del 07 de junio de 2019, Por medio de la cual se delegan unas competencias; Resolución No. 0243 del 17 de enero de 2020, grupos internos de trabajo; Resolución No. 000957 del 05 de abril de 2019 y Resolución No. 005791 del 12 de agosto de 2021: Asignación de Prima de coordinación. Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, requisito Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución No. 003250 del 14 de mayo de 2021, mediante la cual, el director general del INPEC delega unas funciones en materia contractual. Resolución No. 003344 del 04 de mayo de 2022, suprime partidas del presupuesto.

Circulares: Circular 000006 de 2012, Directrices para el cumplimiento del horario laboral. Circular Externa No. 1 del 22 de agosto de 2019, en la cual, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente establece que todos los procesos de contratación del INPEC deben gestionarse, exclusivamente, en el SECOP II.

Otros: Acuerdo 001 de 25 de septiembre de 2018, art. 37: Pérdida de módulo y de programa académico. Procedimiento PA-TH- P38, denominado Procedimiento Liquidación De Nómina. Procedimiento Selección De Docentes, Instructores, Tutores o Facilitadores, Código: PA-GC-P10 V1. Manual de Ingreso, Permanencia y Salida de un Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional y Sedes Administrativas del INPEC – Código PM-SP-M03 V4. Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V3. Caracterización del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, Código PA-GC-C09 V1. Manual de Contratación, Código PA-LA-M03 V7.

9. ASPECTOS POSITIVOS

- La importante colaboración, la disposición y el conocimiento de los servidores penitenciarios que atendieron la auditoría.
- Los responsables de los procesos conocen bien y están alineados con los procedimientos que se llevan a cabo. Existe un hijo conductor entre el Área de Planeación y los grupos de trabajo de las subdirecciones Académica y Secretaría Académica, que forman parte del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, el cual se lleva a cabo con claridad en el marco de acreditación ACA.

10. HALLAZGOS

➤ PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

HALLAZGO No. 1

FALTA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL EN EL CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA LABORAL ASIGNADA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EPN - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Teniendo como referencia los reportes personalizados de los meses de noviembre de 2021, febrero, mayo y junio de 2022, emitidos por el Sistema de control de acceso biométrico existente en la Escuela Penitenciaria Nacional, se pudo establecer el porcentaje de servidores penitenciarios que hacen uso del sistema biométrico al ingreso y/o salida de la Escuela:

Noviembre de 2021:	83%
Febrero de 2022:	79%
Mayo de 2022:	81%
Junio de 2022:	76%

En los reportes revisados, se pudo evidenciar lo siguiente:

- Algunos servidores penitenciarios, se registran al ingreso, pero no a la salida o viceversa.
- Hay funcionarios que no se registran algunos días, ni a la entrada ni a la salida.
- Durante la jornada laboral establecida, hay funcionarios que salen y regresan a la Escuela, pero no utilizan el sistema biométrico.
- Se observó en los reportes, registros de ingreso a la hora de salida y registros de salida a la hora de inicio de la jornada laboral.
- En los reportes emitidos por el Sistema biométrico, en la columna "Código", donde queda registrado el número de cédula, tiene una capacidad de nueve (09) dígitos,

cuando los números de las cédulas de reciente expedición están compuestos por diez (10) dígitos.

- Los retardos a la hora de ingreso son del 29% del total de servidores penitenciarios que se registran en el sistema biométrico, y van desde seis minutos hasta más de una hora de retardo.

De otra parte, desde el Grupo de Personal se informó que no se han realizado amonestaciones a los servidores que no se registran en el sistema biométrico o a quienes llegan tarde en forma reiterada.

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento por parte de la dirección de la Escuela Penitenciaria Nacional, a las Directrices para el cumplimiento del horario laboral, establecidas en la Resolución No. 2727 del 22 de mayo de 2006:

“ARTÍCULO QUINTO: Es deber de los funcionarios del INPEC registrar la hora de entrada a laborar, así como la salida, de igual manera lo correspondiente al turno de almuerzo.

ARTICULO SEXTO: Los retardos o ausencias durante la jornada laboral deberán justificarse por el funcionario ante el respectivo jefe inmediato.

Los jefes inmediatos llevarán el control de horario de los funcionarios a su cargo, de la misma manera y si amerita se pasará a la Oficina de Control Único Disciplinario para la respectiva investigación”.

Así mismo la mencionada resolución destaca lo siguiente:

“...es de obligatorio cumplimiento el horario de trabajo para el personal de planta, dedicando la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas...”.

De otra parte, la Circular 000006 del 06 de febrero de 2012, establece:

“Sistema de Control. Se establece el sistema de marcación como medio de Control de horario de trabajo para los empleados del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.

Es obligación marcar diariamente. Se considera como omisión, la no marcación en el reloj (...) La no marcación en el reloj se considerará como inasistencia...”.

Aunado a lo anterior, el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 establece en sus numerales 3 y 12, los siguientes deberes de los servidores públicos:

“3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función. (...)

12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales...”.

Por lo tanto, se evidencia que el Sistema de control de acceso biométrico no está siendo utilizado de manera eficiente por parte de la dirección de la EPN, revelando una presunta ausencia de un efectivo análisis, control, seguimiento y monitoreo de manera adecuada y oportuna de la información relacionada con el ingreso y salida de servidores públicos, debilitando los controles y la integración de las actividades que atañen a la misionalidad del alma mater. De igual manera, no se da cabal cumplimiento al Manual de Ingreso, Permanencia y Salida de un Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional y Sedes Administrativas del INPEC – Código PM-SP-M03 V4.

