

INPEC 18-02-2021 09:36
Al Contestar Cite Este No.: 2021E0031713 Fol:2 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81504-GRUPO DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN / JEFERSON ERAZO ESCOBAR
DESTINO 8100-DIRECCIÓN GENERAL / MARIANO DE LA CRUZ BOTERO COY
ASUNTO INFORME
OBS INFORME AUDITORÍA A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - PROCESO DE NÓMINA

2021E0031713



8150 – OFICI

Bogotá D.C., 18 de febrero de 2021

Señor Mayor General

MARIANO DE LA CRUZ BOTERO COY

Director General

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC

Ciudad

Asunto: Informe Auditoría a la Subdirección de Talento Humano - Proceso de Nómina

La Oficina de Control Interno, a solicitud de la Dirección de Gestión Corporativa y por disposición de la Dirección General, adelantó auditoría especial al Proceso de Nómina, y una vez surtidas todas las etapas previstas, se culminó con el informe final del cual remito copia.

Como resultado de esta auditoría se evidenció un total de diez (10) hallazgos de los cuales seis (06) hallazgos administrativos con presunto alcance disciplinario y cuatro (04) con alcance administrativo, así como tres (03) observaciones, de lo cual, se resalta lo siguiente:

1. Limitación en el alcance de auditoría.
2. Desactualización del procedimiento “*Elaboración de nómina PA-TH-P03*”.
3. Liquidación indebida de ingresos a exfuncionarios con el consecuente pago de lo no debido.
4. Indebida determinación de la base de liquidación de la prima de servicios por información desactualizada en el aplicativo Humano Web.
5. Liquidación y pago de lo no debido a servidores públicos.
6. Retención en la fuente por salarios deducida en exceso del ingreso percibido.

7. Debilidad en el control de soportes para reducción de la base de retención en la fuente.
8. Aprobación de libranzas sin que el beneficiario tenga capacidad de endeudamiento.
9. Aportes a ARL liquidados con inconsistencias entre las novedades reportadas en Planilla Simple Tipo (Y) – Contratistas y reporte de contratación.
10. Incumplimiento y pago tardío de la liquidación de prestaciones sociales a los exfuncionarios.
11. Debilidad en el control evidenciado entre las novedades de ingreso y retiro de funcionarios reportadas en planilla de aportes a seguridad social frente al informe de novedades del Grupo de Nómina.
12. Alto número de funcionarios con embargos.
13. Debilidad en el control de novedades de nómina.

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.

Atentamente,



Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe oficina Control Interno

Aprobado por: Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR, Jefe Oficina Control Interno
Proyectó: Moisés Guerrero Caro – Funcionario OFICI
Fecha de elaboración: 18/02/2021
Ubicación Equipo: Oficios 2021: C: Moguerrero/escritorio. Carpeta: Auditorias 2020

INPEC 18-02-2021 09:46
Al Contestar Cite Este No.: 2021E0031731 Fol:2 Anex:0 FA:0
ORIGEN 81504-GRUPO DE ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN / JEFERSON ERAZO ESCOBAR
DESTINO 8500-DIRECCIÓN DE GESTIÓN CORPORATIVA / JACQUELINE TORRES
ASUNTO INFORME AUDITORÍA A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - PROCESO DE
OBS INFORME AUDITORÍA A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO - PROCESO DE
NÓMINA

2021E0031731



8150 – OFICI

Bogotá D.C., 18 de febrero de 2021

Doctora
JACQUELINE TORRES
Directora Gestión Corporativa (E)

Doctora
LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora de Talento Humano

Doctor
JORGE ARMANDO BERNAL TRIVIÑO
Coordinador Grupo Nómina

Doctora
SANDRA YANETH AVILA MORENO
Coordinadora Grupo de Tesorería
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC
Ciudad

Asunto: Informe Auditoría a la Subdirección de Talento Humano - Proceso de
Nómina

Cordial Saludo,

De la manera más atenta, me permito enviar, informe definitivo de la auditoria especial al Proceso de Nómina, la cual tuvo como objetivo, efectuar la evaluación al cumplimiento de funciones y obligaciones legales en la liquidación y pago de nómina con enfoque de riesgos, dentro del marco del proceso de Gestión del Talento Humano. Así mismo, determinar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el proceso de liquidación y pago de nómina.

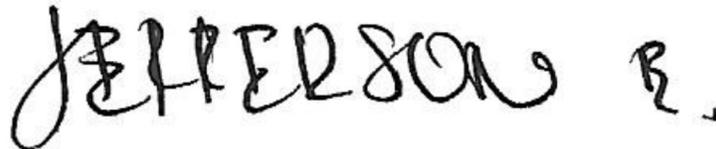
Es importante informar, que al recibir el informe adjunto cuentan con diez (10) días hábiles para adoptar un Plan de Mejoramiento, en el formato diseñado por la

entidad, implementando acciones correctivas y preventivas a cada uno de los hallazgos descritos en el informe, documento que debe ser remitido a esta Oficina para ser validado antes de cargar la información correspondiente al aplicativo ISOLUCION.

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.

Cualquier información adicional, será suministrada por esta oficina.

Atentamente,



Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe oficina Control Interno

Aprobado por: Mayor (RA) JEFERSON ERAZO ESCOBAR, Jefe Oficina Control Interno
Proyectó: Moisés Guerrero Caro – Funcionario OFICI
Fecha de elaboración: 18/02/2021
Ubicación Equipo: Oficios 2021: C: Moguerreroc/escritorio. Carpeta: Auditorias 2020

INFORME DE AUDITORIA

1. NOMBRE DEL LUGAR/DEPENDENCIA O PROCESO:	Subdirección de Talento Humano – Grupo Nomina Proceso de Apoyo: Gestión del Talento Humano Gestión Financiera Proceso de Apoyo: Gestión de Tesorería
2. RESPONSABLES:	<ul style="list-style-type: none"> Dra. Luz Myrian Tierradentro Cachaya Subdirectora de Talento Humano Dr. Jorge Armando Bernal Triviño Coordinador Grupo Nomina Dra. Sandra Yaneth Ávila Moreno Coordinadora Grupo de Tesorería
3. AUDITOR LIDER:	Germán Hernández Benavides
4. EQUIPO AUDITOR:	Apoyo Técnico en sistemas Mauricio Moreno Everardo Muñoz Apoyo Técnico OFICI Moisés Guerrero Caro (Observador)
5. FECHA DE LA AUDITORIA:	Del 29 de septiembre al 10 de diciembre de 2020

6. Objetivo

Efectuar evaluación al cumplimiento de funciones y obligaciones legales en la liquidación y pago de nómina con enfoque de riesgos, dentro del marco del proceso de Gestión del Talento Humano.

Determinar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en el proceso de liquidación y pago de nómina.

7. Alcance

Se determinó como alcance de la auditoría realizar evaluación al cumplimiento de funciones y obligaciones legales en la liquidación y pago de nómina por el periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de junio del año 2020, conforme a lo establecido en la normatividad vigente y en los procedimientos internos por los que se auto regula la entidad.

Dado que el alcance definido en el Plan de Auditoría estableció la evaluación de la información de nómina correspondiente al primer semestre de 2020, se hace necesario expresar una LIMITACION EN EL ALCANDE DE AUDITORIA por las razones que se enuncian a continuación:

1. La información que se allegó para ser auditada no presenta la cualidad de completitud con la que se pueda asegurar la existencia y precisión de las liquidaciones de salarios efectuadas toda vez que, si bien, la principal fuente de la auditoría es la nómina mensual en la que se liquidan devengados y deducciones a funcionarios, la nómina del mes de marzo del año 2020 no guarda consistencia con los resúmenes de pago de nómina por lo que en tales condiciones, no puede predicarse de ella el estado de confiabilidad con el que pueda tomarse válidamente en las pruebas de auditoría.
2. Las nóminas que forman parte del alcance de auditoría, es decir las correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y prima fueron allegadas para revisión de consistencia frente a los resúmenes de pagos solo hasta el día 19 de noviembre de 2020, cuya revisión se extendió a la semana comprendida entre el 23 y 27 de noviembre, semana en la que una vez validadas las características mínimas de consistencia con los resúmenes de pagos, se dio inicio a las pruebas de fondo de auditoría.

De lo anteriormente expresado se puede colegir que:

- a) Si las nóminas a evaluar del semestre corresponden a una por mes y una adicional correspondiente a la prima del mes de junio, se tiene un total de 7 nóminas de las que 1 de ellas (marzo) no se encontró consistente con el resumen de pagos determinándose de esta forma un porcentaje de información recibida correspondiente al 86%, por lo que en este caso la limitación en el alcance se predica del 14% de información recibida con inconsistencias.
- b) Si las pruebas de campo estaban preparadas para realizarse hasta el 30 de noviembre sólo se tuvo a disposición el 86% de la información por espacio de una semana, cuando esta se requería tener a disposición por un tiempo de 8 semanas, con lo cual se impuso al auditor una limitación en el alcance por la disponibilidad de la información en tiempo para ser auditada del 87% del tiempo, toda vez que en dicho periodo de tiempo, se allegó información para ser auditada sin análisis previo sobre la razonabilidad y consistencia de la misma por lo que en varias oportunidades tuvo que ser rechazada dada la baja calidad con la que fue entregada. En tal sentido sólo se tuvo a disposición la información mínima para ser auditada durante el 13% del tiempo inicialmente planeado.

Por el impacto que en la auditoría tiene esta limitación en el alcance, se eleva a la categoría de hallazgo el cual se describe mas adelante.

8. Criterios Utilizados

- **Constitución Política Nacional de 1991.**

Norma	Descripción
LEY 4 DE 1992	Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.
Decreto 660 de 2002	por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. Art.6 y Art 9 al 12.
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional. Art 5, Art 8 al 23, Art 32, Art 33, Art 37, Art 40 al 45 y Art 47.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 806 de 1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional.
Decreto 1406 de 1999	Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones. Art 40
Decreto 1042 de 1978	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones. Art 33 al 40, Art 42, Art 47 al 49, Art 58 y Art 59.
Ley 77 de 1988	Por la cual se reviste al presidente de la República de facultades extraordinarias para modificar la nomenclatura y remuneración de los empleos públicos, Art 3.
Decreto 3118 de 1968	Por el cual se crea el Fondo Nacional de Ahorro, se establecen normas sobre auxilio de cesantía de empleados públicos y de trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones. Art. 27.
Decreto 1453 de 1998	Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones".
Decreto 1582 de 1998	Por el cual se reglamenta parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5 de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia.
Ley 432 de 1998	Por el cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1252 de 2000	Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública.
Ley 797 de 2003	por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes

Norma	Descripción
	Pensionales Exceptuados y Especiales
Ley 21 de 1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio familiar y se dictan otras disposiciones.
Ley 27 de 1974	por la cual se dictan normas sobre la creación y sostenimiento de Centros de atención integral al Pre-escolar, para los hijos de empleados y trabajadores de los sectores públicos y privados.
Ley 89 de 1988	Por la cual se asignan recursos al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.
Ley 58 de 1963	por la cual se hace extensivo el derecho al subsidio familiar a los trabajadores oficiales, y se dictan otras disposiciones
Decreto Reglamentario 510 de 2003	Por medio del cual se reglamentan parcialmente los artículos 3°, 5°, 7°, 8°, 9°, 10 y 14 de la Ley 797 de 2003.
Decreto 1848 de 1969.	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.Art 44 al 51
Decreto 1083 de 2015	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 3181 de 1968	Por el cual se reglamenta el pago de horas extras en el sector público y se dictan otras disposiciones
Decreto 50 de 1981 art.9	Por el cual se establecen las escalas de remuneración de los empleados de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional y se dictan otras disposiciones. Art 9.
Decreto 26 de 1998 art 4.	por el cual se dictan normas de austeridad en el gasto público. Art 4
Decreto 2150 de 1995 art,2	Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Art 2.
Ley 69 de 1988 art 1	Por la cual se dictan disposiciones de protección a la madre adoptante empleada del sector público. Art 1.
Decreto 1804 de 1999	por el cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
Decreto 47 de 2000	Por el cual se expiden normas sobre afiliación y se dictan otras disposiciones.
Decreto 420 de 1978	Por el cual se modifica parcialmente el artículo 49 del Decreto-ley 1042 de 1978
Decreto 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1336 de 2003	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.
Decreto 3135 de 1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Art 11.
Decreto 3148 de 1968	Por el cual se adiciona el Decreto Número 3135 de 1968
Decreto 174 de 1975	Por el cual se reajusta la escala de remuneración de los empleados de los Ministerios, los Departamentos Administrativos y las Superintendencias
Decreto 230 de 1975	Por el cual se reajusta la escala de remuneración de los empleos de los Establecimientos Públicos
Decreto 624 de 1989	Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales. Art. 385

Norma	Descripción
Decreto 304 de 2020	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.
Decreto 451 de 1984	por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional. Art 3.

Procedimientos: ELABORACION DE NOMINA PA-TH-P03
CONTABILIZACION NOMINA PA-GF-P012

Formatos:

- PA-TH-P03-F01 V01 Formato Vacaciones
- PA-TH-P03-F02 V01 Formato Incapacidades y Licencias no Remuneradas
- PA-TH-P03-F03 V01 Formato Traslados, Suspensiones y Retiros
- PA-TH-P03-F04 V01 Formato Cambios de E.P.S y Fondo de Pensión
- PA-TH-P03-F05 V01 Formato Cambio Cuentas
- PA-TH-P03-F06 V01 Formato Embargos
- PA-TH-P03-F07 V01 Formato Novedades Periódicas
- PA-TH-P03-F08 V01 Formato Novedades Ocasionales
- PA-TH-P03-F09 V01 Formato Solicitud de Certificaciones Sueldo o Primas
- PA-TH-P03-F10 V01 Formato Certificación Laboral con Sueldo
- PA-TH-P03-F11 V01 Formato Solicitud Fondo Nacional del Ahorro

9. Aspectos Positivos

- ✓ Actitud respetuosa por parte del grupo de auditados hacia el equipo auditor.
- ✓ Fortaleza por el conocimiento de las obligaciones legales por parte del grupo de Coordinación de Nómina.
- ✓ Amplio conocimiento en el quehacer diario.
- ✓ Combinación de personal antiguo y nuevo en el Grupo de Coordinación de Nómina.
- ✓ Alto nivel de compromiso.
- ✓ Liquidación de sobresueldo sin observaciones.
- ✓ Proceso de pago a beneficiario final sin observaciones.

INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) al concebir el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y en consecuencia el factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, marca un máximo nivel de importancia dentro del modelo, por lo que los diferentes elementos constitutivos del mismo, requieren una adecuada planeación la cual al interior de la entidad podría estar basada en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

De ahí que esta primera dimensión de MIPG tiene como propósito dotar a las entidades de las herramientas de gestión del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, retiro), constituyéndose la gestión de liquidación y pago de nómina en un proceso de vital importancia para la institución toda vez que con sus fortalezas y debilidades y en fin con el éxito de su resultado se atiende la remuneración económica durante el ciclo de vida del funcionario, aun cuando a su retiro deje de pertenecer a la entidad, persiste el vínculo en la responsabilidad por la administración de su historia laboral durante el tiempo de prestación de sus servicios o ante los fondos de pensiones por los aportes realizados igualmente durante el periodo de prestación de sus servicios, entre otros.

La evaluación a los procesos de liquidación y pago de nómina que la Oficina de Control Interno describe en el presente informe, así como las fortalezas, debilidades y riesgos observados, constituyen un elemento de apoyo a la Subdirección de Talento Humano en la mejora del proceso que redundará no solo en beneficio de su propia gestión sino de los funcionarios que a futuro ingresarán y a los que actualmente se encuentran vinculados o en el pasado prestaron sus servicios a la entidad.

Nota: La reunión de cierre de auditoría se llevó a cabo el día viernes 11 de diciembre, el preinforme fue radicado el día 16 del mismo mes para lo cual se concedió un plazo de 5 días para responder. (El plazo vencía el 23 dic.).

El día 21 de diciembre el Coordinador del grupo Nómina presentó el oficio No 85104-SUTAH-GRUNO-2020IE0227966 solicitando prórroga para dar respuesta al preinforme frente a lo cual la Oficina de Control Interno concedió un plazo adicional al inicialmente establecido el cual se extendió hasta el día lunes 28 de diciembre, fecha en la que se allegó la respuesta al informe preliminar por parte del Coordinador de Nomina.

10. Hallazgos y Observaciones

HALLAZGO No. 01

LIMITACION EN EL ALCANCE DE AUDITORIA - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

1. Limitación por información básica inconsistente:

La fuente principal de información requerida para la presente auditoría consistente en las nóminas de enero a junio y prima se solicitó en la convocatoria a la reunión de apertura de auditoría realizada el 29 de septiembre de 2020.

Aunque las nóminas y prima del periodo referido fueron suministradas, la correspondiente al mes de marzo no se encontró consistente con el resumen de nómina por lo que en tales condiciones no presenta un estado de confiabilidad con el que pueda tomarse válidamente en las pruebas de auditoría cuyas proporciones se explican así:

Cuadro No. 1: Análisis limitación por información básica inconsistente

Concepto	Cantidad	%
Total, insumos mínimos requeridos para auditoría	7	100%
Insumos recibidos para ser auditados:		
Nominas consistentes (a)	6	86%
Nomina inconsistente (b)	1	14%
Total, insumos recibidos para auditoría	7	100%

Fuente: Análisis OFICI con base en información recibida de los auditados

(a) Corresponde a las nóminas de enero, febrero, abril, mayo, junio y prima.

(b) Corresponde a la nómina de marzo

Aunque en la reunión de cierre de auditoría se presentó equivocadamente como inconsistente la nómina del mes de enero, esta se encontró recibida a satisfacción para ser auditada por lo que la proporción de nóminas inconsistentes se ajustó tal como se observa en el cuadro anterior.

En tales condiciones se evidencia una limitación en el alcance por la cantidad de información presentada con inconsistencias para la auditoría en un porcentaje equivalente al 14% de la información básica requerida para auditoría cuyos conceptos con diferencias se relacionan a continuación:

Cuadro No. 2: Valores comparativos nómina de marzo 2020 con diferencias en los conceptos de pago.

Concepto	Descripción	Valores tomados de RESUMEN NOMINA GENERAL recibida 11 NOV./2020 (incluye RJ)	Concepto	Valores tomados de NOMINA TABLA DINAMICA Recibida el 19 NOV./2020	Diferencia
BONRE	Bonificación por Recreación	61.239.181	BONRE	43.429.440	-17.809.741
BONSE	Bonificación por Servicios	238.140.304	BONSE	150.484.749	-87.655.555
HEXDI	Horas Extras Diurnas 125%	1.146.836	HEXDI	697.096	-449.740
HEXNO	Horas Extras Nocturnas 175%	1.836.438	HEXNO	1.206.802	-629.636
PG540	Pago Incapacidad Superior 540 Días	2.806.274			-2.806.274
PGACT	Pago Incapacidad Accidente de Trabajo	183.050.202	PGACT	179.211.113	-3.839.089
PGANT	Pago Antigüedad	380.327			-380.327
PGBON	Pago Bonificación Factor Salarial	79.913.653	PGBON	27.300.213	-52.613.440
PGCLI	Pago prima de clima	152.458.730	PGCLI	58.124.484	-94.334.246
PGENC	Pago de encargo	297.781.540	PGENC	108.589.996	-189.191.544
PGIN3	Pago incapacidad primeros días	85.793.380	PGIN3	76.015.528	-9.777.852
PGINC	Pago incapacidad hospitalaria	3.732.763			-3.732.763
PGINE	Pago incapacidad enfermedad común ambulatoria	157.753.563	PGINE	119.326.989	-38.426.574
PGMAT	Pago incapacidad de maternidad	113.654.758	PGMAT	118.090.183	4.435.425
PGPRI	Pago prima de riesgo	4.777.459.764	PGPRI	4.224.310.669	-553.149.095
PGPTC	Pago Prima Técnica Salarial	155.312.401	PGPTC	71.649.713	-83.662.688
PGSFA	Pago subsidio unidad familiar	769.451.702	PGSFA	618.775.656	-150.676.046
PGSSU	Pago Sobresueldo	7.835.990.929	PGSSU	7.066.880.752	-769.110.177
PGVAC	Pago Vacaciones en Tiempo	1.484.941.524	PGVAC	1.118.522.982	-366.418.542
PRCA1	Prima de Capacitación Profesionales 20%	479.501.261	PRCA1	341.675.051	-137.826.210
PRCA2	Prima de Capacitación Técnicos 12%	392.131.384	PRCA2	345.382.913	-46.748.471
PRICO	Prima de Coordinación	41.126.557	PRICO	15.179.278	-25.947.279
PRINA	Prima de Navidad	650.349	PRINA	664.335	13.986

Concepto	Descripción	Valores tomados de RESUMEN NOMINA GENERAL recibida 11 NOV./2020 (incluye RJ)	Concepto	Valores tomados de NOMINA TABLA DINAMICA Recibida el 19 NOV./2020	Diferencia
PRIVA	Prima de Vacaciones	1.429.321.972	PRIVA	1.104.953.632	-324.368.340
PTECN	Prima Técnica - NO Salario	78.273.604	PTECN	40.071.392	-38.202.212
SUBAL	Subsidio de Alimentación	750.553.643	SUBAL	642.355.286	-108.198.357
SUBTR	Pago Auxilio de Transporte	1.227.739.808	SUBTR	1.050.757.879	-176.981.929
SUEBA	Pago Sueldo Básico	18.983.868.667	SUEBA	14.507.622.913	4.476.245.754
TOTAL		39.786.011.514		32.031.279.044	7.754.732.470

Fuente: Nómina general (resumen) recibida el 11 de noviembre y nómina según tabla dinámica recibida el 19 de noviembre.

2. Limitación por oportunidad en la entrega de la información:

Las nóminas detalladas para auditoria fueron recibidas para revisión de consistencia el día 19 de noviembre cuya verificación se extendió a la semana comprendida entre el 23 y 27 de noviembre, semana en la que, una vez validadas las características mínimas de consistencia con los resúmenes de pagos, se dio inicio a las pruebas de fondo de auditoría.

Dado que las pruebas de campo estaban planeadas para realizarse hasta el 30 de noviembre sólo se tuvo a disposición el 86% de la información, como se describe en el numeral anterior, por espacio de una semana, cuando esta se requería tener a disposición por un espacio de tiempo de 8 semanas, con lo cual al disponerse de solo el 13% del tiempo para la realización de las pruebas, se impuso al equipo auditor una limitación en el alcance del 87% del tiempo restante, periodo en el que se allegó información para ser auditada sin ningún tipo de análisis previo sobre la razonabilidad y consistencia de la misma por lo que tuvo que ser rechazada dada la baja calidad con la que fue entregada.

Las proporciones del tiempo para las pruebas de campo de auditoria se contraen al siguiente resultado:

Cuadro No. 3: Análisis proporción tiempo pruebas de campo de auditoría.

Total, semanas en que se requería tener a disposición la información	Total, tiempo en semanas en que se tuvieron a disposición para auditoria las nóminas detalladas	% de tiempo de disponibilidad de la información para ser auditada	% de tiempo sin disponer de la información esencial para la auditoria
8	1	13%	87%

Fuente: Análisis OFICI con base en tiempo que se tuvo a disposición información de nominas detalladas

De otra parte, el día 30 de noviembre se envió por e-mail la solicitud de aclaración e información que se transcribe a continuación de la cual no se recibió respuesta:

“1. Favor explicar diferencia en nómina de funcionarios:

Funcionarios a diciembre 31 de 2019:	14.404
Ingresos en el periodo auditado	164
Retiros en el periodo auditado	339
Total	14.229
Total funcionarios reportados	14.481
Diferencia	252

2. Favor dar acceso al archivo de soportes para la reducción de retención en la fuente por salarios allegada a la entidad por parte de los funcionarios.

3. Favor enviar relación en Excel de funcionarios a quienes se les concedió licencia no remunerada en el primer semestre de 2020 o que terminaron su licencia en tal periodo en la que se indique:

**Nombre y cédula del funcionario,
Número de días de la Licencia,
Número y fecha de la Resolución,
Fecha de inicio y terminación de la licencia.**

4. Acciones adelantadas contra la exfuncionaria NORY MARTINEZ ESCOBAR para el cobro de multa impuesta por parte de la procuraduría, así como la de otros exfuncionarios en la misma situación.

5. Favor remitir el acto administrativo que reglamenta el pago de bonificación mensual y auxilio de alimentación a auxiliares bachilleres...”

Así las cosas, al considerar la limitación descrita en el numeral 1 referida a información que se dio por no recibido equivalente al 14% de la información mínima requerida para la auditoria y a la limitación descrita en el numeral 2 referida al porcentaje de tiempo en que no se tuvo a disposición la información esencial para la auditoria, equivalente al 87% del tiempo de las pruebas de campo, se evidencia incumplimiento del artículo 151 del decreto 403 de 2020.

La causa de tal incumplimiento puede deberse a la imposibilidad de generar el reporte directamente por el aplicativo humano web, situación que aunada a la anticipación de la

liquidación de prima originó la priorización de tal actividad dejando en segundo plano la atención de la información para la auditoría.

El efecto de esta situación es la generación de un resultado de auditoría que no permite alcanzar el objetivo de emitir un juicio concluyente sobre el proceso auditado.

Se presume incidencia disciplinaria tal como lo establece el numeral 8 del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, Código Único Disciplinario:

“Omitir, retardar o no suministrar debida y oportuna respuesta a las peticiones respetuosas de los particulares o a solicitudes de las autoridades, así como retenerlas o enviarlas a destinatario diferente de aquel a quien corresponda su conocimiento”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR A LA PRIMERA PARTE DEL HALLAZGO:

1. “Limitación por información básica inconsistente:

... la fuente principal de información requerida para la presente auditoría eran las nóminas de enero a junio y prima de servicios de 2020 (...) pero es preciso aclarar que la misma podía ser consultada por el auditor a quien la oficina de sistemas del Instituto le concedió usuario y clave de acceso al sistema de nómina denominado HUMANO WEB, donde él pudo haber consultado la información requerida, adicional a lo anterior en dicha auditoría como apoyo técnico en sistemas encontramos dos funcionarios del Instituto quienes podían haber descargado la información requerida.

A pesar de lo anterior el Grupo de Nómina de esta Subdirección, remitió la información solicitada, la cual fue suministrada por la oficina de sistemas; pues es esta área nuestro enlace con la empresa que nos brinda soporte al sistema de nómina.

De acuerdo con el presente hallazgo el Grupo de Nómina procedió a revisar la información del mes de marzo encontrando que se cometió un error al momento de filtrar la información, por lo que se procedió a realizar las respectivas correcciones y se envía nuevamente el archivo para la revisión correspondiente. (Anexo 1. nomina resumen y tabla dinámica del mes de marzo de 2020)

2. Limitación por oportunidad en la entrega de la información:

Es preciso reiterar que el Auditor líder desde el momento que inicio el proceso conto con usuario y clave de acceso al sistema de nómina, adicional su equipo auditor estaba compuesto por dos funcionarios de la Oficina de Sistemas quienes cuentan con la experiencia en el manejo del sistema de nómina (HUMANO WEB) y podían suministrar la información requerida.

De otra parte, a los funcionarios del Grupo de Nómina en las entrevistas que se realizaron les fue solicitada información e insumos de las novedades que son ingresadas al aplicativo, y las mismas fueron entregadas dentro del tiempo establecido”.

La coordinación de nómina presentó respuesta la cual se entra a analizar en el orden que fue entregada:

1. Limitación por información básica inconsistente:

En los argumentos de la coordinación de nómina se manifiesta la posibilidad que tuvo el auditor de acceder a la información a través del usuario que se le suministró para adelantar el proceso de auditoría, elemento con el que efectivamente se contó, pero con el cual no se pudieron obtener las nóminas sino hacer consultas individuales por funcionario.

En este caso es válido traer a colación los informes remitidos para auditoría de parte de los auditados en los que se pudo evidenciar que éstos contenían información incompleta toda vez que se apreciaban cortes y saltos de datos por lo que fueron devueltos para ser corregidos o completados.

No obstante, de haberse podido obtener las nóminas por medio del usuario de consulta, es el área auditada, es decir, el Grupo de Coordinación de Nómina, la directamente responsable de suministrar la información para auditoría toda vez que esta es la fuente a partir de la cual se despliegan las pruebas respectivas constituyéndose la base de datos de Humano web en un medio de contraste para validación de lo reportado por el área auditada.

Aunque la nómina del mes marzo se remitió como soporte de la respuesta al preinforme, las pruebas que se pretendía realizar en la fase respectiva de la auditoría no se pudieron llevar a cabo toda vez que la información no fue allegada dentro de la instancia respectiva por lo cual aceptar la entrega en la fase de respuesta al preinforme podría traducirse en un retroceso de la auditoría en donde se tendría que realizar una nueva etapa de apertura a pruebas, nueva reunión de cierre de auditoría, nueva presentación de preinforme, etc., haciendo interminable el proceso auditor.

2. Limitación por oportunidad en la entrega de información

Si bien se contó con el apoyo técnico de dos funcionarios del área de sistemas, en ningún momento se consideró la posibilidad de obtener información de nómina a través de ellos pues ésta podría no corresponder con la que administra la Coordinación del Grupo Nómina y al obtenerse por vía de un tercero distinto al responsable podría calificarse como prueba obtenida ilegalmente, desvirtuando el resultado de la auditoría.

Aun así, resulta inexplicable que, tras haber insistido durante la auditoría con la solicitud de información de las nóminas pendientes, esencial para realizar las pruebas, sólo con ocasión de la respuesta al preinforme se sugiera esta vía de obtención de lo requerido lo cual habría sido válido conseguir si mediara la aceptación y validación de los auditados frente a lo que fuera entregado por el apoyo técnico de sistemas.

Ahora bien, al ser la liquidación de nómina un instrumento para la determinación del pago a funcionarios el cual es independiente para cada mes y a su vez puede entrelazarse en varios meses por cuenta de ajustes surgidos por liquidaciones en un periodo que deban ser ajustadas o que tengan efecto en otro anterior o posterior tales como los reajustes por aumento salarial, pago de vacaciones o mayores o menores valores descontados, entre otros, se hace necesario dentro del proceso auditor contar con el resumen de los pagos por concepto por mes, como efectivamente se hizo desde el inicio de la auditoría sin que se hubiera anexado el detalle de lo liquidado a cada funcionario especificando concepto y monto de los devengados así como de las deducciones.

El detalle de lo liquidado por funcionario en cada uno de los meses del alcance de auditoría es el elemento que finalmente constituye el soporte de liquidación de la nómina, elemento que por el mes de marzo no fue allegado dentro de la oportunidad requerida, como prueba de lo liquidado a cada funcionario.