En consecuencia, en caso de incumplimiento del horario de trabajo, le corresponde a la dirección, o a quien esta delegue, implementar los mecanismos necesarios para que este sea cumplido de acuerdo a lo expresado en la normatividad, y en ese sentido está facultado para hacer los llamados de atención pertinentes.

El incumplimiento de los deberes por parte de un servidor público se puede constituir en una falta disciplinaria, y el Estado por ostentar la titularidad de la acción disciplinaria le corresponde investigar las conductas violatorias del régimen disciplinario e imponer la sanción a que haya lugar, previos los tramites y procedimientos de rigor.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

En respuesta al informe preliminar, según oficio 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022, la dirección de la Escuela, respecto al presente hallazgo, menciona lo siguiente:

“Efectivamente el sistema de control de acceso biométrico no está siendo utilizado de manera eficiente, en ese sentido, se ordenó al Grupo Personal realizar las siguientes acciones con base en el reporte generado para el periodo 01 al 19 de Julio de 2022:

- 1. Identificar los servidores públicos que no hacen uso del sistema biométrico y proyectar el llamado de atención para firma de la Dirección, el cual debe ser notificado de manera inmediata para la acción correctiva correspondiente.***
- 2. Determinar los servidores públicos que presentan novedades en el registro del sistema biométrico, tales como: llegadas tarde, salidas temprano o no registro, con el fin que se proyecten para la firma de la Dirección los correspondientes llamados de atención, los cuales deben ser notificados de manera inmediata para la acción correctiva correspondiente.***
- 3. Proyectar para la firma de la Dirección, solicitud al responsable del Área de Sistemas el ajuste del sistema biométrico con el fin que las cédulas de ciudadanía de diez (10) dígitos se registren de manera correcta.***
- 4. Realizar seguimiento permanente al uso correcto del sistema biométrico por parte de los servidores públicos.***

Lo anterior con el fin de implementar de manera efectiva los mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento del horario establecido para la jornada laboral acorde con la normatividad vigente”.

En los argumentos expuestos se observa que la Escuela acepta el hallazgo y plantea acciones de mejoramiento para mitigarlo, situación que deberá ser analizada y plasmada

en el plan de mejoramiento a realizar por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional. Con base en lo anterior el hallazgo administrativo se **CONFIRMA**.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la jornada laboral fijada para los servidores públicos que laboran en ésta.

En lo que se refiere al control de horario, esta circunstancia está dentro de las exigencias del empleador, quien puede adoptar los mecanismos para verificar y controlar el cumplimiento del horario y esto no comporta una lesión al principio de la buena fe.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Dirección de la EPN, que a través del Grupo de Personal se realice periódicamente el seguimiento a los registros de ingreso y salida de la totalidad de servidores penitenciarios de la Escuela, y en caso de no registrarse en el sistema biométrico o incumplimiento de la jornada laboral y sus horarios, adelantar las acciones pertinentes ante las instancias correspondientes, respetando el debido proceso de los funcionarios.

HALLAZGO No. 2

FALTA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL EN LA AUTORIZACIÓN DE PERMISOS REMUNERADOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EPN - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Con el objetivo de verificar el cumplimiento por parte de la Dirección de la EPN, de los lineamientos existentes, así como de los controles sobre la administración del recurso humano, se realizó la revisión del archivo de permisos y compensatorios, suministrada por el Grupo de Personal, que figuran en las Historias Laborales, para lo cual se seleccionó una muestra de Treinta (30) formatos de solicitud de permiso. Algunos permisos, en su gran mayoría, no están autorizados (firmados) por el director de la Escuela, algunos no están diligenciados en su totalidad y otros están firmados solamente por el servidor que lo solicita. En otros formatos, el descanso remunerado de Semana Santa es disfrutado en el mes de mayo.

Lo anterior, evidencia un presunto incumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V3, y al artículo 29 del Decreto 407 de 1994, donde se establece lo siguiente:

“4. Permiso remunerado

De conformidad con el artículo 29 del Decreto 407 de 1994, PERMISOS. Los funcionarios del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, cuando medie justa causa, pueden obtener permiso, con goce de sueldo hasta por tres (3) días; tal solicitud deberá ser presentada por escrito motivando las razones. Corresponde al Director General del Instituto o a quien él delegue la facultad, y a los directores de los centros de reclusión, autorizar o negar los permisos. La concesión de los permisos debe figurar en la hoja de vida del empleado”. (Subrayado fuera de texto).

A su vez, la Resolución No. 002025 del 07 de junio de 2019, “Por medio de la cual se delegan unas competencias”, establece:

“ARTÍCULO 2. Permisos. Los permisos se concederán de conformidad con las normas que regulan la materia, siempre y cuando sea solicitado mediante escrito motivado, por causa debidamente justificada, adjuntando los documentos y soportes a que haya lugar.

(...)

ARTÍCULO 2.2. Delegar en los jefes de Oficina Asesora, jefes de Oficina, directores operativos, directores técnicos, subdirectores técnicos y subdirectores operativos, la facultad de conceder permisos remunerados por el término de uno (1) hasta tres (3) días al personal a su cargo.

(...)

ARTÍCULO 2.6. Permiso Acuerdo Sindical. Delegar en los jefes de Oficina Asesora, jefes de Oficina, directores operativos, directores técnicos, subdirectores técnicos y subdirectores operativos, directores regionales y directores de establecimientos de reclusión el otorgamiento de los permisos establecidos por acuerdo sindical vigente de los funcionarios a su cargo. Dichos permisos deben ser disfrutados dentro de cada vigencia y no deben ser acumulables con otras situaciones administrativas.

Parágrafo. Los permisos concedidos por los delegatarios deberán ser registrados para el debido control y seguimiento en el formato establecido para tal fin y los reportes mensuales individuales deberán reposar en la hoja de vida del funcionario”.

(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con las normas transcritas, puede colegirse que uno de los deberes de los servidores públicos es dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas; no obstante, dentro de las excepciones a esa regla general se encuentra precisamente la de obtener los permisos y licencias que requiera el servidor público.

De ahí que, en el caso de los permisos, la administración tiene la potestad de estudiar su solicitud, de considerarlo pertinente y en caso de no afectar la prestación del servicio, podrá otorgarlo; ello quiere decir, que el permiso se encuentra supeditado a dos condiciones: por un lado, que la administración encuentre justificado el concederlo y, por otra parte, que con el permiso no se afecte la prestación del servicio a cargo de la entidad.

En consecuencia, se considera que, en uso de esta facultad al director de la EPN, le corresponde analizar la justa causa para conceder o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días.

La falta de seguimiento y control en la autorización de permisos a los servidores públicos, por parte del director de la Escuela, obedece a un presunto incumplimiento al actual Plan de Bienestar e Incentivos Institucional, Código PA-TH-PN05 V3, y al artículo 29 del Decreto 407 de 1994.

La situación presentada mediante el presente hallazgo trae como consecuencias, ausentismo laboral, apertura de procesos disciplinarios, aumento de la carga laboral en los demás funcionarios, afectación del clima organizacional y pagos por labores no realizadas.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

La respuesta al presente hallazgo, por parte del director de la EPN, realizada mediante radicado No. 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022, es la siguiente:

“Analizado el contenido de la Resolución 2025 de 2019, se emitió comunicado de la Dirección dirigido a los servidores públicos asignados a la Dirección Escuela de Formación, en el que se impartieron las siguientes instrucciones:

- *Toda solicitud de permiso debe ser tramitada con mínimo cuarenta y ocho (48) horas de antelación, con excepción de situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.*
- *El permiso se debe presentar debidamente diligenciado y soportado, según corresponda el caso.*
- *Los permisos de uno (1) hasta tres (3) días deben ser autorizados por la Dirección de la Escuela.*
- *Cuando la solicitud de permiso no sea tramitada con oportunidad, la ausencia se tomará como injustificada.*

Con relación a la afirmación “el descanso remunerado de Semana Santa es disfrutado en el mes de mayo”, acorde con lo dispuesto en la Circular 000009 de 2022, numeral 3 “Servidores públicos del Cuerpo de Custodia que ejercen funciones de seguridad” esta situación le es permitida al personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia que trabaja en turno 24 por 24.

Las acciones expuestas se realizan para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 407 de 1994, Resolución 2025 de 2019 y demás normas concordantes”.

Teniendo en cuenta los argumentos de la respuesta, y en atención a la Circular No. 000009 del 25 de marzo de 2022, se retira del hallazgo la expresión: *“En otros formatos, el descanso remunerado de Semana Santa es disfrutado en el mes de mayo”.*

Por lo demás, el equipo auditor **CONFIRMA** el presente hallazgo administrativo, en lo que tiene que ver con la autorización (firmados) por el director de la Escuela, diligenciarlos en su totalidad y estar firmados por las partes, creando la necesidad de elaborar un Plan de

Mejoramiento por parte del auditado que le permita identificar las causas y acciones de mejora con el fin de subsanar las debilidades identificadas.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de riesgos de corrupción del Instituto, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo. Sin embargo, se hace necesario evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con ausentismo laboral.

Si bien, el Instituto otorga permisos especiales a los servidores públicos, en busca de fortalecer el equilibrio entre el ámbito familiar, personal y laboral, corresponde al director del Establecimiento, autorizar o negar los permisos, los cuales deben obedecer a una programación previa con el fin de no perturbar la prestación del servicio.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda a la dirección de la EPN, concertar la programación del disfrute de los permisos compensatorios, de tal manera que no se vea afectada la prestación del servicio.
- Así mismo, se recomienda que el formato de solicitud de permiso de todos los servidores públicos de la Escuela, sea debidamente autorizado y firmado por el Director del Establecimiento o encargado, en caso de su ausencia.

LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LO NO DEBIDO A SERVIDORES PÚBLICOS - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO PARA LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO COMPARTIDO CON EL GRUPO DE PERSONAL EPN.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Una vez verificada la conformación de los grupos internos de trabajo existentes en la Escuela Penitenciaria Nacional, establecidos en la Resolución No. 0243 del 17 de enero de 2020, así como el derecho al reconocimiento de la Prima de coordinación a los respectivos coordinadores, se evidenció el pago no debido de la Prima de Coordinación asignada al servidor penitenciario identificado con la cédula de ciudadanía No. 80.048.976, a quien se le asignó la Coordinación del Grupo de Bienestar Estudiantil y Proyección Social mediante Resolución No. 000957 del 05 de abril de 2019 y le fue terminada mediante Resolución No. 005791 del 12 de agosto de 2021. Sin embargo, revisados los comprobantes de pago de los meses posteriores a su terminación, hasta el 30 de junio de 2022, en el aplicativo de nómina Humano Web, se verificó que aún se le continúa reconociendo y pagando la Prima de Coordinación, sin que ejerza tales funciones, por un valor total aproximado de \$ 3.200.000.00. Aunado a lo anterior, el

funcionario en mención, en la actualidad no pertenece a la Planta de Personal de la EPN, sino a la Cárcel y Penitenciaria con Alta y Media Seguridad de La Dorada.

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento por parte del INPEC, del Decreto 1647 de 1967, en su artículo 1º, donde establece que los pagos por sueldo o cualquier otra forma de remuneración a los empleados públicos, serán por servicios rendidos. La remuneración a que tiene derecho el servidor público como retribución por sus servicios personales, en razón a un vínculo legal y reglamentario existente entre éste y el Estado, presupone el correlativo deber de prestar efectivamente el servicio, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la administración del personal al servicio del Estado.