Así las cosas, el resumen de nómina es un elemento informativo insuficiente para adelantar la auditoría y en tales condiciones el mismo podría ser desechado sin que se afecten las pruebas a realizar, pero con el que era imperiosamente necesario contar era con la liquidación de nómina por cada persona toda vez que el mismo recoge la información detallada de lo liquidado y descontado a cada funcionario por cada concepto de pago.

Aunque la información de nómina se encuentra alojada en el programa Humano web, la liquidación mensual de pago a funcionarios se surte en diferentes instancias dentro de las que dado el número significativo de liquidaciones a efectuar, podría ser posible el registro de novedades no autorizadas que pudieran modificar los valores liquidados por el Grupo Nomina, estando expuestos al riesgo de allegar a tesorería valores diferentes para ser pagados que pudieran estar compensados entre funcionarios.

Bajo la existencia de este riesgo informático y de gestión se efectuó la solicitud de nóminas de cada uno de los meses de la muestra, de las que se esperaba estuvieran alojadas y custodiadas como soporte de los valores liquidados y pagados en su momento y no que tal requerimiento se hubiera convertido en la realización de una solicitud especial al proveedor del software originando casi un desarrollo toda vez que el aplicativo no provee a los usuarios finales tal reporte aunque el mismo está ofrecido en el menú del software sin que a la fecha de la auditoría estuviera debidamente desarrollado.

En tales condiciones, el protocolo de entrega de información por parte del área responsable de la misma era necesario cumplirla toda vez que soportes obtenidos por áreas como sistemas podrían suplir otros propósitos, pero no el de sustentar de la fuente que liquidó la nómina, el soporte de ésta.

Si bien desde el inicio de la auditoría se tuvo acceso al aplicativo Humano Web, como se anota por parte de la Coordinación de Nómina, la información alojada en dicha base de datos podría haber sido modificada entre la fecha de la liquidación de esta y la fecha en que se originaron los reportes para auditoría por lo que una parte de la prueba era precisamente validar la información entregada para auditoría frente a lo que figuraba registrado en el aplicativo lo cual a su vez tenía que ser coherente con los pagos efectuados en cada mes, comprobación que no se pudo llevar a cabo para la información del mes de marzo de 2020.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR A LA SEGUNDA PARTE DEL HALLAZGO:

“Ahora bien, respecto del correo electrónico remitido el día 30 de noviembre de 2020 me permito aclarar lo siguiente:

1. (...)

Respuesta: Frente a la observación planteada por la Oficina de Control Interno, se presentan las siguientes apreciaciones:

- Se identificó que el archivo generado por el aplicativo humano web, con el cual se presentó inicialmente el punto 4 (Relación de funcionarios en servicio activo a junio 30 de 2020), contenía filas sin información diligenciada y filas con información incompleta de registros inconclusos, lo cual incrementó el número de registros según el conteo del libro Excel (14481), como se puede evidenciar en la imagen anexa:

(...)

- Al depurar los campos vacíos, se eliminaron 179 filas que no contenían información o se encontraban incompletas, obteniendo un total de 14302 registros.

- También se verificó que dentro de los 14302 registros de la base de datos “Relación de funcionarios en servicio activo a junio 30 de 2020” se encontraron treinta y cinco (35)

registros que corresponden a la base “Relación de funcionarios que se retiraron del servicio entre el 1o. de enero de 2020 y el 30 de junio 2020”, es decir, que en el reporte generado por el aplicativo Humano Web sobre el personal que se encontraba activo al final del primer semestre de 2020, se incluyeron treinta y cinco (35) servidores con fecha de retiro 30 de junio de 2020, los cuales fueron descontados de la misma, para un total de 14267 activos a corte 30 de junio de 2020.

- Así mismo, se cotejó la información de la base “Relación de funcionarios en servicio activo a diciembre 31 de 2019” frente a la base “Relación de funcionarios que se retiraron del servicio entre el 1o. de enero de 2020 y el 30 de junio 2020”, donde se identificaron treinta y ocho (38) registros correspondientes a servidores con fecha efectiva de retiro del mes de enero de 2020, que no estaban incluidos en el reporte suministrado por el aplicativo humano web, por lo tanto, se incluyeron

dentro del listado del personal activo a corte 31 de diciembre de 2019, lo cual incremento el número del mencionado informe a 14442.

- Conforme con lo expuesto, el orden de los valores ajustados previa revisión, son los siguientes:

Funcionarios a diciembre 31 de 2019: 14.442

Ingresos en el periodo auditado 164

Retiros en el periodo auditado 339

Total 14.267

Total funcionarios reportados con ajustes 14267

Diferencia 0

Así las cosas, se remiten como anexos a la presente, los archivos ajustados con las correcciones que se describieron anteriormente. (Anexo 2. archivos ajustados con las correcciones)

3. (...)

Respuesta: se anexa reporte suministrado por el aplicativo humano web con la información requerida con relación a las licencias no remuneradas del primer semestre de 2020 (Anexo 3. Relación de las licencias no remuneradas del primer semestre de 2020)

4. Respecto de las acciones disciplinarias adelantadas en contra la señora NORY MARTINEZ ESCOBAR, identificada con cedula de ciudadanía No. 31149292, la Oficina de Control Interno Disciplinario del INPEC, adelanto investigación bajo el radicado No. 700-13, en la que resolvió declarar disciplinariamente responsable a la precitada exfuncionaria, del cargo formulado a título de culpa, por infringir el numeral 31 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, falta calificada como grave, por lo que impuso sanción de suspensión por el termino de cuatro (04) meses. En cumplimiento del numerales 6 y 27 del artículo 8 del Decreto 4151 del 03 de noviembre de 2011, y numeral 3 del artículo 172 de la Ley 734 de 2002, la Dirección General expidió la Resolución No. 000630 del 20 de febrero de 2020, por medio de la cual se hace efectiva una sanción de suspensión¹, teniendo en cuenta las reglas generales de notificación de los actos administrativos, la Subdirección de Talento Humano procedió a hacer efectivo el proceso de notificación del acto administrativo en mención, según lo dispuesto en los artículos 67 y s.s de la Ley 1437 de 2011.

1. Inciso tercero del artículo 46 de la Ley 734 de 2002, "...Cuando el disciplinado haya cesado en sus funciones para el momento de la ejecutoria del fallo o durante la ejecución del mismo, cuando no fuere posible ejecutar la sanción se convertirá el término de suspensión o el que faltare, según el caso, en salarios de acuerdo al monto de lo devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad especial..."

Siendo notificada por aviso el día 23 de septiembre de 2020, fijado por el termino de cinco (5) días hábiles en la cartelera de información de la Subdirección de Talento Humano y en la página web del INPEC, con la advertencia de que se considerara surtida la notificación al finalizar el día siguiente a la des fijación del mismo, la cual se efectuó el día 29 de octubre de la presente vigencia. Proceso de notificación el cual fue remitido con destino a la Oficina Asesora Jurídica del INPEC, con el fin de adelantar el correspondiente proceso de cobro por jurisdicción coactiva.

5. Remitir el acto administrativo que reglamenta el pago de bonificación mensual y auxilio de alimentación a auxiliares bachilleres de lo anterior se anexa (Anexo 4.

Decreto 318 de 2020 bonificación mensual auxiliares bachilleres – Resolución 765 de 2020 (partida de alimentación)”.

Con base en el correo electrónico de 5 puntos remitido a la Coordinación de Nómina el 30 de noviembre, estando en la fase de pruebas de auditoría en campo, sólo se recibió respuesta con ocasión del preinforme la cual se entra a analizar a continuación en el orden de cada numeral:

1. Frente a lo manifestado por el Coordinador de Nómina en torno a las diferencias en el inventario total de funcionarios, se tomaron los datos sobre la información inicialmente presentada, se compararon frente a la respuesta al preinforme y se efectuó la depuración de tal reporte a junio 30 de 2020 tal como fue explicada en la respuesta en mención arrojando una diferencia de 24 personas tal como se observa en el siguiente cuadro de análisis:

Cuadro No. 3a: Comparación información presentada sobre inventario de funcionarios

Concepto	Estado Información inicialmente presentada	Respuesta a preinforme	Análisis final
Funcionarios a 31 dic/2019	14.404	14.442	14.442
Ingresos en el semestre	164	164	164
Retiros en el semestre	-339	-339	-339
Funcionarios a 30 jun/2019	14.481	14.302	14.291
Comprobación	14.229	14.267	14.267
Diferencia	252	35	24
Estado	Explicación requerida	hacen parte de los retiros	Sin explicación

Fuente: Análisis OFICI con base en información presentada por la Coordinación de Nómina

Con base en las explicaciones contenidas en la respuesta al preinforme y con la información de soporte suministrada con éste, queda sin explicarse una diferencia de 24 funcionarios reportados de más a junio 30 de 2020.

2. No se dio respuesta a este punto: no se dio acceso al archivo de soportes de descuentos por retención en la fuente ni se allegó copia de los mismos.
3. Con ocasión de la respuesta al preinforme se recibe relación de licencias no remuneradas para un total de 142 casos reportados en el semestre I-2020.
4. Aunque se recibió respuesta del caso de la funcionaria Nory Martínez, no se dio explicación de ningún otro exfuncionario sancionado con multa como se había solicitado.
5. Se acusa el recibo de las normas remitidas.

En síntesis, con base en las respuestas entregadas por los auditados y en la información allegada como soporte de las mismas, el hallazgo se confirma ya que los

elementos que de fondo originaron el hallazgo no era posible desvirtuar por estar atados al periodo de tiempo en que se puso a disposición la información para ser auditada por lo que constituye un elemento insalvable toda vez que solo se dispuso la información al auditor durante el 13% del tiempo en que estaba previsto adelantar las pruebas, limitando la acción de éste a unos tiempos en que no era posible llevar a cabo las verificaciones, confirmaciones y contrastaciones necesarias para emitir un resultado concluyente sobre la información observada.

RIESGO:

Posible generación de conclusiones desfasadas de la realidad al estar tomadas sobre información no concluyente.

RECOMENDACIÓN:

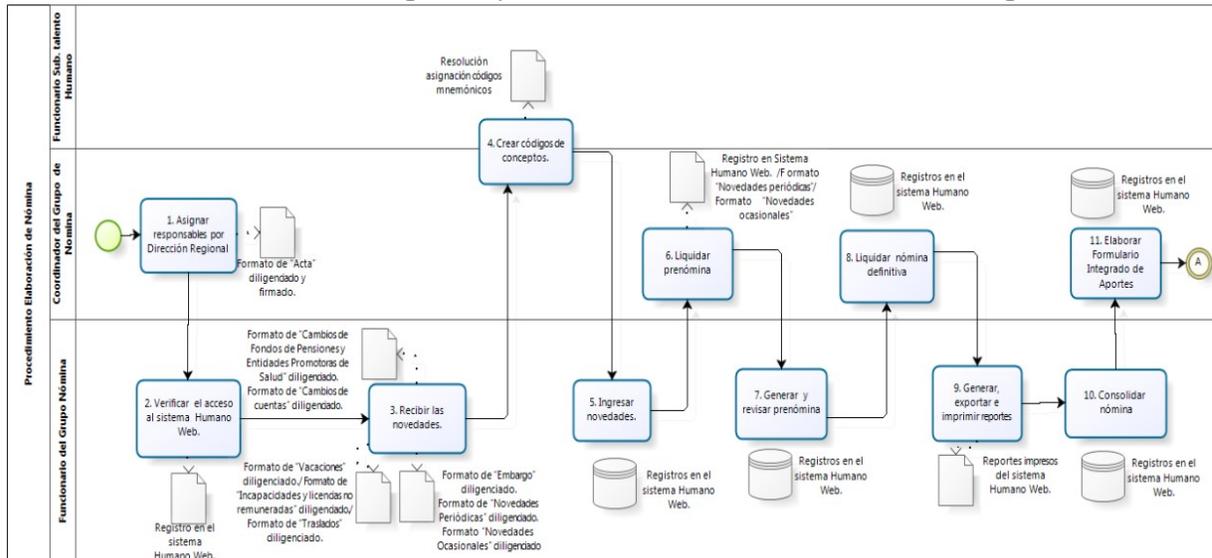
Designar un funcionario de enlace para atender los requerimientos de auditoría que tenga capacidad para resolver oportunamente los requerimientos de información en función de permitir el cumplimiento de los objetivos de esta.

HALLAZGO No. 02**DESACTUALIZACION DEL PROCEDIMIENTO “ELABORACION DE NOMINA PA-TH-P03” - HALLAZGO ADMINISTRATIVO****DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:**

Una vez efectuada prueba de recorrido al proceso de elaboración de la nómina de la entidad se evidenció que el procedimiento denominado “Elaboración de Nomina” identificado con el código PA-TH-P03, no incorpora la totalidad de las acciones, como se evidenció, son llevadas a cabo en función del objetivo perseguido por este, el cual está definido así: “Establecer los pasos a seguir en la elaboración de la nómina del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario”.

Lo anterior, toda vez que el procedimiento referido identifica exclusivamente las actividades a desarrollar por el grupo de nómina, iniciando la actividad No.1 por la asignación de responsables por la Dirección Regional, actividad que dice estar a cargo del Coordinador del Grupo de Nomina, dejando fuera de consideración la realidad evidenciada con la prueba de auditoría realizada en donde el proceso inicia en cada uno de los establecimientos de donde se remiten las novedades de nómina a las oficinas regionales quienes la consolidan y posteriormente la remiten al Grupo Nómina.

Ilustración No.1: Extracto de imagen del procedimiento Elaboración de Nomina código PA-TH-P03



Fuente: Procedimiento Elaboración de Nomina código PA-TH-P03

Si bien el procedimiento en comento señala que el Coordinador del Grupo Nomina es quien asigna responsables por Dirección Regional, debe entenderse, aunque el procedimiento no lo dice, que tal nominación se efectúa para su equipo de trabajo directo, sin especificar quienes en los establecimientos y regionales van a producir y consolidar, respectivamente, las novedades de nómina que sirven como uno de los principales insumos de información para la elaboración de nómina.

De igual forma, el procedimiento no considera la situación particular que se presenta para los tres (3) establecimientos de Bogotá, (Picota, Modelo y RM) que reportan directamente las novedades de nómina a la Coordinación de Nómina.

En el mismo sentido, se observa que el procedimiento no identifica enlace con los demás procedimientos asociados tales como el de presupuesto, contabilización y pago.

Así las cosas, se evidencia incumplimiento de los procedimientos derivados de la Caracterización de Procesos de Planificación Institucional código PE-PI-C01 V01 de fecha 30 de octubre de 2014 que para la fase del hacer considera un proveedor interno con entradas al proceso consistentes en la necesidad de elaborar y/o actualizar documentos del Sistema de Gestión Institucional (SGI) con actividades de asesorar metodológicamente a los líderes de proceso y equipo operativo calidad MECI, el cual determina como salidas los documentos del SGI aprobados considerando como clientes a todos los procesos.

La causa de esta situación puede deberse a un bajo nivel de importancia dado a la actualización de procedimientos originada en la realización de actividades sin sujeción al procedimiento establecido por la entidad.

El efecto de no tener un procedimiento actualizado es la imposibilidad de establecer adecuadamente las responsabilidades en todas y cada una de las actividades asociadas al proceso en comento.

ANALISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

“Me permito informar que el día 16 de diciembre de 2020 la oficina de planeación aprobó el procedimiento liquidación de nómina PA – TH – P38 el cual se encuentra en ISOLUCION.”

ANALISIS DE LA RESPUESTA

Si el procedimiento se actualizó tal como lo informa el Coordinador de Nómina, no será necesario desarrollar Plan de Mejoramiento por cuenta del presente hallazgo.

No obstante, el hallazgo se confirma toda vez que durante el primer semestre de la vigencia 2020 el procedimiento se encontraba desactualizado motivo por el cual se hizo necesario llevar a cabo el proceso de actualización.

RIESGO

Imposibilidad de asignar claramente responsabilidades al personal que procesa, liquida y determina los valores a pagar a funcionarios.

RECOMENDACIÓN

Una vez actualizado y socializado el procedimiento, llevar a cabo prueba de recorrido para confirmar la adecuada reimplementación del mismo.

INGRESOS LABORALES

HALLAZGO No. 03

LIQUIDACION INDEBIDA DE INGRESOS A EXFUNCIONARIOS CON EL CONSECUENTE PAGO DE LO NO DEBIDO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Con base en los reportes suministrados para la auditoría de Nómina, comparados con las consultas en el aplicativo de nómina *Humano Web*, por parte del equipo auditor, se pudo evidenciar que presuntamente, se realizaron pagos posteriores a la aceptación de

renuncia de exfuncionarios, como se relaciona en el **Cuadro No. 4**, donde se menciona la fecha a partir de la cual fue aceptada la renuncia del servidor público y el pago de emolumentos salariales, de días posteriores, por parte del INPEC.

Cuadro No. 4: Relación de Pagos Posteriores a la Fecha de Desvinculación del servidor público

CÉDULA	FECHA FIN DE VINCULACIÓN	OBSERVACIÓN
10.232.984	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
13.350.036	29/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
16.113.811	23/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
16.468.475	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
16.724.768	7/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
17.585.890	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
28.680.343	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
28.680.343	2/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
40.215.974	8/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
45.768.782	28/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
60.263.096	31/01/2020	Se le pagó completo el mes de febrero
73.558.722	23/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
79.592.485	24/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
84.031.754	27/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
86.041.429	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
86.077.997	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
88.199.950	9/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
93.138.206	8/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
1.024.479.453	26/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
1.032.376.180	20/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
1.098.677.908	23/01/2020	Se le pagó completo el mes de enero
16.686.673	5/02/2020	Se le pagó completo el mes de febrero
1.019.039.746	25/02/2020	Se le pagó completo el mes de febrero
1.116.440.225	5/02/2020	Se le pagó completo el mes de febrero
7.221.900	20/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
10.027.994	9/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
17.358.086	20/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
17.416.391	29/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
18.398.728	19/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
31.794.337	5/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
51.577.678	8/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo

CÉDULA	FECHA FIN DE VINCULACIÓN	OBSERVACIÓN
1.030.561.894	12/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
1.095.921.366	12/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
1.122.136.770	4/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
1.123.635.099	19/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
1.144.128.439	13/03/2020	Se le pagó completo el mes de marzo
6.104.670	29/04/2020	Se le pagó completo el mes de abril
88.031.615	29/04/2020	Se le pagó completo el mes de abril
1.087.992.591	14/04/2020	Se le pagó completo los meses de abril y mayo
43.872.647	29/05/2020	Se le pagó completo el mes de mayo
53.168.076	19/05/2020	Se le pagó completo el mes de mayo
79.921.799	14/05/2020	Se le pagó completo el mes de mayo
1.088.735.124	25/05/2020	Se le pagó completo el mes de mayo
51.882.502	29/06/2020	Se le pagó completo el mes de junio
79.251.677	9/06/2020	Se le pagó completo el mes de junio
1.106.778.981	29/06/2020	Se le pagó completo el mes de junio

Fuente: Información suministrada por el Grupo Administración del Talento Humano

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. Por lo tanto, no existe en cabeza del servidor público el derecho a la remuneración por los días no laborados sin justificación legal y, por ende, tampoco surge para el Estado la obligación de pagarlos. De hacerlo se incurriría en presuntas responsabilidades penales y disciplinarias, procediendo el descuento o reintegro de las sumas canceladas por servicios no rendidos, por resultar contrario a derecho.

Lo anterior, obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P03 denominado ELABORACIÓN DE NÓMINA, por parte de los servidores públicos responsables.

El pago de lo no debido a exfuncionarios podría generar las siguientes consecuencias: Deducción de la nómina del funcionario de los valores cancelados de más; procesos de cobro coactivo al momento de 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 contra el empleado 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 numeral 1° del artículo 34 en concordancia con los artículos 35 y 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Coordinador del Grupo de Nómina, mediante oficio No. 85105 – SUTAH - 2020IE0231337 del 28 de diciembre de 2020; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Al respecto es importante informar que una vez consultadas en el aplicativo humano web las fechas de liquidación de las novedades de retiro con observaciones, se identificó que estas corresponden a la nómina inmediatamente siguiente a la fecha efectiva de retiro, es decir, que se incluyen en el sistema una vez se causa la novedad, frente a esta acción es necesario aclarar que los ingresos de novedades de nómina en el aplicativo dispuesto para tal fin, pueden efectuarse únicamente hasta los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes según cronograma establecido previamente por el Grupo de Nomina, motivo por lo cual, una vez se inhabilita el sistema para ingresos de novedades, no es posible registrar retiros de personal con una fecha posterior a este cierre.

En este orden de ideas, si se genera una novedad de retiro durante el periodo de tiempo en el que el aplicativo no puede ser afectado con novedades, esta deberá ser ingresada en la nómina del mes siguiente. En estos casos, si bien es cierto que se efectúan pagos por concepto de emolumentos salariales al servidor que se retira en una fecha en la que la nómina no puede ser afectada, también es importante destacar que dichos pagos son descontados durante el proceso de liquidación de las prestaciones sociales del trabajador, por cuanto no se afecta el presupuesto del Instituto, dado que se realiza el reintegro de dichos dineros, teniendo en cuenta la información registrada en el aplicativo humano web”.

A la Subdirección de Talento Humano le corresponde determinar la fecha de retiro del servidor público, dentro de los treinta (30) días posteriores a la presentación de la renuncia, con el fin de evitar pagos posteriores a la fecha de su retiro. El servidor público no puede dejar de ejercer las funciones del empleo antes del plazo señalado por el nominador en el acto administrativo mediante el cual acepta la renuncia, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo.

En dicha respuesta no hay ningún soporte que busque rebatir el presente hallazgo, razón por la cual, se ratifica el hallazgo administrativo con presunto alcance disciplinario.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos institucional de gestión y corrupción, se evidencia un riesgo operativo, en el proceso de Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo es Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“Información desactualizada en el aplicativo Humano Web que administra la planta de personal”

“DESCRIPCIÓN: No realizar el registro oportuno de la información de las novedades del personal en el aplicativo Humano WEB”.

Si bien es cierto que algunos pagos son descontados en la liquidación definitiva, también lo es, que los aportes patronales por concepto de Seguridad Social y parafiscales de los mismos, genera un trámite adicional y dispendioso para su reembolso, afectando en detrimento el presupuesto de la entidad.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos, para la mitigación de los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, a fin de evitar, se siga materializando dicho riesgo.
- Se sugiere que la fecha de aceptación de retiro del servidor público esté acorde con el cronograma del proceso de nómina, y con la normatividad vigente: Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, donde establece:

“ARTÍCULO 2.2.11.1.5 Fecha. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación”.

HALLAZGO No. 04

INDEBIDA DETERMINACION DE LA BASE DE LIQUIDACION DE LA PRIMA DE SERVICIOS POR INFORMACION DESACTUALIZADA EN EL APLICATIVO HUMANO WEB - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Con base en la información reportada por el Grupo de Nómina, relacionado con el pago de la Prima de Servicios a los funcionarios del INPEC, y confrontándola con las resoluciones mediante las cuales se concede licencia no remunerada y a través de los reportes generados en el aplicativo Humano Web, se han realizado pagos que presuntamente no corresponden a la realidad, como se muestra en el **Cuadro No. 5**.

Cuadro No. 5: Relación de No conformidades en el Pago de la Prima de Servicios

CÉDULA DEL FUNCIONARIO	DIAS DE LICENCIA NO REMUNERADA	DIAS PAGADOS	OBSERVACIONES
5.828.137	59	331	A pesar de habersele concedido una Licencia no remunerada de 59 días, solo se le tuvo en cuenta 29 días de licencia, para el pago de la Prima de Servicios.
71.494.632	29	351	A pesar de habersele concedido una Licencia no remunerada de 29 días, solo se le tuvo en cuenta 9 días de licencia, para el pago de la Prima de Servicios.
87.718.954	5	360	Se le pagó la Prima de Servicios, completa a pesar de haber tenido una licencia de 5 días. Así mismo, no le fue ingresada la novedad en Humano Web, pagándosele el salario normal.
1.087.411.827	68	308	A pesar de habersele concedido una Licencia no remunerada de 68 días, solo se le tuvo en cuenta 52 días de licencia, para el pago de la Prima de Servicios.
1.094.910.318	92	360	Se le pagó la Prima de Servicios, completa a pesar de haber tenido una licencia de 92 días. Así mismo, solo le fue ingresados 30 días de dicha licencia en Humano Web, pagándosele un mayor valor en salarios de los 62 días restantes.
1.130.624.554	90	288	A pesar de habersele concedido una Licencia no remunerada de 90 días, solo se le tuvo en cuenta 72 días de licencia, para el pago de la Prima de Servicios

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Reportes de Humano Web

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento por parte del INPEC, del Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", donde señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.7 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencias no remuneradas. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo.

No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde”.

Es que la licencia no remunerada es una situación administrativa en la cual se puede encontrar un empleado público por solicitud propia, que no rompe el vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración, el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término.

Lo anterior, obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P03 denominado ELABORACIÓN DE NÓMINA, por parte de los servidores públicos responsables.

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 al momento de 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 contra el 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 alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con los artículos 35 y 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta que los servidores públicos relacionados en el Cuadro No. 5, presentaron renuncia parcial o total a la licencia no remunerada y por lo tanto se reincorporaron anticipadamente a la fecha de terminación de dicha licencia.

Aunque en la respuesta hay una explicación somera a algunas de las situaciones presentadas, no se allegó soporte alguno que busque desvirtuar el presente hallazgo.

Respecto al servidor público identificado con la cédula de ciudadanía No. 87.718.954, a quien se le pagó la Prima de Servicios, completa a pesar de haber tenido una licencia de 5 días y no le fue ingresada la novedad en Humano Web, pagándosele el salario normal, el auditado no efectuó observación alguna.

En relación con el servidor público identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.087.411.827, a quien se le concedido una Licencia no remunerada de 68 días y solo

se le tuvo en cuenta 52 días de licencia para el pago de la Prima de Servicios, el auditado presenta una explicación que no justifica el pago realizado:

“El funcionario solicitó Licencia NO REMUNERADA por 16 días comprendidos del 10 al 25 de Marzo 2020. Se ingresa en Mayo/2020 por vacaciones en abril/2020”.

Por ende, se ratifica el hallazgo administrativo con presunto alcance disciplinario.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos institucional de gestión y corrupción, se evidencia un riesgo operativo, en el proceso de Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo es Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales, asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“Información desactualizada en el aplicativo Humano Web que administra la planta de personal”

“DESCRIPCIÓN: No realizar el registro oportuno de la información de las novedades del personal en el aplicativo Humano WEB”.

“CONSECUENCIAS: Pagos que no corresponden a la realidad. Afectación del presupuesto de la entidad.”.

Si bien es cierto que algunos servidores públicos presentaron renuncia parcial o total a la licencia no remunerada, no existe la evidencia suficiente que permita confirmar tal situación, siendo necesario requerir al auditado, para que allegue las pruebas conducentes, pertinentes y útiles dentro de la presente auditoría.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos, para la mitigación de los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, a fin de evitar, se siga materializando dicho riesgo.
- Se sugiere una aplicación rigurosa de los controles establecidos para el procedimiento de registro oportuno de novedades en el aplicativo de nómina, y más específicamente en lo relacionado con las licencias no remuneradas.

HALLAZGO No. 05

LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LO NO DEBIDO A SERVIDORES PÚBLICOS - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

En la verificación realizada a la liquidación de los ingresos de la nómina del INPEC y su correspondiente compensación, se tomó como muestra el mes de mayo de 2020, para el 100% de los servidores públicos, de los cinco (05) conceptos de ingreso más significativos hallados en el archivo Excel *Nómina Resumen Mayo 2020*, como se aprecia en el Cuadro No. 06: Pago Sueldo Básico, Pago Sobresueldo, Pago prima de riesgo, Pago Vacaciones en Tiempo y Prima de Vacaciones.

Cuadro No. 06: Ingresos más Relevantes en la Nómina del mes de mayo de 2020

DESCRIPCIÓN	VALOR	DISTRIBUCION (%)
Pago Sueldo Básico	20.222.903.283,00	42,95%
Pago Sobresueldo	8.285.226.524,00	17,60%
Pago prima de riesgo	5.305.286.419,00	11,27%
Pago Vacaciones en Tiempo	3.632.350.133,00	7,72%
Prima de Vacaciones	3.351.351.412,00	7,12%
TOTAL	47.080.522.913,00	100,00%

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina

Para la evaluación, se analizó el archivo Excel de la Nómina total del mes de mayo de 2020 y su confrontación con la información existente en el aplicativo de nómina Humano Web, en el cual se pudieron evidenciar las siguientes situaciones:

Pago Sueldo Básico. -

Se evidenciaron diferencias entre el sueldo básico liquidado, superior a la asignación básica correspondiente al empleo que estableció el Decreto No 304 de 2020, tal como se muestra en el Cuadro No. 07. Hay una clara diferencia entre el valor liquidado en el mes de mayo y lo que establece el Decreto No. 304 del 27 de febrero de 2020, *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.*

Cuadro No. 07: Comparación del Sueldo Básico y la Asignación Básica del Decreto 0304 de 2020

CÉDULA	CÓDIGO DEL EMPLEO	SUELDO BÁSICO LIQUIDADO	ASIGNACIÓN BÁSICA DEC. 304/2020	DIFERENCIA
1002408289	411212	1.515.789,00	1.465.479,00	50.310,00
1015420855	411411	2.109.925,00	1.364.839,00	745.086,00
1016033980	411212	1.515.789,00	1.465.479,00	50.310,00
1022944031	411411	3.753.407,00	1.364.839,00	2.388.568,00
1027883006	411212	1.515.799,00	1.465.479,00	50.320,00
1054541983	411212	1.512.444,00	1.465.479,00	46.965,00
1089485130	411411	1.994.495,00	1.364.839,00	629.656,00

CÉDULA	CÓDIGO DEL EMPLEO	SUELDO BÁSICO LIQUIDADADO	ASIGNACIÓN BÁSICA DEC. 304/2020	DIFERENCIA
1094910318	411411	2.729.678,00	1.364.839,00	1.364.839,00
1113519110	411411	1.408.110,00	1.364.839,00	43.271,00
1130624554	411411	2.183.742,00	1.364.839,00	818.903,00
11366479	411212	1.515.913,00	1.465.479,00	50.434,00
1136880900	411212	1.515.799,00	1.465.479,00	50.320,00
17446798	411411	2.319.640,00	1.364.839,00	954.801,00
21175972	208712	2.233.862,00	1.703.708,00	530.154,00
52376008	404411	1.646.064,00	1.364.839,00	281.225,00
52526427	104511	10.597.242,00	7.064.828,00	3.532.414,00
66924746	411411	2.069.448,00	1.364.839,00	704.609,00
78032223	411411	2.729.678,00	1.364.839,00	1.364.839,00
79840603	411411	4.814.175,00	1.364.839,00	3.449.336,00
80108785	411212	1.778.783,00	1.465.479,00	313.304,00
80127848	411212	1.539.810,00	1.465.479,00	74.331,00
83168952	411411	2.034.965,00	1.364.839,00	670.126,00
93089744	411411	3.175.111,00	1.364.839,00	1.810.272,00
TOTAL		58.209.668,00	38.235.275,00	19.974.393,00

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Apicativo Humano Web

Así mismo, se evidenció en el resumen de la nómina de mayo, el reajuste de varios conceptos, incluido el sueldo básico, por la suma de \$ 53.368.331,00. Reajuste que había sido liquidado y pagado en el mes de marzo de 2020. Presuntamente, obedece a corrección de errores cometidos en la liquidación de la nómina de meses anteriores.