El derecho al reconocimiento por coordinación únicamente tiene vigencia durante el tiempo en que el servidor público ejerza las funciones de coordinador del grupo. De tal manera que al terminársele la coordinación y esta se asigne a otro funcionario, quien tenía a su cargo la coordinación deja de ejercer tales funciones y, por consiguiente, pierde el derecho, claramente temporal, a seguir percibiendo el reconocimiento correspondiente.

Así mismo, el Decreto No. 961 del 22 de agosto de 2021, 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, señala:

“ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal”. (Subrayado fuera de texto)

Lo anterior, obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P38, denominado PROCEDIMIENTO LIQUIDACIÓN DE NÓMINA, por parte de los servidores públicos responsables y a la presunta ausencia de trabajo articulado y comunicación fluida entre las diferentes dependencias de la Subdirección de Talento Humano. Así mismo, el Grupo de Personal, presuntamente omitió informar al Grupo de Nómina, la novedad de terminación de la Coordinación del funcionario en mención.

El pago de lo no debido a funcionarios podría generar las siguientes consecuencias: Deducción de la nómina del funcionario de los valores cancelados de más; procesos de cobro coactivo si se llegare a presentar la desvinculación del funcionario; procesos disciplinarios y fiscales; demandas; detrimento patrimonial.

El INPEC, una vez establezca que se incurrió en el pago de lo no debido por concepto de salarios, tendrá que repetir al funcionario al cual se le consignó, y éste último tendrá que devolver el exceso pagado, debido a que no tiene derecho a percibir tal retribución.

Por el hecho de realizar el pago de lo no debido, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numerales 1° del artículo 38 en concordancia con los artículos 39 y 67 de la Ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.

“ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido: (...)

14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos.”.

“ARTÍCULO 67. FALTAS GRAVES Y LEVES. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la exlimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

La dirección de la EPN brindó respuesta al presente hallazgo, mediante radicado No. 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022, es los siguiente términos:

“Revisado minuciosamente el PA-TH-P38 V1 Procedimiento liquidación de nómina, disponible para consulta en <http://isolucion.inpec.gov.co/Isolucion4Inpec>, actividad No. 6 “Recibir las novedades generadas durante el mes de la sede central” (nótese que de acuerdo con la Resolución No. 243 de 2020, la DIRES es del nivel central) se encontró que al grupo personal identificado con la sigla GUPER (Resolución No. 244 de 2020) no le corresponde reportar novedades para la liquidación de nómina.

En consecuencia, manifiesto mi desacuerdo con el hallazgo No. 3, el cual se identificó compartido con la SUTAH, toda vez que es responsabilidad de ésta, en cabeza del GATAL realizar el reporte oportuno de las novedades generadas de la administración del talento humano con destino a la liquidación de la nómina”.

De otra parte, la Subdirección de Talento Humano, mediante radicado No. 2022IE0149731 del 25 de julio de 2022, respecto al presente hallazgo manifestó, en uno de sus apartes:

“En la nómina de junio de 2022, la escuela penitenciaria se percató de la situación e inmediatamente informó al Grupo de Nómina, a su vez el funcionario encargado reviso el aplicativo de nómina y evidenció que efectivamente el funcionario tenía activa la novedad y que se le había cancelado de más la suma de \$ 3.199.105, teniendo en cuenta lo anterior se procedió a cerrar la novedad.

Igualmente, como acción correctiva en la nómina de julio de 2022, se aplicó una novedad de reintegro a dos cuotas por valor de \$ 1.599.553, se adjunta desprendible de pago”.

Revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, el equipo auditor **RETIRA** el hallazgo administrativo y su presunto alcance disciplinario; se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

NOMBRAMIENTO Y POSESIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS SIN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO PARA LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Verificada la información suministrada por el Grupo de Registro y Control de la Escuela Penitenciaria Nacional, en relación con el personal que fue inscrito y aprobó el Curso de Administración Penitenciaria durante los últimos cuatro (04) años, y que aspiran a ocupar el cargo de Director o Subdirector de Establecimiento de Reclusión del Orden Nacional, y una vez tomada una muestra de cuarenta y seis (46) directores de ERON, nombrados y posesionados, se logró evidenciar que los servidores públicos cuyas cédulas de ciudadanía se relacionan en el Cuadro No. 01: Servidores Públicos que No Aprobaron el Curso de Administración Penitenciaria, figuran inscritos pero no superaron la calificación mínima requerida o no cumplieron con lo establecido en el curso.

Cuadro No. 01: Servidores Públicos que No Aprobaron el Curso de Administración Penitenciaria

Cédula No.	No. de Acta	Fecha del Acta	Observación en el Acta
16.656.760	029	05/05/2020	<i>“Personal que aprobó la etapa Virtual pero NO cumplió con la etapa presencial, teniendo en cuenta la modalidad B-LEARNING”. (...)</i> <i>“Es necesario cumplir con la etapa tanto presencial como virtual, por lo que a los estudiantes (...) no se les certifica el curso y por lo tanto no se les expide constancia”.</i>
80.176.287	005	19/03/2019	<i>“Personal que no cumplió con el porcentaje establecido para superar el programa académico, establecido en el Acuerdo 001 de 25 de septiembre de 2018, art. 37: Pérdida de módulo y de programa académico. Estos estudiantes, aunque figuran inscritos, no aparecen en el listado de aquellos que pueden recibir constancia...”.</i>

Cédula No.	No. de Acta	Fecha del Acta	Observación en el Acta
24.369.673	086	16/12/2020	<p><i>“Personal que no cumplió con el porcentaje establecido para superar el CURSO EN ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA.</i></p> <p><i>Los estudiantes que figuran inscritos pero que no aparecen en el listado de aquellos que pueden recibir constancia, estos no superaron la nota de siete (70.0) o no cumplieron con lo establecido en el curso”.</i></p>

Fuente: Información Suministrada por el Grupo de Registro y Control EPN

De otra parte, verificada la Planta de Personal del INPEC, del mes de abril de 2022, se evidencia que los servidores públicos relacionados en el Cuadro No. 01, se encuentran vinculados con el INPEC en calidad de directores de Establecimientos de Reclusión del Orden Nacional.