Pago Sobresueldo. -

La liquidación y pago del sobresueldo a los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, se ajusta correctamente a lo establecido en el Decreto No. 446 de 1994, Decretos 1302 de 1978 y 447 de 1984, y en las normas que los modifiquen o sustituyan.

Sin embargo, no se verificó el cumplimiento de los requisitos para el pago del sobresueldo a los servidores públicos, miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional. Respecto a quienes tienen decisiones médico-laborales, corresponde a la auditoría realizada por la Oficina de Control Interno, en la vigencia 2019.

Pago Prima de Riesgo. -

La Prima de Riesgo está directamente relacionada con el sueldo básico mensual, lo que indica que el 30% de la asignación básica, corresponde al valor de la Prima de Riesgo. Sin embargo, una vez revisada la nómina del mes de mayo de 2020, se verificó que a algunos servidores públicos se les liquidó y pago un valor diferente al 30% del sueldo básico, por concepto de Prima de Riesgo, como se indica en el Cuadro No. 08.

El Decreto No. 446 del 24 de febrero de 1994, *por el cual se establece el régimen prestacional de los servidores públicos del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario, INPEC*, establece:

“Artículo 11. PRIMA DE RIESGO. Los directores y subdirectores de establecimiento carcelario y el personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, tendrán derecho a una prima de riesgo sin carácter salarial, en los porcentajes que fije el Gobierno Nacional, que no podrá ser inferior al actualmente vigente”.

Así mismo, el Decreto No. 304 del 27 de febrero de 2020, *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*, establece:

“ARTÍCULO 33. Prima de riesgo. El personal carcelario y penitenciario a que se refiere el artículo 27 del presente título tendrá derecho a una prima de riesgo, que no constituye factor salarial para ningún efecto legal, equivalente al treinta por ciento (30%) de la asignación o sueldo básico mensual”. (Subrayado fuera de texto).

Cuadro No. 08: Mayor valor pagado de la Prima de Riesgo

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1000409885	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1000970164	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
10010906	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1002927809	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1007305046	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1010163075	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1010199398	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1010214303	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1012340040	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1015439999	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1015995569	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1016010936	409.452	409.452	9	122.836	286.616
1017140320	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1018477276	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
10186066	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1019019417	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1019035469	454.946	409.452	10	136.484	272.968
1019046950	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1020458767	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1020754303	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1020755877	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1022331628	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1022335695	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1022939265	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1022943283	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1022998722	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1023010049	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1023869130	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1023911038	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1023921878	591.430	409.452	13	177.429	232.023
1023944667	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1024467944	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1026570825	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1027882702	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1027883294	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1027883713	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
10293152	2.721.902	906.573	30	816.571	90.002
1030544559	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1030560157	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1030565750	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1030576905	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1030592439	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1030595663	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1030599652	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1030605649	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1031122458	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1032376136	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1032381775	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1032424306	1.361.567	453.856	27	408.470	45.386

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1032478012	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1033693251	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1033720349	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1033749419	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1033759403	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1033777053	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1039689175	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1040363542	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1044504360	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1045048469	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1047473515	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1047964807	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1048846927	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1049610872	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1049619642	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1049629744	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1049796845	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1051210747	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1052393232	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1052398307	45.495	409.452	1	13.649	395.804
1052399766	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1053331562	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1053335302	181.979	409.452	4	54.594	354.858
1053346897	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1053613922	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1053767249	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1053774738	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1053777446	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1053791773	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1053815367	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1053822576	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1054550595	409.452	409.452	9	122.836	286.616
1054555412	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1054919892	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1054921051	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1054923660	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1055312231	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1056301279	818.903	409.452	18	245.671	163.781
1058058174	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1058968723	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1058969561	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1058970272	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1058970876	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1058972122	818.903	409.452	18	245.671	163.781
1058974535	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1059695976	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1059696740	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1059701979	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1059906582	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1061086914	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1061686347	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1061699745	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1061721035	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1061721712	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1061728788	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1061729963	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1061741485	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1061743293	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1061748759	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1061750522	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1061754531	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1061760424	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1061767487	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1061771924	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1062285466	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1065236973	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1065602165	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1065606094	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1065633988	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1065651034	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1067871108	454.946	409.452	10	136.484	272.968
1069733581	636.925	409.452	14	191.078	218.375

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1069741279	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1070955097	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1072428885	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1072467333	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1072648723	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1073509625	636.925	409.452	14	191.078	218.375
1073510328	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1073519204	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1073676117	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1074130193	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1074416110	636.925	409.452	14	191.078	218.375
1074417337	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1074418298	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1075233418	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
1075236520	409.452	409.452	9	122.836	286.616
1075265919	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1075289160	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1075293939	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1077854348	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1077870552	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1077969785	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1079508961	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1081155885	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1081411297	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1083885696	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1083899822	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1084222347	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1084550211	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1085246271	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085261811	636.925	409.452	14	191.078	218.375
1085266600	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085267436	500.441	409.452	11	150.132	259.320
1085270712	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1085272868	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
1085277453	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1085278826	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1085280147	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1085286154	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1085288329	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1085288766	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085292208	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1085293740	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1085294633	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085299630	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085299676	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1085303436	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085305356	454.946	409.452	10	136.484	272.968
1085306802	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1085308223	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1085308838	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085313711	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1085318446	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1085319628	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1085321065	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1085325031	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1085687733	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1085910955	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1085942864	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1086138797	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1087026637	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1087047560	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1087195943	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1087202417	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1087411667	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1087412940	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1087415562	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1087419684	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1087421263	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1088015683	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1088253953	1.318.931	439.644	27	395.679	43.965
1088256258	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1088298765	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1088732010	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1088733024	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1088735560	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1088735718	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1088736701	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1089845045	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1090366378	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1090400100	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1090408003	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1090442125	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1090443578	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1090447842	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1090466188	45.495	409.452	1	13.649	395.804
1091802702	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1092341247	454.946	409.452	10	136.484	272.968
1092645651	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1093217217	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1093737690	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1093754825	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
10939776	1.512.852	816.626	30	453.856	362.770
1094165549	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1094241361	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1094272756	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1094884068	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1094889304	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1094946948	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1095913770	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1095925082	545.936	409.452	12	163.781	245.671
1095933382	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1096033720	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1096645379	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1097391706	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1097397424	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1097403041	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1098308984	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1098602987	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1098604411	636.925	409.452	14	191.078	218.375
1098646628	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1098680821	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1098705448	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1098708171	864.398	409.452	19	259.319	150.133
1098739498	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1099211707	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1099552489	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1100953422	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1100962833	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1100963488	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1101755304	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1102365159	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
1102719728	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1104706953	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1104707652	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1104870300	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1105681777	864.398	409.452	19	259.319	150.133
1105686075	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1105784332	773.409	409.452	17	232.023	177.429
1105784851	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
1106395818	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1106483420	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1106777898	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1106778675	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1106780728	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1108932929	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1109265177	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1109265776	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1110471529	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1110477132	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1110484630	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1110486855	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1110497138	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1110537354	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1110547627	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1110552321	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1110562526	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1112129569	591.430	409.452	13	177.429	232.023
1112763729	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1112774154	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1112780658	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1112785032	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1113303620	1.221.232	439.644	25	366.370	73.274
1113308824	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1113309807	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1113310806	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1113312096	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1113312374	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1113513192	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1113630647	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1113641894	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1113666029	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1115064490	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1115073899	955.387	409.452	21	286.616	122.836
1115080307	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1115190773	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1116244398	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1116248947	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1116275102	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
1117493997	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1117502910	682.419	409.452	15	204.726	204.726
1117508486	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1117519438	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1120565263	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1121863215	727.914	409.452	16	218.374	191.078
1121883423	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1121913691	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1122116607	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1122117627	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1122119117	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1122119660	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
1122121156	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1122122268	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1122123125	454.946	409.452	10	136.484	272.968
1122123920	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1122128266	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1122131263	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1122133505	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1122649786	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
1124855579	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1124862219	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1124863318	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
11256023	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1126450085	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1128048489	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1128060042	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1128448277	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
1128624886	909.893	409.452	20	272.968	136.484
1129501824	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1129518967	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
1129521209	1.318.931	439.644	27	395.679	43.965
1130615276	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
1130618829	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
11324880	1.416.630	439.644	29	424.989	14.655
1143829916	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
1143831733	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1143945585	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
1144096710	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
1144125319	591.430	409.452	13	177.429	232.023
1144125478	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
11448732	732.739	439.644	15	219.822	219.822
1147687627	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
11799144	909.893	409.452	20	272.968	136.484
12202896	1.411.995	453.856	28	423.599	30.258
12637784	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
12746381	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
12820251	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
13011554	1.842.722	906.573	30	552.817	353.756
13064430	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
13390586	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
13464839	2.593.510	906.573	30	778.053	128.520
13538274	1.664.922	992.792	30	499.477	493.315
13746943	727.914	409.452	16	218.374	191.078
13927644	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
13955349	2.721.902	1.095.616	30	816.571	279.045
14297599	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
14396845	727.914	409.452	16	218.374	191.078
14698304	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
14702795	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
14837177	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
14898721	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
15534064	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
15961005	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
16055417	1.512.852	816.626	30	453.856	362.770
16214703	272.209	816.626	3	81.663	734.963
16229662	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
16512931	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
16838133	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
16862585	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
17356431	1.103.428	522.676	19	331.028	191.648
17416306	1.260.710	453.856	25	378.213	75.643
17418128	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
17418537	1.442.928	463.798	28	432.878	30.920
17420631	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
17420761	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
17421061	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
17421417	909.893	409.452	20	272.968	136.484
17421567	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
17421604	1.318.931	439.644	27	395.679	43.965
17421938	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
17422676	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
17446826	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
17546825	2.086.792	816.571	23	626.038	190.533

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
17815130	756.426	453.856	15	226.928	226.928
18400223	1.664.922	816.626	30	499.477	317.149
18492294	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
18522862	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
19497765	2.449.712	1.095.616	27	734.914	360.702
1978801	682.419	409.452	15	204.726	204.726
24396627	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
25174635	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
25289735	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
25396389	1.361.567	453.856	27	408.470	45.386
26428471	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
26455824	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
27548861	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
30946290	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
31534003	1.367.780	439.644	28	410.334	29.310
33750749	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
34637862	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
36286997	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
36300106	682.419	409.452	15	204.726	204.726
37392014	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
37947668	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
38141712	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
38865754	2.449.712	816.571	27	734.914	81.657
39743708	818.903	409.452	18	245.671	163.781
39770426	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
40429590	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
40432606	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
40779500	3.211.673	1.095.616	30	963.502	132.114
4085875	682.419	409.452	15	204.726	204.726
4112937	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
41241946	2.077.050	816.571	30	623.115	193.456
41959505	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
42680772	1.920.275	1.095.616	30	576.083	519.534
4633455	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
46383966	1.742.254	816.571	30	522.676	293.895
46385949	2.721.902	992.792	30	816.571	176.221

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
46677890	1.276.440	499.477	23	382.932	116.545
46683083	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
48572644	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
49766147	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
51672312	2.678.171	1.095.616	22	803.451	292.165
52024940	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
52423375	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
52603491	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
52662823	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
52727043	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
52907829	500.441	409.452	11	150.132	259.320
52917106	1.311.138	453.856	26	393.341	60.515
5468689	1.664.922	816.626	30	499.477	317.149
5471673	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
55068802	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
5886876	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
5976148	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
60340471	2.721.902	1.095.616	30	816.571	279.045
60380889	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
6322704	773.409	409.452	17	232.023	177.429
6389090	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
6393761	1.210.282	453.856	24	363.085	90.771
6405446	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
64562657	1.664.922	992.792	30	499.477	493.315
65701378	1.553.927	499.477	28	466.178	33.299
65764052	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
66764344	554.974	499.477	10	166.492	332.985
6774711	1.920.275	816.571	30	576.083	240.489
7164772	1.742.254	906.573	30	522.676	383.897
7166243	1.742.254	992.792	30	522.676	470.116
7180343	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
7181901	909.893	409.452	20	272.968	136.484
72238644	363.957	409.452	8	109.187	300.265
72431894	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
74326688	363.957	409.452	8	109.187	300.265
75038023	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
76323298	682.419	409.452	15	204.726	204.726
76330594	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
76334097	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
7703543	1.742.254	1.095.616	30	522.676	572.940
7705341	682.419	409.452	15	204.726	204.726
77181105	1.512.852	992.792	30	453.856	538.936
7731252	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
7843175	2.721.902	1.095.616	30	816.571	279.045
78734376	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
79001352	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
79065358	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
79573863	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
79606582	1.545.994	906.573	30	463.798	442.775
79669698	136.484	409.452	3	40.945	368.507
79699693	727.914	409.452	16	218.374	191.078
79733726	1.318.931	439.644	27	395.679	43.965
79746621	727.914	409.452	16	218.374	191.078
79770942	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
79804128	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
79905302	1.920.275	816.571	30	576.083	240.489
79975665	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
80048639	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
80064855	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
80071403	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
80119621	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
80129802	1.512.852	816.626	30	453.856	362.770
80132961	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
80149226	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
80154400	756.426	453.856	15	226.928	226.928
80204908	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
80217415	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
80218692	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
80236261	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
80246812	909.893	409.452	20	272.968	136.484
8027867	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
80283586	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
80742182	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
80778787	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
80811160	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
80842782	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
86056111	1.367.780	439.644	28	410.334	29.310
86058496	818.903	409.452	18	245.671	163.781
86074072	818.903	409.452	18	245.671	163.781
86074262	1.411.995	453.856	28	423.599	30.258
86077505	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
87061853	818.903	409.452	18	245.671	163.781
87065339	454.946	409.452	10	136.484	272.968
87216667	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
87432131	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
87453379	1.442.928	463.798	28	432.878	30.920
8771560	909.893	409.452	20	272.968	136.484
87941024	2.077.050	906.573	30	623.115	283.458
88031338	864.398	409.452	19	259.319	150.133
88159758	1.664.922	816.626	30	499.477	317.149
88211702	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
88219440	1.920.275	1.095.616	30	576.083	519.534
88224313	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
88225160	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
88234709	409.452	409.452	9	122.836	286.616
88248899	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
88259785	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
89009513	2.593.510	992.792	30	778.053	214.739
91076184	1.742.254	816.626	30	522.676	293.950
91282469	1.664.922	816.626	30	499.477	317.149
9143726	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
91449261	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
93131712	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
93132101	1.361.567	453.856	27	408.470	45.386
93239650	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
93377070	1.498.430	499.477	27	449.529	49.948
93377868	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
93390997	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242

CÉDULA	SUELDO BÁSICO PAGADO	PRIMA DE RIESGO PAGADA	DIAS LABORADOS	30% DEL SUELDO	MAYOR VALOR PAGADO
93393880	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
93396667	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
93400954	50.428	453.856	1	15.128	438.728
93401716	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
93402161	1.273.850	409.452	28	382.155	27.297
93403411	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
93406207	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
93412422	1.074.685	439.644	22	322.406	117.239
93412544	1.000.882	409.452	22	300.265	109.187
93449701	1.361.567	453.856	27	408.470	45.386
94304248	909.893	409.452	20	272.968	136.484
94324693	1.046.377	409.452	23	313.913	95.539
94474310	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
94474341	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
94487239	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
94492771	1.091.871	409.452	24	327.561	81.891
94528044	1.137.366	409.452	25	341.210	68.242
9696280	1.465.479	816.626	30	439.644	376.982
9725423	318.462	409.452	7	95.539	313.913
9725483	1.319.344	409.452	29	395.803	13.649
98136590	454.946	409.452	10	136.484	272.968
98344262	1.228.355	409.452	27	368.507	40.946
98379430	1.182.860	409.452	26	354.858	54.594
TOTAL					\$ 53.329.439

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Aplicativo Humano Web

Así mismo, durante el mes de mayo de 2020, a los servidores públicos relacionados en el Cuadro No. 09, se evidencia que no percibieron sueldo básico por estar en situación administrativa no especificada, sin embargo, le fue cancelada la Prima de Riesgo.