Lo anterior demuestra un incumplimiento por parte de la Subdirección de Talento Humano, del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, del artículo 38 de la Ley 65 de 1993, del Decreto 407 de 1994 y del Decreto 1083 de 2015, los cuales señalan lo siguiente:

Artículo 38 de la Ley 65 de 1993.

“Para desempeñar el cargo de director de cárcel o penitenciaría se requerirá título universitario, en áreas que incluyan conocimientos en materias criminológicas, penales, carcelarias, de seguridad o derechos humanos. Además, adelantará el curso que organice la Escuela Penitenciaria Nacional que, una vez aprobado, permitirá el ingreso al servicio mas no a la carrera penitenciaria, la cual será regida por normas especiales que para el efecto se dicten”. (Subrayado fuera de Texto).

Artículo 14 del Decreto 407 de 1994.

“OBLIGACION DE ACREDITAR REQUISITOS. Ningún funcionario del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, podrá tomar posesión del cargo si no acredita debidamente los anteriores requisitos. Si contraviene esta disposición, la posesión no será válida y quien la haya autorizado, incurrirá en falta grave”.

Por último, el Decreto 1083 de 2015, señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.

2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas”. (Subrayado fuera de Texto).

El nombramiento y posesión de servidores públicos sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo, se debe presuntamente a la falta de revisión minuciosa de los documentos que allega el aspirante a director de establecimiento, y en este caso, no solo se requiere la inscripción sino la aprobación del curso organizado por la Escuela Penitenciaria Nacional.

Consecuencias: Directores con presunta falta de conocimientos, experiencia, habilidades y aptitudes para el desempeño de sus funciones. Los servidores públicos responsables podrán ser sujetos de acciones disciplinarias y fiscales.

Aunado a lo anterior, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el artículo 38 en concordancia con los artículos 39 y 67 de la Ley 1952 de 2019 “Código General Disciplinario”, respectivamente a la letra dice:

“ARTÍCULO 38. DEBERES. Son deberes de todo servidor público: 1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente”.
(...)

“10. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo”.

“ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES. A todo servidor público le está prohibido: (...)

15. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.”.

“ARTÍCULO 67. FALTAS GRAVES Y LEVES. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

La Subdirección de Talento Humano, mediante radicado No. 2022IE0149731 del 25 de julio de 2022, respecto al presente hallazgo manifestó lo siguiente:

“...esta Subdirección no advierte irregularidad alguna, toda vez que al revisar las hojas de vida de los documentos de identidad referidos en dicho hallazgo, correspondientes a los números 16.6556.760, 80.176.287 y 24.369.673, se evidencia que cuentan con el certificado de aprobación del Curso en Administración Penitenciaria emitido por la Escuela de Formación (se anexa), cumpliéndose de este modo con el requisito de que trata el artículo 38 de la Ley 65 de 1993”.

Revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, el equipo auditor **RETIRA** el hallazgo administrativo y su presunto alcance disciplinario; se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

OBSERVACIÓN No. 1

INCUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES MÍNIMOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA EPN.

Verificada la documentación mediante la cual se asigna un funcionario que diseñe e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la EPN, que cumpla con el perfil establecido en la Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio de Trabajo, que cuente con Licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente, además del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas, se comprobó que dicha responsabilidad le fue asignada al señor RAFAEL EDUARDO ESTUPIÑAN COCUNUBO, quien cumple con el perfil requerido. Sin embargo, durante la realización del trabajo de campo de esta auditoría, la persona responsable de realizar estas funciones, no es el servidor asignado, sino un funcionario que no cumple con el perfil requerido en la mencionada resolución.

Se recuerda que dentro de los Estándares Mínimos de obligatorio cumplimiento, están los requisitos del profesional responsable, encargado de diseñar, implementar, ejecutar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la EPN. Esta inobservancia podría poner en riesgo la gestión eficaz para la protección de la seguridad y la salud de los servidores públicos, contratistas y comunidad en general dentro de la Escuela, acorde con lo establecido en el artículo 56 del Decreto Ley 1295 de 1994 y el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normativa legal vigente que adopte obligaciones o responsabilidades para el empleador.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Director de la EPN, mediante radicado No. 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022; respecto a la Observación No. 1, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Efectivamente por necesidades del servicio de seguridad, durante dos (2) meses, fue indispensable que el Dg. Rafael Eduardo Estupiñán Cocunubo cumpliera con el propósito general de su empleo; sin embargo, dada la importancia de la protección de la seguridad y salud de los servidores públicos de la Escuela, mediante oficio No. 2022IE0123205 del 16 de junio de 2022 (adjunto), se le ordenó retomar las funciones como responsable de seguridad y salud en el trabajo, las cuales le fueron asignadas mediante Resolución No. 00163 del 27 de septiembre de 2018”.

Revisados los argumentos emitidos y los documentos soporte, el equipo auditor **RETIRA** la presente Observación y se acepta lo expuesto, al encontrar procedente la explicación y evidencias presentadas.

➤ **PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL**

HALLAZGO No. 3

DEBILIDAD EN LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIÓN DE DOCENTES, INSTRUCTORES, TUTORES O FACILITADORES CÓDIGO: PA-GC-P10 V1 - HALLAZGO ADMINISTRATIVO.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Durante la recopilación de información y trabajo en campo por parte del auditor, se revisaron las carpetas de los siguientes programas, las cuales reposan en el archivo de gestión del Grupo de Personal:

- Programa de Formación Académica de Técnico Laboral por Competencias en Procedimientos Penitenciarios con Enfoque en Derechos Humanos. Convocatoria 007 de 2021.
- Programa de Formación Académica de Instrucción Básica para Auxiliares del CCV. Primero, Segundo y Tercer Contingente 2021. Convocatoria 016 de 2020.
- Programa de Formación Académica de Instrucción Básica para Auxiliares del CCV. Tercer Contingente 2021. Convocatoria 001 de 2021.
- Programa de Formación Académica de Técnico Laboral por Competencias para teniente de Prisiones. Convocatoria 008 de 2022.
- Programa de Formación Académica de Instrucción Básica para Auxiliares del CCV – Primero, Segundo y Tercer Contingente 2022. Convocatoria 009 de 2022.

Una vez verificado el contenido de cada una de las carpetas, sobre el cumplimiento del Procedimiento aplicado para la selección de docentes, instructores, tutores o facilitadores por parte de la EPN, se evidenció lo siguiente:

1. Durante la verificación de los documentos soporte, entregados por los aspirantes, no hay evidencia de haber confirmado la autenticidad de algunos de los documentos aportados como requisitos de estudio y experiencia del 10% del total de las postulaciones que hayan superado la verificación de los requisitos mínimos.
2. Finalizado el plazo de recepción de hojas de vida, en tres (03) de las carpetas no figura el Acta oficial de cierre de la etapa, en la que se indique los datos de la invitación y el número de aspirantes que se presentaron.

3. En ninguno de los programas mencionados aparece la designación, por parte del director de la Escuela, del equipo evaluador, con el fin de realizar la valoración de antecedentes a los aspirantes admitidos.
4. Solo en uno de los cinco (05) programas se evidencia la designación, mediante oficio o correo electrónico, del Equipo Entrevistador conformado por Directivos, servidores profesionales de las ciencias sociales o con conocimientos en pedagogía y/o en el módulo objeto de la selección. Designación que debe ser realizada por el director de la Escuela y por los directores de los ERON correspondientes.
5. En tres (03) programas no se evidencia copia del informe presentado al Consejo Directivo de la Escuela Penitenciaria Nacional, sobre el resultado final obtenidos por los aspirantes.
6. No se evidencia la conformación y alimentación del banco de hojas de vida con base en el resultado final del análisis de antecedentes y entrevista, producto de la aplicación del procedimiento correspondiente en las diferentes convocatorias adelantadas por la EPN.

Con base en las anteriores evidencias, se presume incumplimiento en la aplicación del Procedimiento Selección de Docentes, Instructores, Tutores o Facilitadores Código: PA-GC-P10 V1 y de los procedimientos, guías, manuales, reglamentos y demás disposiciones existentes con anterioridad a la creación y aprobación del mencionado procedimiento.

Esta situación refleja el desconocimiento del procedimiento por parte de los responsables de cada una de sus actividades, así como la falta de seguimiento y control de las mismas.

La debilidad en la aplicación en el Procedimiento Selección de Docentes, Instructores, Tutores o Facilitadores pone en riesgo la confiabilidad del proceso de selección, que, aunque se esté ejecutando correctamente, se hace necesario mantener los registros de calidad o soportes correspondientes.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

En la respuesta de la Dirección de la EPN, con radicado No. 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022, respecto al presente hallazgo, manifiesta lo siguiente:

“Con el fin de superar las debilidades identificadas por el auditor en la aplicación del PA-GC-P10 V1 Selección de docentes, instructores, tutores o facilitadores, el cual fue aprobado el 29 de marzo de 2022, se solicitó a la responsable del Área de Planeación que realice la socialización del contenido del mismo con el personal que interviene en el procedimiento con el fin de asegurar su aplicación efectiva.

Así mismo, el Consejo Directivo como órgano decisor en la materia realizará el control a la aplicación efectiva del procedimiento”.

En relación con el presente hallazgo, el auditado no desvirtúa dicha situación, sino que plantea unas acciones de corrección frente al mismo; por lo tanto se **CONFIRMA** en su totalidad el hallazgo administrativo.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos Institucional, Vigencia 2022 (Incluye los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital), se evidencia el riesgo de corrupción, referencia R22, en el Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional:

“Descripción: Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros a cambio de seleccionar un aspirante como docente de la escuela.

Clasificación del riesgo: Fraude interno.

Causa Inmediata: Incumplimiento del procedimiento aprobado para la selección de docentes.

Causa Raíz: Tráfico de influencias para obtener beneficios particulares o para un tercero”.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda al Consejo Directivo y al responsable del Área de Planeación, socializar el procedimiento Selección de Docentes, Instructores, Tutores o Facilitadores Código: PA-GC-P10 V1, a los servidores penitenciarios de la EPN, cada vez que se dé inicio a un programa académico.

HALLAZGO No. 4

DESACTUALIZACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL - HALLAZGO ADMINISTRATIVO COMPARTIDO CON LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO

Revisada la Caracterización del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional, Código PA-GC-C09 V1, su creación y única versión es del 30 de octubre de 2014, la cual no se ajusta a la normatividad vigente que garantice una efectiva gestión orientada hacia los grupos de Valor de la Escuela. El Normograma del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional está desactualizado. La denominación del alma mater, si bien hace referencia a *Escuela de Formación*, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 4151 de 2011, La Ley 1709 de 2014 hace alusión a Escuela Penitenciaria Nacional. Los objetivos estratégicos no se encuentran alineados con el Plan de Direccionamiento Estratégico. Existen actividades del PHVA que en la actualidad no se están realizando, como es el caso de la actividad 4: Elaborar el Plan Anual Educativo – PAE. La terminología *Auxiliares Bachilleres*, no existe en la actualidad, la cual fue modificada en el artículo 15 del Decreto 1861 de 2017, por *Auxiliar del Cuerpo de Custodia*. No está contemplada la política

institucional de derechos humanos. Se hace referencia a Centros de Instrucción, cuando se está proyectando su conversión a Escuelas Regionales.