Cuadro No. 09: Relación de Servidores Públicos sin Sueldo y con Prima de Riesgo

CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA	CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA
10001283	409.452,00	1117514716	409.452,00
1002722838	409.452,00	1118290199	409.452,00
1012383200	409.452,00	1120362681	409.452,00
1013601565	409.452,00	1120364187	409.452,00

CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA
1017188178	409.452,00
1022949372	409.452,00
1022955160	409.452,00
1026564303	409.452,00
10303067	409.452,00
1030606501	409.452,00
1032466179	409.452,00
1033733350	409.452,00
1033753331	409.452,00
1041893490	409.452,00
1049610941	409.452,00
1050200129	409.452,00
1050692126	409.452,00
1051502588	409.452,00
1053322329	409.452,00
1053811267	409.452,00
1059704511	409.452,00
1059903048	409.452,00
1061625274	409.452,00
1061705811	409.452,00
1061751861	409.452,00
1061756798	409.452,00
1067924879	409.452,00
1069713934	409.452,00
1071986882	409.452,00
1073511272	409.452,00
1074416601	409.452,00
1075228202	409.452,00
1081393170	409.452,00
1082921831	409.452,00
1083881345	409.452,00
1085262484	409.452,00
1085316838	409.452,00
1085688580	409.452,00
1086754085	409.452,00
1087493220	409.452,00
1090441044	409.452,00

CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA
1121883950	409.452,00
1121898918	409.452,00
1122117713	409.452,00
1122120731	409.452,00
1122121130	409.452,00
1122134181	409.452,00
1123084461	409.452,00
1128449689	409.452,00
1130631737	409.452,00
11412328	409.452,00
1143840508	409.452,00
1144192324	409.452,00
1151950420	409.452,00
13278137	409.452,00
13724222	409.452,00
16229472	906.573,00
17419436	409.452,00
17421465	409.452,00
18129776	409.452,00
18531200	409.452,00
2231571	409.452,00
29665945	409.452,00
34568293	409.452,00
36307153	409.452,00
37120380	409.452,00
39020933	816.626,00
40333328	409.452,00
52373962	409.452,00
5469434	409.452,00
60357637	816.571,00
74180531	522.676,00
76321453	453.856,00
76334224	409.452,00
7694817	409.452,00
80004291	409.452,00
80241113	409.452,00
80750228	409.452,00

CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA
1092155550	409.452,00
1094939424	409.452,00
1095833237	409.452,00
1097394585	409.452,00
1097398539	409.452,00
1098687412	409.452,00
1098732825	453.856,00
1101201888	409.452,00
1105684337	409.452,00
1107059458	409.452,00
1110465803	409.452,00
1110470712	409.452,00
1110490173	409.452,00

CÉDULA	PRIMA DE RIESGO PAGADA
80808424	409.452,00
80809919	409.452,00
87248404	409.452,00
88216632	409.452,00
91274798	409.452,00
91491584	409.452,00
91500367	409.452,00
93293819	409.452,00
93404716	409.452,00
93406766	409.452,00
93452770	409.452,00
94486935	409.452,00
TOTAL	45.324.810,00

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Aplicativo Humano Web

Pago Vacaciones en Tiempo y Prima de Vacaciones. –

Una vez revisados los conceptos Pago Vacaciones en Tiempo y Prima de Vacaciones, del mes de mayo de 2020, se determinaron las situaciones expuestas en el Cuadro No. 10, donde se evidencia que no se encuentran ajustadas a la normatividad vigente.

Cuadro No. 10: Pago de Vacaciones en Tiempo y Prima de Vacaciones

CÉDULA	PAGO DE VACACIONES EN TIEMPO	PRIMA DE VACACIONES	OBSERVACIÓN
1012434879	1.869.827,00	2.438.904,00	El valor de la Prima de Vacaciones es superior al pago de las vacaciones en tiempo, lo cual no se ajustada a la normatividad vigente.
78701427	2.438.904,00	0	Se le liquidó y pagó las vacaciones en tiempo, sin embargo, no se le reconoció la Prima de Vacaciones
79984707	2.611.349,00	0	Se le liquidó y pagó las vacaciones en tiempo, sin embargo, no se le reconoció la Prima de Vacaciones

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Aplicativo Humano Web

Lo anterior, obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P03 denominado ELABORACIÓN DE NÓMINA, por parte de los servidores públicos responsables.

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 al momento de 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 empleado 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 numeral 1° del artículo 34 en concordancia con los artículos 35 y 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Coordinador del Grupo de Nómina, mediante oficio No. 85105 – SUTAH - 2020IE0231337 del 28 de diciembre de 2020; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

Pago Sueldo Básico. -

El auditado presenta una explicación somera a la situación presentada en cada uno de los servidores públicos, donde se observa que a algunos de ellos se les reajustó el sueldo básico en razón a que fueron ascendidos de Dragoneante a Distinguido, reajuste que corresponde a algunos días del mes inmediatamente anterior. En otros casos se realiza reajuste porque el servidor justificó el ausentismo descontado en nóminas anteriores. Otros casos, corresponde a incapacidades o licencias no remuneradas descontadas en nóminas anteriores. Y en dos de los casos, son reajustes realizados al sueldo básico, en los que debió reajustarse el encargo, evidenciando un presunto error en el ingreso de la novedad al aplicativo de nómina.

Por consiguiente y dado que el auditado no presentó documentación que soporte sus observaciones que busquen rebatir esta parte del presente hallazgo, se ratifica el hallazgo administrativo con presunto alcance disciplinario.

Pago Prima de Riesgo. –

Respecto a esta parte del presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“En primer lugar, es claro que, si una incapacidad o licencia por enfermedad a menos que supere los 180 días no interrumpe el tiempo de servicio, el valor que se paga de prima de riesgo no es factor salarial como base de liquidación para el pago

de incapacidades, hay que tener en cuenta que el sueldo básico o asignación básica también está compuesto por el pago de incapacidades y este valor se tiene en cuenta para el pago de la prima que nos ocupa”.
(...)

“Es preciso informar que a pesar de que el funcionario no percibe un pago de sueldo básico percibe el 100% de su salario por incapacidad de origen laboral general o maternidad por lo tanto tiene derecho al pago de la respectiva prima”.

Teniendo en cuenta la respuesta del auditado donde afirmar que

“hay que tener en cuenta que el sueldo básico o asignación básica también está compuesto por el pago de incapacidades y este valor se tiene en cuenta para el pago de la prima que nos ocupa”,

No presenta los correspondientes soportes normativos, jurisprudenciales, doctrinas o actos administrativos que así lo establezcan o un concepto emitido por autoridad competente, sobre la normatividad que regula la prima de riesgo en el INPEC.

En relación con la afirmación del auditado donde indica que el funcionario percibe el 100% de su salario por incapacidad general, contradice lo establecido en la normatividad vigente:

Si por enfermedad general o por un accidente no relacionado con su trabajo el afiliado tiene una incapacidad temporal, su afiliación le da derecho a recibir un subsidio en dinero equivalente al 100 % del salario devengado durante los dos (2) primeros días de incapacidad (Decreto 2943 de 2013 del Ministerio del Trabajo), que son asumidos por la empresa. A partir del tercer, día las prestaciones económicas son pagadas por la EPS, de la siguiente manera:

Para las personas que devenguen más de un salario mínimo legal vigente, el 66.67% del salario hasta el día 90; del día 91 al 180, el 50% del salario.

Cuando se trate de personas que devenguen un salario mínimo legal mensual vigente o menos, la incapacidad por enfermedad general corresponde al 100% del salario, en virtud de lo resuelto por la Corte Constitucional en la Sentencia T – 543 de 2007, en el entendido de que el auxilio monetario por enfermedad no profesional no puede ser inferior al salario mínimo legal vigente.

Estas disposiciones aplican tanto para el sector privado como para el público.

Por consiguiente y dado que el auditado no presentó documentación que soporte sus observaciones que busquen rebatir esta parte del presente hallazgo, se ratifica el hallazgo administrativo con presunto alcance disciplinario.

Pago Vacaciones en Tiempo y Prima de Vacaciones.

Respecto a esta parte del presente hallazgo, el auditado presenta las siguientes observaciones:

Al servidor público identificado con la cédula de ciudadanía No. 1012434879, donde el valor de la prima de vacaciones es superior al pago de las vacaciones en tiempo, el auditado reconoce que el funcionario fue incluido de forma errónea con método de vacaciones de un funcionario administrativo.

En relación con los servidores públicos identificados con cédula de ciudadanía No. 78701427 y 79984707, a quienes se les liquidó y pagó las vacaciones en tiempo, sin embargo, no se le reconoció la prima de vacaciones, el auditado indica que no se les canceló la prima de vacaciones porque tienen fecha de retiro del 31 de mayo de 2020, y el sistema no le liquida la prima de vacacional, siendo necesario pagarla en la liquidación definitiva.

Con base en lo anterior, se evidencia una clara limitante del aplicativo de nómina Humano Web, en el sentido de no realizar en su totalidad las liquidaciones definitivas de los servidores públicos, caso concreto, la liquidación de la prima de vacaciones.

Por consiguiente y dado que el auditado no presentó documentación de soporte que evidenciara sus observaciones que busquen desvirtuar esta parte del presente hallazgo, éste se ratifica, así como su presunto alcance disciplinario.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos institucional de gestión y corrupción, se evidencia un riesgo operativo, en el proceso de Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo es Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales, asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“Información desactualizada en el aplicativo Humano Web que administra la planta de personal”

“DESCRIPCIÓN: No realizar el registro oportuno de la información de las novedades del personal en el aplicativo Humano WEB”.

“CONSECUENCIAS: Pagos que no corresponden a la realidad. Afectación del presupuesto de la entidad.”.

A pesar de que el auditado presentó algunas explicaciones sobre presuntos pagos no debidos, estos argumentos no fueron acompañados por soportes documentales para desvirtuar el presente hallazgo.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda verificar el adecuado cumplimiento de los controles establecidos, para la mitigación de los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, a fin de evitar, se siga materializando dicho riesgo.
- Se sugiere una aplicación rigurosa de los controles establecidos para el procedimiento de registro oportuno de novedades en el aplicativo de nómina.

DEDUCCIONES

OBSERVACION No. 01

DEBILIDAD EN EL CONTROL EVIDENCIADO ENTRE LAS NOVEDADES DE INGRESO Y RETIRO DE FUNCIONARIOS REPORTADAS EN PLANILLA DE APORTES A SEGURIDAD SOCIAL FRENTE AL INFORME DE NOVEDADES DEL GRUPO NOMINA.

Descripción de la observación:

Con el fin de validar el control de ingresos y retiros de funcionarios, se tomaron las novedades de tal género reportadas en planilla simple mes a mes y se cotejaron contra la relación de novedades reportadas a auditoría según control del Grupo Nómina en donde se observó el siguiente resultado:

Cuadro No. 11: Diferencias en novedades Planilla Simple frente a novedades control Grupo Nómina

Fecha / Concepto	Novedades reportadas en planilla simple (tipo E, N excepto mayo y junio)		Novedades reportadas a auditoría según control Grupo Nómina		Diferencias	
	Ingresos	Retiros	Ingresos	Retiros	Ingresos	Retiros
ene-20	2	46	2	95	0	-49
feb-20	6	20	6	47	0	-27
mar-20	8	39	7	67	1	-28
abr-20	16	22	15	38	1	-16
may-20	116	29	114	46	2	-17
jun-20	21	30	20	46	1	-16
Total	169	186	164	339	5	-153

Fuente: Información de planilla simple y reporte del Grupo de Nómina

Ingresos:

Mientras que en planilla simple se reportaron 169 ingresos, el control emitido por el Grupo Nómina relaciona 164 ingresos, dejando una diferencia de 5 funcionarios que, entre otras razones, podrían corresponder a:

- a) Funcionarios no incorporados en el control del Grupo Nómina, o
- b) Funcionarios adicionados en planilla fuera del control del Grupo Nómina.

Retiros:

Mientras que en planilla simple se reportaron 186 retiros, el control emitido por el Grupo Nómina relaciona 339 funcionarios retirados, dejando una diferencia de (153) funcionarios que pueden corresponder a:

- a) Funcionarios efectivamente retirados que no quedaron reportados en planilla simple.
- b) Funcionarios indebidamente relacionados en el control del Grupo Nómina.

De otra parte, al observar las diferencias en ingresos y retiros del Cuadro No.11, se observa que solo en los ingresos de enero y febrero hay coincidencia entre el reporte de planilla simple y el control del Grupo Nómina, en los demás periodos tanto los ingresos como los retiros presentan diferencias, lo cual evidencia debilidad en el control de este tipo de novedades.

Retención en la fuente

Con base en la tabla de retención en la fuente aplicable para salarios y pagos laborales contenida en el artículo 383 del Estatuto Tributario (E.T.) cuya tarifa marginal grava los ingresos mensuales mayores a 95 UVT (unidad de Valor Tributario), se tomó como muestra en la nómina del mes de abril, los devengados menores a \$6.373.806, como valor resultante de aplicar de manera general los descuentos por ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional contenidos en los artículos 55 y 56 E.T. equivalentes al 28,5% originando una base de cálculo para aplicar el descuento del 25% por rentas exentas contenido en el numeral 10 del artículo 206 E.T., en donde del valor de los devengados por todo concepto se excluyó el valor de los pagos por vacaciones y prima de vacaciones.

En esta depuración global no se incorporaron, entre otras, las deducciones de la base de retención en la fuente contenidas en los artículos 126-4, 387 y 387-1 E.T. referidas a ahorro en cuentas AFC para el primer artículo, pagos por salud y dependientes para el segundo artículo y pagos por alimentación para el tercer artículo ya que éstas son particulares para cada funcionario y de aplicación rogada y documentada por éste, cuyos soportes no fueron puestos a disposición para ser consultados por parte de esta auditoría.