De lo enunciado anteriormente, se puede colegir que hay incumplimiento de los requisitos de los modelos referenciales en concordancia con el contexto estratégico de la entidad y una estructura organizacional que responda a las necesidades de modernización de la misionalidad de la EPN. Sin embargo, es importante resaltar los avances para su actualización, a través de mesas de trabajo que vienen adelantando los servidores responsables y la Oficina Asesora de Planeación.

La desactualización de la Caracterización del Proceso de Gestión del Conocimiento Institucional se debe presuntamente a que todos los dieciséis (16) procesos deben ser validados simultáneamente, con el fin de lograr articulación de las salidas y entradas entre sí, puesto que los procesos son dinámicos y cambiantes.

Como consecuencia, impide posicionar el alma mater como institución de educación superior pública que desarrolle funciones de docencia, investigación y extensión en el campo penitenciario, referente de formación y capacitación.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

En respuesta al informe preliminar, mediante radicado No. 2022IE0152288 del 27 de julio de 2022, la dirección de la EPN, en relación con el presente hallazgo, manifiesta lo siguiente:

“...consultada la retroalimentación de autoevaluación del proceso Planificación Institucional del segundo semestre 2021, cuyo dueño es el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, disponible para consulta en <https://www.inpec.gov.co/hu/evaluacionprocesos> se puede evidenciar en el numeral 7 “Acciones de seguimiento de compromisos de autoevaluaciones y revisiones previas” la existencia del compromiso “Continuar con la revisión de las caracterizaciones de los procesos” con el siguiente reporte: “No se entrega avance de la revisión de caracterización de procesos, a la espera del Rediseño Institucional”.

Acorde con lo anterior, es evidente que la desactualización de la caracterización del Proceso Gestión del Conocimiento Institucional no obedece a una omisión del dueño del proceso sino a la falta de gestión del Proceso Planificación Institucional que decidió no dar continuidad al compromiso de revisión de las caracterizaciones de los procesos en razón al rediseño institucional, afectando la solicitud de actualización efectuada por esta Dirección, en el entendido que las caracterizaciones de los 16 procesos se deben validar al mismo tiempo”.

Como lo informa el auditado, la desactualización de la caracterización del Proceso Gestión del Conocimiento Institucional obedece a falta de gestión del Proceso Planificación Institucional que decidió no dar continuidad al compromiso de revisión de las caracterizaciones de los procesos en razón al rediseño institucional.

Por lo anterior, se aceptan los argumentos expuestos y se **RETIRA** el presente hallazgo a la Dirección de la EPN.

De otra parte, la Oficina Asesora de Planeación no presentó respuesta al informe preliminar, ni documentación y soportes que busquen desvirtuarlo, por lo tanto, se **CONFIRMA** el presente hallazgo administrativo para Oficina Asesora de Planeación, quien debe generar un plan de mejoramiento como corrección a la situación presentada.

RIESGO

En revisión realizada al Mapa de Riesgos institucional y de corrupción 2022, se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con la actualización de la caracterización de todos los procesos del INPEC, sujetos al rediseño institucional.

RECOMENDACIÓN

Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación, orientar el ejercicio de actualización oportuna de la caracterización de los procesos del INPEC, mediante el apoyo en la definición de aspectos y productos y/o servicios que se desarrollan, con el fin de dar cumplimiento a los fines esenciales asignados en cada uno de los proceso.

➤ PROCESO DE LOGISTICA Y ABASTECIMIENTO

HALLAZGO No. 5

DESACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE CONTRATACIÓN, CÓDIGO PA-LA-M03 V7 - HALLAZGO ADMINISTRATIVO PARA LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA – SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN CONTRACTUAL.

DESCRIPCION DEL HALLAZGO

Realizada la revisión minuciosa del Manual de Contratación, Versión 7, se evidenció que se está desconociendo lo descrito en la siguiente normatividad, que debe ser tenida en cuenta por los operadores en el curso de los procesos contractuales, con el fin de evitar inconvenientes que puedan viciar los mismos:

- Ley 1882 de 2018, en la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia.
- Decreto 392 de 2018, en el cual se reglamentan los incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad.

- Decreto 579 de 2021, el cual considera que los proponentes podrán acreditar el mejor indicador financiero y organizacional de los últimos 3 años, con el fin de contribuir a la reactivación económica.
- Circular Externa No. 1 del 22 de agosto de 2019, en la cual, la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente establece que todos los procesos de contratación del INPEC deben gestionarse, exclusivamente, en el SECOP II. La medida aplica para los procesos de contratación a partir del 1 de enero de 2020, en todas las modalidades de selección del Estatuto General de Contratación Pública (Licitación Pública, selección abreviada, concurso de méritos, contratación directa, contratación mínima cuantía).
- Ley 1712 de 2014, mediante la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- Resolución No. 003250 del 14 de mayo de 2021, mediante la cual, el director general del INPEC delega unas funciones en materia contractual y materia de ordenación del gasto y pago.

Así mismo, el Manual de Contratación omite las siguientes acciones a tener en cuenta en los procesos de contratación:

- Definir los mecanismos de solución directa de las controversias contractuales que llegaren a presentarse.
- Además de las obligaciones del estatuto contractual y las estipuladas en el manual, el supervisor y/o interventor debe verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema de Salud, Riesgos Laborales y pago de parafiscales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad, así como la vigilancia de la utilización de elementos de protección requeridos para el desempeño de sus actividades.
- Los usuarios del SECOP son responsables de las actuaciones efectuadas en la plataforma, en consecuencia, deben tratar con reserva la información de su cuenta y contraseña; la autenticación en el SECOP II, con el nombre de usuario y la contraseña es una firma electrónica en los términos del artículo 7 de la Ley 527 de 1999 y las normas que lo reglamentan.

La desactualización del Manual de contratación podría obedecer a debilidades en el seguimiento y control de la normatividad que se actualiza permanentemente, y trae como consecuencia una clara desactualización de los procedimientos que bien podría inducir a errores tanto en la conformación como interpretación de la información consignada en los diferentes documentos contractuales y puede conllevar a la materialización de eventos de riesgo.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

En atención al presente hallazgo, la Subdirección de Gestión Contractual brindó respuesta, mediante radicado No. 2022IE0152087 del 27 de julio de 2022, en los siguientes términos:

“Es preciso indicar que el Manual de contratación de la entidad fue suscrito por la misma, en el año 2019, documento orientador para adelantar los procesos de contratación de la entidad.

(...)

De lo anterior, indicamos que aún actualizando el manual de contratación de a entidad, la norma siempre estará en constante cambio, la cual deberá siempre estar ser de aplicación sobre cualquier documento que la contraiga, por lo que para ninguna entidad y en especial el caso subsime, no le es dable al INPEC, en que cada reforma a la ley nueva en materia contractual, se deba modificar el manual de contratación, sino simplemente aplicar el aspecto normativo el cual rige.

Finalmente, es preciso indicar a la Oficina de Control Interno, que a la fecha la entidad se encuentra realizando la actualización del manual de contratación, el cual recopila el aspecto normativo que la fecha se encuentra vigente y aplica para la contratación de la entidad”.

Los argumentos presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa son válidos en el sentido de señalar que la normatividad siempre estará en constante cambio, la cual debe ser aplicada, esté o no incluida en el Manual de Contratación.

Sin embargo, es un manual que desde hace más de tres (03) años, no ha sido actualizado, incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.1.2.5.3 del Decreto 1082 de 2015:

“Manual de contratación. Las Entidades Estatales deben contar con un manual de contratación, el cual debe cumplir con los lineamientos que para el efecto señale Colombia Compra Eficiente”. (Subrayado fuera de texto)

Por lo que los argumentos expuestos por la Subdirección de Gestión Contractual no desvirtúan el hallazgo, y éste se **CONFIRMA**, creando la necesidad de construir un plan de mejoramiento que le permita actualizar con celeridad el Manual de Contratación del INPEC.

RIESGO

En revisión al Mapa de Riesgos Institucional, Vigencia 2022 (Incluye los Riesgos de Gestión, Corrupción y de Seguridad Digital), se pudo evidenciar que no existe un riesgo literal o asociado a la situación enunciada en el presente hallazgo, si bien el equipo auditor no es partidario de crear riesgos ante cualquier incumplimiento evidenciado durante una auditoria, si llamamos la atención en el sentido de evaluar el impacto que un incumplimiento de estos genera al interior de la Entidad y que tiene relación directa con una posible afectación reputacional y económica de la gestión contractual en el INPEC.

RECOMENDACIÓN

El equipo auditor considera que se debe actualizar con celeridad el Manual de Contratación, que esté dirigido a todos los servidores públicos y contratistas, participe en los procesos de contratación estatal en la entidad, y que tenga por objeto la adopción de una herramienta que unifique y facilite la aplicación adecuada de las normas y procedimientos de contratación estatal, de manera que se constituya en una guía al interior del INPEC, con el fin de ejercer la función contractual dentro de los principios que la regulan: selección objetiva, igualdad, transparencia, economía, celeridad, publicidad, responsabilidad, eficacia, eficiencia y buena fe, entre otros.

11. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se debe elaborar Plan de Mejoramiento para cada uno de los hallazgos identificados, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de este informe definitivo, remitiendo el plan de mejoramiento en el formato que la Oficina Asesora de Planeación dispuso para tal fin.

Una vez sea revisado por la Oficina de Control Interno, este se enviará vía correo electrónico para que se hagan los ajustes a que haya lugar. En un término no mayor a cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la retroalimentación y en caso de no tener que hacer ajustes, la Oficina de Control Interno informará y avalará el Plan de Mejoramiento.

Una vez avalado el Plan de Mejoramiento, la Oficina de Control Interno procederá a incluir los hallazgos en el módulo de mejoramiento del aplicativo de ISOLUCION, para que posteriormente el responsable del cumplimiento del Plan de Mejoramiento incorpore el análisis de causas y las actividades de mejora.

12. RESPONSABLE


ALEXIS KATERINE BASTIDAS ESTRADA
Profesional Responsable Oficina de Control Interno (E)

13. DISTRIBUCIÓN DEL INFORME

Nombre y Cargo	Fecha
Señor Brigadier General TITO YESID CASTELLANOS TUAY Director General del INPEC	Agosto 10 de 2022

TC (RA) JOSÉ HERNANDO MEDINA BERNAL Director (E) Escuela Penitenciaria Nacional	
Dr. JUAN MANUEL RIAÑO VARGAS Jefe Oficina Asesora de Planeación	
Dra. JACQUELINE TORRES Directora de Gestión Corporativa (E)	
Dra. ROSA EMIRA MADERO SÁNCHEZ Subdirectora de Gestión Contractual	
Dra. LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA Subdirectora de Talento Humano	