Con base en este análisis se evidenciaron las situaciones que se describen a continuación:

HALLAZGO No. 06

RETENCION EN LA FUENTE POR SALARIOS DEDUCIDA EN EXCESO DEL INGRESO PERCIBIDO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

La retención en la fuente por salarios se sujeta a la aplicación de uno cualquiera de los 2 procedimientos establecidos en el artículo 385 E.T.

En ausencia de información detallada sobre el procedimiento de retención aplicado a cada funcionario en la muestra tomada, así como de los soportes para disminución de la base de retención que este debió allegar a la entidad antes del 15 de abril de cada año como lo establece el artículo 9. Certificados, del Decreto Reglamentario 2250 de 2017, con base en la metodología informada, se tomó el valor del ingreso del mes de abril de 2020 por cada funcionario al que se le aplicó retención en la fuente evidenciando la siguiente situación:

Cuadro No. 12: Retención en la fuente practicada en exceso del ingreso percibido en abril de 2020.

Item	Cédula	Retención en la fuente	Ingreso	Item	Cédula	Retención en la fuente	ingreso	Item	Cédula	Retención en la fuente	ingreso
1	7703543	8.000	5.003.312	51	19392022	85.000	4.818.095	101	66700991	131.000	5.090.303
2	2389620	12.000	4.140.016	52	37540969	85.000	4.750.233	102	91476488	131.000	5.089.958
3	51824438	13.000	4.478.136	53	38250300	85.000	4.750.233	103	28984294	132.000	5.197.685
4	19414298	13.000	4.405.945	54	19459640	90.000	4.491.139	104	10691063	132.000	5.197.685
5	79847571	18.000	4.042.476	55	10293152	91.000	5.137.246	105	52620626	133.000	4.750.233
6	10161034	20.000	4.355.044	56	16358580	91.000	4.750.233	106	91480724	136.000	5.089.958
7	51677274	27.000	6.042.359	57	28682760	91.000	4.750.233	107	63306179	137.000	5.089.958
8	51594878	27.000	4.750.233	58	37294472	91.000	4.750.233	108	4860222	140.000	4.899.756
9	30652094	32.000	4.462.266	59	51653006	91.000	4.750.233	109	7304060	145.000	5.439.436
10	1014177743	36.000	4.818.095	60	51820015	91.000	4.750.233	110	79183362	150.000	5.439.436
11	52169567	37.000	5.090.303	61	51938850	91.000	4.750.233	111	70810884	150.000	5.439.436
12	43748980	37.000	4.954.199	62	76327026	91.000	4.750.233	112	1327130	151.000	5.499.876
13	80176287	38.000	4.899.756	63	91344575	91.000	4.750.233	113	60340471	152.000	5.573.311
14	52051071	38.000	4.462.266	64	52933634	91.000	4.750.233	114	75031611	152.000	5.348.781
15	52162009	38.000	4.462.266	65	40028027	91.000	4.750.233	115	83258567	152.000	5.348.781
16	63327915	38.000	4.462.266	66	21058431	91.000	4.750.233	116	94510161	157.000	5.335.291

Item	Cédula	Retención en la fuente	Ingreso
17	1058968740	39.000	4.491.443
18	4269158	39.000	4.491.443
19	36516516	39.000	4.491.139
20	12279321	42.000	4.835.055
21	7180052	43.000	4.405.945
22	31835285	48.000	4.405.945
23	98520459	50.000	5.003.313
24	79432092	50.000	4.899.424
25	42492178	51.000	4.533.753
26	35408849	52.000	4.750.233
27	32671208	54.000	4.405.945
28	74181328	57.000	4.513.775
29	79251677	59.000	4.627.548
30	3004883	59.000	4.627.548
31	13840904	61.000	4.355.339
32	40986917	63.000	5.590.532
33	43458109	63.000	5.474.419
34	52336579	63.000	5.090.303
35	80011192	65.000	4.647.570
36	19297914	66.000	4.681.990
37	16214703	69.000	5.090.303
38	73206240	69.000	4.750.233
39	83166363	70.000	4.627.234
40	1082942717	71.000	5.580.278
41	12197565	71.000	4.077.457
42	80550059	72.000	5.279.534
43	39020933	79.000	4.818.095
44	19397411	79.000	4.818.095
45	9527955	79.000	4.817.768
46	9730421	79.000	4.817.768
47	7227295	81.000	4.963.962
48	46671508	81.000	4.750.233
49	79938924	82.000	5.892.723
50	60357637	84.000	4.763.329

Item	Cédula	Retención en la fuente	ingreso
67	43721996	91.000	4.750.232
68	43806980	93.000	4.899.756
69	38860840	96.000	4.750.233
70	79267174	96.000	4.750.233
71	70855663	97.000	4.954.199
72	13040324	99.000	4.954.199
73	91071415	99.000	4.953.863
74	74243522	100.000	4.899.756
75	93415039	100.000	4.899.756
76	17649166	100.000	4.899.424
77	36452467	100.000	4.899.424
78	19497765	102.000	6.208.489
79	63349485	105.000	5.089.958
80	79001718	106.000	4.899.756
81	50956112	107.000	5.348.781
82	30327984	114.000	5.090.303
83	79421148	114.000	5.003.313
84	66978170	115.000	4.750.233
85	2762687	116.000	5.090.303
86	38865754	116.000	4.899.424
87	79429405	116.000	4.041.696
88	7171075	117.000	6.281.530
89	5694100	119.000	5.090.303
90	91176036	119.000	4.681.673
91	39735349	120.000	4.899.424
92	39784441	120.000	4.750.233
93	30401052	120.000	4.750.233
94	8759854	124.000	5.444.173
95	33369964	125.000	5.444.173
96	42680772	125.000	5.003.312
97	23555885	126.000	5.090.303
98	52475632	126.000	5.090.303
99	19321874	126.000	5.090.303
100	4335830	126.000	5.090.303

Item	Cédula	Retención en la fuente	ingreso
117	52384626	170.000	5.380.870
118	52203086	170.000	5.380.870
119	52495111	173.000	5.692.085
120	19382843	176.000	5.692.085
121	91067346	177.000	5.197.685
122	52008602	178.000	5.692.085
123	19333696	179.000	5.380.870
124	94287761	183.000	5.650.971
125	65696669	185.000	5.178.470
126	63469719	191.000	4.899.424
127	52662678	192.000	5.380.870
128	18124065	193.000	5.650.971
129	51852257	196.000	5.650.971
130	362100	196.000	5.288.341
131	74328321	201.000	5.650.971
132	15271881	201.000	5.650.971
133	98500577	201.000	5.650.971
134	37325978	202.000	5.692.085
135	34058041	202.000	5.288.341
136	46385949	204.000	5.986.172
137	79986203	212.000	5.791.289
138	52116294	219.000	5.857.476
139	51728408	221.000	5.956.754
140	31989307	224.000	5.857.476
141	75059838	224.000	5.857.476
142	79652198	235.000	5.380.870
143	31832007	237.000	5.089.958
144	8403312	238.000	5.857.476
145	11307109	243.000	5.956.754
146	78113438	243.000	5.956.754
147	98323799	243.000	5.956.754
148	12986219	243.000	5.953.163
149	28297460	255.000	6.188.407
150	17413714	265.000	5.634.338

Fuente: Nomina del mes de abril de 2020

Como se observa en el resumen, para pagos efectuados a 150 funcionarios que en el mes fueron inferiores a \$6.373.806, sin considerar las deducciones particulares acreditadas por cada funcionario, en cuyo caso la base de retención se tomó para el análisis con el mayor valor de su base de liquidación, se gravaron con retención en la fuente, originando para el funcionario destinatario de la retención un presunto pago de lo no debido, que en principio, le otorgaría el derecho a un pago reintegrándole el mayor valor descontado y en consecuencia la compensación del mayor valor pagado a la DIAN.

Lo anterior refleja una aplicación indebida del artículo 385 E.T. al evidenciarse que aun sin descontar de la base de retención en la fuente las deducciones acreditadas por cada funcionario que quiera hacer uso del derecho de disminuir su base de retención, le fue practicada retención en la fuente en exceso de las tarifas establecidas en el artículo 383 E.T. sin que el pago del mes hubiere constituido base para tal descuento.

La causa de esta situación puede estar originada en una parametrización inadecuada del sistema Humano Web.

El efecto es la detracción de descuentos del pago de nómina por retención en la fuente que al consolidarse al final de la vigencia pueden generar en el contribuyente de renta saldos a favor injustificados.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

“... el Estatuto tributario estipula dos tipos de procedimiento; Procedimiento 1, en el artículo 385 del E.T. el cual toma la base mensual y la lleva a la tabla, Inpec se adopta el procedimiento 2 en la depuración de la retención en la fuente basado en el artículo 386 “Art. 386. Segunda opción frente a la retención.

El retenedor podrá igualmente aplicar el siguiente sistema:

*Procedimiento 2 Cuando se trate de los pagos *o abonos* gravable distintos de la cesantía y de los intereses sobre las cesantías, el "valor a retener" mensualmente es el que resulte de aplicar a la totalidad de tales pagos *o abonos* gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, en el respectivo mes, el porcentaje fijo de retención semestral que le corresponda al trabajador, calculado de conformidad con las siguientes reglas:*

Los retenedores calcularán en los meses de junio y diciembre de cada año el porcentaje fijo de retención que deberá aplicarse a los ingresos de cada trabajador durante los seis meses siguientes a aquél en el cual se haya efectuado el cálculo.

*El porcentaje fijo de retención de que trata el inciso anterior será el que figure en la tabla de retención frente al intervalo al cual corresponda el resultado de dividir por 13 la sumatoria de todos los pagos *o abonos* gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, durante los 12 meses anteriores a aquél en el cual se*

efectúa el cálculo, sin incluir los que correspondan a la cesantía y a los intereses sobre cesantías.

Cuando el trabajador lleve laborando menos de 12 meses al servicio del patrono, el porcentaje fijo de retención será el que figure en la tabla de retención frente al intervalo al cual corresponda el resultado de dividir por el número de meses de vinculación laboral, la sumatoria de todos los pagos *o abonos* gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, durante dicho lapso, sin incluir los que correspondan a la cesantía y a los intereses sobre cesantías.

Cuando se trate de nuevos trabajadores y hasta tanto se efectúe el primer cálculo, el porcentaje de retención será el que figure en la tabla frente al intervalo al cual corresponda la totalidad de los pagos *o abonos* gravables que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el respectivo mes.” Se resalta del texto que se realiza un cálculo de base de retención en los meses de junio y diciembre que para este hallazgo se debería tomar el porcentaje fijo determinado en recalcó de base realizado en el mes de diciembre de 2019.

Por lo anterior no es procedente para este punto tomar la muestra con la depuración de retención en la fuente de procedimiento1, ya que como se indicó anteriormente la mayoría de la funcionarios cumplen con “Cuando el trabajador lleve laborando menos de 12 meses al servicio del patrono “, en el mes de abril ya tienen un porcentaje fijo aplicable directamente independientemente de valor del ingreso del mes.”

Lo informado por el Coordinador de Nomina sobre la retención en la fuente practicada en exceso, se contrae a manifestar que el procedimiento de retención en la fuente adoptado por la entidad es el número 2 y hace una transcripción del artículo 386 E.T.

Si bien el procedimiento número 2 es una metodología válida para calcular la retención en la fuente, no se allegó el cálculo del porcentaje fijo de retención para ningún funcionario con el que se hubiese podido comprobar que el porcentaje determinado a través de tal mecanismo correspondiera al porcentaje aplicado a los pagos en el mes de abril de 2020.

La determinación de la retención en la fuente por el procedimiento No. 1 se hizo con el objetivo de aplicar la mayor base de retención a efectos de buscar un acercamiento al descuento realizado por este concepto por lo que en aplicación de esta mayor base no se encontró justificado el monto retenido.

En tales condiciones resulta contrario a lo evidenciado en la auditoría que aplicando el procedimiento número 2, se hubieran determinado valores a retener cuando por esta vía, en la mayoría de los casos, se disminuye el valor de la retención en la fuente confirmándose de esta forma que en el mes de abril de 2020 se practicaron retenciones en la fuente en exceso del valor que era obligatorio retener.

Así las cosas, al no haberse desvirtuado los argumentos del hallazgo, este se confirma.

RIESGO

Detracciones indebidamente determinadas de los ingresos a funcionarios pueden originar reclamaciones contra la entidad por parte de estos, así como el consecuente desajuste en los valores declarados a título de retención en la fuente que deben ser corregidos.

RECOMENDACION

Revisar individualmente cada uno de los casos en los que se practica retención en la fuente por salarios, efectuar los recálculos correspondientes en la vigencia y proceder con el reintegro de los mayores valores descontados, así como con la corrección de la declaración de retención en la fuente, cuando sea del caso.

HALLAZGO No. 07

DEBILIDAD EN EL CONTROL DE SOPORTES PARA REDUCCIÓN DE LA BASE DE RETENCION EN LA FUENTE - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Los funcionarios sujetos de retención en la fuente pueden optar por disminuir de su base de retención, los diferentes conceptos que establece el E.T. tales como: artículo 126-4 ahorro en cuentas AFC, artículo 387 E.T. pagos por intereses o corrección monetaria en créditos para adquisición de vivienda, salud y dependientes y 387-1 pagos por alimentación, entre otros, para lo cual deben allegar a la entidad las respectivas certificaciones y soportes antes del 15 de abril de cada año como lo establece el artículo 9. Certificados, del Decreto Reglamentario 2250 de 2017.

Con el fin de verificar las deducciones de la base de retención en la fuente se solicitó acceso a tales soportes sin obtener respuesta por lo que no fue posible establecer la existencia de tales certificados y, en consecuencia, la debida aplicación de los mismos en función de aminorar la base de retención en la fuente, en razón de lo cual se evidencia un incumplimiento del artículo 9 del Decreto Reglamentario 2250 de 2017.

La causa de esta situación puede tener su origen en un procedimiento de recaudo de certificados inexistente o que al existir no se cumpla.

El efecto, es la imposibilidad de documentar debidamente la depuración de las bases de retención en la fuente para cualquier propósito de verificación o control.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

“Como se ha indicado en otros numerales el auditor desde el inicio del proceso ha tenido acceso a toda la información de nómina pues la oficina de sistemas le otorgo acceso al programa de nómina, al verificar el sistema encontramos lo siguiente:

BBVA CUENTAS AFC
(se despliega lista de 3 personas)

DESC. MENSUAL POR CORREC. MONE + INTERES
(se despliega lista de 6 personas)

DESCUENTO DE PERSONAS A CARGO
(se despliega lista de 6 personas)

La anterior información fue descargada del sistema de nómina (HUMANO WEB) de la nómina de mayo de 2020.”

El Coordinador de Nomina reitera lo referente a que el auditor ha contado con acceso al aplicativo Humano web y adjunta un reporte de esta base de datos que da cuenta de tres conceptos por los que se puede obtener descuento de retención en la fuente y de las personas y valores correspondientes a cada uno de ellos.

En esta instancia de la auditoría se buscaba resarcir la ausencia de soportes evidenciada en la fase de pruebas con los que se pretendía validar justamente el reporte que se presenta como modelo en la respuesta, situación que no se llevó a cabo.

Al volver a los elementos que originan el presente hallazgo, es claro que se hace referencia a los “soportes” los cuales no fueron allegados para hacer los análisis respectivos y en consecuencia su ausencia representa el elemento que se predica como fuente de la debilidad en el control el cual a pesar de haberse solicitado en la fase de pruebas y exhibido como hallazgo no fue presentado por la Coordinación de Nomina de la Entidad, dejando sin respuesta válida el hallazgo.

En tales condiciones, al no haberse desvirtuado los argumentos del hallazgo, este se confirma.

RIESGO

Detracciones indebidamente determinadas de los ingresos a funcionarios con el consecuente y muy probable saldo a favor en la Declaración de Renta del Contribuyente.

RECOMENDACION

Crear el archivo virtual de documentos soporte de retención en la fuente por concepto de salarios y pagos laborales por cada vigencia de tal forma que pueda ser consultado en cualquier tiempo.

HALLAZGO No. 08

APROBACIÓN DE LIBRANZAS SIN QUE EL BENEFICIARIO TENGA CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Según la información reportada por el Grupo de Nómina, mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2020 y realizada la verificación a la liquidación de los ingresos y deducciones de la nómina del INPEC, se tomó una muestra, la del mes de mayo de 2020, para el 100% de los servidores públicos, donde se pudo evidenciar que a los servidores públicos relacionados en el Cuadro No. 13, les fue aprobadas solicitudes de libranzas y/o demás descuentos de nómina, sin que hayan tenido capacidad de endeudamiento.

Cuadro No. 13: Relación de Funcionarios con Descuentos sin capacidad de Endeudamiento.

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO	CÉDULA	VALOR EXCEDIDO	CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
10007511	58.937	1099205342	14.830	5916795	33.672
10010906	213.621	1099552489	70.950	5938232	122.899
10013498	64.716	1100502173	75.245	60252061	93.090
1001547870	17.738	1100955783	60.094	60266454	18.947
1001817861	68.626	1100961121	74.843	60380889	184.731
1001888755	102.694	1101201888	139.701	6342947	49.784
10034623	241.051	1101687877	65.287	63438092	30.552
1004635786	34.115	1102349073	169.040	63552288	114.237
1004825260	55.430	1102350523	53.737	6466108	98.126
1010163762	115.095	1102353240	33.039	65716636	162.039
1013601565	16.210	1102360405	236.027	65781711	7.667
1014178282	25.269	1102365159	250.894	66764344	38.727
1015412537	44.872	1102367724	28.102	70434798	188.528
1016046329	1.252	1102548525	172.899	7178449	301.193
10188858	32.079	1104132199	13.742	7179263	70.528
1019072121	35.060	1104703744	38.457	72001936	46.171
1020425999	187.628	1105682144	241.467	72009051	168.403
1020436297	106.120	1105682156	59.062	72009538	20.694

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1020730209	286.893
1022371656	129.185
1022929300	41.522
1022955160	185.632
1022958018	10.860
1023011892	154.037
1024475585	341.912
1024505547	38.100
1026566143	61.389
1027883280	137.538
10300426	3.056
1030532807	211.158
1030580538	28.835
1030606501	51.722
1031129817	13.007
1031147554	13.973
1032371545	38.904
1032380047	182.167
1032420567	110.688
1032430903	37.794
1032452033	186.045
1032487670	255.069
1033649903	195.667
1033677481	7.013
1033680814	86.134
1033684278	28.581
1033688445	18.019
1033693251	143.977
1033722438	93.349
1035420950	19.190
10385404	32.503
10386216	76.632
1039448832	131.711
1040376548	103.520
1042419566	126.048
1042426810	58.844
1045687096	131.678

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1105783854	221.211
1105784332	485.923
1106394557	166.222
1110459952	192.703
1110490173	159.875
1110516954	56.179
1110517405	754
1110525433	2.899
1111193627	48.091
1112129569	63.773
1112219103	40.378
1113304049	94.347
1113305025	461.250
1113306939	44.968
1114817297	27.156
1115073899	14.334
1115074033	61.079
1116248714	115.813
1117502910	94.114
1117511279	83.050
1117530231	22.450
1118290199	28.132
1120355890	62.947
1120369004	82.266
1121846406	195.954
1121863215	187.434
1122120101	2.015
1122120147	148.255
1122123395	19.729
1122126854	38.291
1122127417	384.312
1122649905	12.616
11226790	35.445
1122724726	254.175
1124851103	26.947
1128057213	49.213
1128624886	29.794

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
72046625	73.554
72227186	148.225
72238644	377.147
72248652	115.748
72249415	143.496
72269223	9.735
72272093	54.971
72273999	128.969
72431894	26.311
7335196	7.758
73575131	64.602
74080940	257.116
74243965	119.873
74360224	98.984
74375927	34.863
75093091	112.570
75094112	262.613
76140819	100.910
76321453	357.689
76326833	119.489
76334042	73.998
76336000	30.853
76351698	204.718
7694817	132.266
7698827	490.314
7705821	28.776
7707737	146.544
7708404	72.897
7710410	283.608
7714265	218.863
7718492	245.089
7718990	61.086
7719660	203.335
7723579	90.086
7732294	225.959
78022759	438.200
78747805	320.811

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1049608622	149.645
1049617188	53.969
1050200129	9.538
1052393232	122.449
1052398547	31.528
1053336546	197.200
1053608687	17.371
1053804823	68.602
10544314	61.965
1054550595	144.856
1054555412	2.071
1054921051	24.086
1054923238	71.360
1054990104	145.847
1059700273	76.945
1059812005	58.358
1059904875	76.353
1059908147	163.349
1061086914	282.436
1061699971	175.003
1061709761	109.749
1061724674	136.044
1061751861	191.472
1061760424	89.882
1062313021	42.961
1065203143	76.463
1065584776	279.022
1065602165	15.045
1065615459	182.548
1065633988	247.470
1067883887	59.514
1067924879	9.756
1069175103	79.366
1069754242	130.225
1069944269	19.356
1070943699	80.170
1073324307	50.747

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1129488324	85.167
1129539123	129.748
1130617236	72.567
1130618829	186.526
11335115	31.212
11412328	137.278
1144125478	13.621
11446713	17.229
1151950420	171.423
1152694906	87.393
12206566	112.277
12746733	93.063
12752267	52.529
13068810	166.086
13176285	256.984
13177474	208.711
13543406	60.889
13544841	147.961
13636578	31.407
13715217	121.255
13716261	74.752
13716415	8.108
13721245	13.188
13740872	190.299
13743907	131.148
13744929	90.271
13862005	114.782
13870021	114.137
13959786	21.320
14323862	100.542
14324289	354.432
14396845	105.447
14399685	26.050
14638713	73.725
14697399	1.750
14699645	220.013
14797792	34.722

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
79004976	28.905
79169493	175.672
79217635	305.823
79220743	43.613
79421148	158.431
79597202	122.586
79607226	139.576
79635659	281.550
79668306	51.628
79699693	39.871
79724899	89.741
79746621	48.136
79763036	2.573
79772092	109.126
79807459	299.817
79824826	129.669
79845462	58.689
79896718	15.405
79906437	110.607
79938924	683.034
79975665	9.131
79979140	90.520
79986179	198.932
80037752	78.868
80054409	206.833
80056803	1.431
80059844	110.976
80061646	27.183
80069239	14.850
80092897	18.226
80119621	142.882
80127779	96.863
80160846	76.963
80166036	207.389
80240828	35.349
80505895	25.931
80723464	216.568

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1073383179	20.100
1073522712	34.004
1074130193	63.789
1074132911	19.836
1074416601	185.315
1075225524	67.866
1075232120	15.241
1075300572	15.795
1075663658	19.736
10768902	246.949
1077852259	15.665
1077862193	17.145
1081402901	62.941
1082851802	15.699
1082884468	92.272
1082884745	230.927
1082955470	44.254
1083558990	63.215
1083896586	57.905
1083901872	150.908
1084222347	152.721
1085250549	39.892
1085255768	40.911
1085262345	118.221
1085270712	67.484
1085271257	407.866
1085274189	260.065
1085277453	68.847
1085280357	108.181
1085282667	58.175
1085306802	66.592
1085308838	113.850
1085311382	5.516
1085688580	7.243
1085910955	78.432
1085916717	54.934
1086895345	182.448

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
14893761	210.490
15025514	327.976
15339574	96.537
15887275	157.061
15923644	11.453
15961174	16.281
16214703	193.363
16229662	102.494
16460103	54.638
17415923	11.495
17416653	23.298
17417918	121.433
17419027	91.970
17419243	185.800
17420761	86.966
17420993	208.653
17421192	58.870
17421214	55.849
17421287	78.426
17421323	301.068
17421465	193.223
17421795	85.220
17423192	10.195
17423994	9.600
17446798	105.246
17546825	295.409
17585532	197.916
17648769	62.547
18129776	114.765
18370278	113.521
18395674	102.449
18396943	45.431
18400057	14.894
18531200	1.908
18927181	175.472
19252818	140.958
1978801	85.510

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
80725104	190.908
80726971	8.258
80728319	105.831
80750228	24.155
80772743	55.889
80778106	197.526
80811762	93.554
80812778	96.828
80831250	42.419
80919105	26.115
83040662	8.029
83229373	127.480
85468158	200.103
85469478	177.690
86052664	352.417
86058153	72.475
86061879	203.043
86066420	516.740
86069243	1.644
86070476	44.744
87061853	222.101
87491605	43.907
87531419	105.276
8798500	83.797
8799202	91.059
88031338	187.364
88206117	429.746
88215329	83.049
88233529	59.239
88238969	234.723
88242954	22.873
88245051	151.408
88245579	85.610
88259785	20.322
88285315	156.156
89007778	17.513
91075652	51.640

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1087411827	543.809
1087617403	91.233
1087959897	114.354
1088730901	62.468
1088733024	261.505
1088735124	97.238
1088736701	118.718
1090392846	93.948
1090404932	236.989
1090405533	101.503
1090408003	49.852
1090442125	14.863
1090443578	30.813
1090463079	50.185
1091661108	86.053
1091670018	226.511
1092353852	38.132
1093217217	2.004
1093737690	66.596
1093750613	15.856
1094245677	1.004
1094532762	119.747
1094893874	346.495
1094895674	21.816
1094896054	92.289
1094903528	38.817
1095786358	356.661
1095805332	7.688
1095807204	172.518
1095906506	140.698
1095915653	97.075
1095918331	48.281
1096194231	306.856
1097392063	14.514
1098602366	13.743
1098616894	85.815
1098676026	59.993

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
20637664	66.999
21110917	12.144
2231571	115.117
25059489	40.737
26433987	17.283
28539980	158.207
29286752	63.104
30372959	97.455
30390736	80.428
31569878	137.064
3277043	137.377
32775948	19.476
32823543	269.764
34331944	1.348
36300106	173.638
36642041	77.081
37195788	11.068
37392014	36.811
39766048	16.094
39770426	263.123
40436952	159.699
4061135	16.843
40936979	81.565
4179724	33.481
41961207	131.333
4378283	157.638
4437766	52.390
45462466	7.366
4578862	113.482
4612839	21.804
4633455	7.175
51567713	64.562
51688599	1.613
51820994	5.943
52184453	24.493
52483060	67.090
52726033	105.185

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
91109116	432.370
91110475	73.229
91155406	29.335
91159709	329.927
91182179	324.654
91183841	103.326
91233776	988
91260254	6.535
91288465	88.210
91353322	238.530
91449817	39.442
91458513	173.533
91478876	221.741
91495862	72.972
91498258	44.454
91505869	165.537
91508217	28.178
91511124	206.224
91514559	111.952
91535411	269.762
91539807	348.895
93135929	28.483
93136273	124.375
93180823	35.628
93299448	50.629
93394135	282.206
93402161	101.424
93402970	17.663
93403267	144.622
93409420	62.760
93411756	217.649
93412422	123.002
94287109	39.710
94287457	53.238
94287810	113.144
94324942	18.293
94327288	196.709

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
1098676902	222.837
1098686342	70.946
1098694405	164.215
1098700108	69.390
1098715446	118.272
1098715789	169.125
1098719164	116.612
1098741251	100.425

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
52783680	130.384
52807948	11.565
52834700	72.431
53101536	71.682
5468802	153.495
5469434	84.671
55113498	11.700
5821047	53.857

CÉDULA	VALOR EXCEDIDO
94479451	181.536
94486935	75.539
94518294	107.477
9726925	55.604
9729042	174.502
9729169	129.551
9774529	22.034
98136590	95.405

Fuente: Información suministrada por el Grupo de Nómina y Aplicativo Humano Web

Por lo anterior, se evidencia un incumplimiento por parte del INPEC, del artículo 3° de la Ley No. 1527 del 27 de abril de 2012, donde establece:

“5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.”
(Subrayado fuera de texto).

Lo anterior, obedece presuntamente, a un control deficiente del procedimiento PA-TH-P03 denominado ELABORACIÓN DE NÓMINA, por parte de los servidores públicos responsables.

La aprobación de descuentos de nómina podría generar un mayor riesgo de afectar el derecho al mínimo vital del servidor público beneficiario, toda vez que por esta vía se le autoriza al funcionario la imposición de una carga financiera en detrimento del derecho a la vida digna del funcionario.

En este orden de ideas, el artículo 3° de la citada Ley es claro en señalar que la libranza o descuento directo se podrá efectuar, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley, los cuales, para los servidores públicos se encuentran contemplados en el artículo 2.2.31.6 del Decreto 1083 de 2015.

Por este hecho, se enuncia un presunto alcance disciplinario, en el entendido que, hay un presunto incumplimiento de los deberes del servidor público enunciados en el numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Coordinador del Grupo de Nómina, mediante oficio No. 85105 – SUTAH - 2020IE0231337 del 28 de diciembre de 2020; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“Generalmente los funcionarios adquieren créditos con entidades financieras en las cuales comprometen el 50% de su salario, conforme lo establece la norma, pero una vez tienen comprometido su salario realizan afiliaciones a las entidades que prestan servicios funerarios, adquieren seguros de vida y/o se afilian a las organizaciones sindicales que tienen descuento por nómina, situaciones que se consideran prioridad por los servicios que prestan además los funcionarios autorizan su descuento por lo que a pesar de que se descuenta más del 50% del salario el funcionario lo autoriza y por la prioridad del servicio sería más grave para la entidad no realizarlos”.

Sin embargo, en dicha comunicación no hay soporte o argumento que busque desvirtuar el hallazgo, por lo tanto, este se ratifica, así como su presunto alcance disciplinario.

Teniendo en cuenta las disposiciones relacionadas con los descuentos de nómina, el empleador debe dar prioridad a los embargos judiciales, luego a los créditos por libranza autorizados y restringir temporalmente los subsiguientes, hasta tanto no se satisfaga la primera obligación, puesto que, la vulneración de los derechos fundamentales del servidor público es evidente.

De manera que, en el futuro, la obligación de priorizar los descuentos directos aplicados por nómina, temática aquí dilucidada, le resulta un deber de ineludible acatamiento.

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 protección y subsistencia del servidor público del INPEC y su núcleo familiar, la cual se satisface mediante la remuneración por la actividad laboral desempeñada.

RECOMENDACIÓN

Se sugiere que las partes que intervienen en el proceso de aprobación de libranzas y demás descuentos de nómina, conozcan y apliquen rigurosamente, las disposiciones establecidas, a fin de no afectar el derecho al mínimo vital del servidor público beneficiario, toda vez que por esta vía se le autoriza al servidor público la imposición de una carga financiera en detrimento del derecho a la vida digna del mismo.

OBSERVACION No.2

ALTO NUMERO DE FUNCIONARIOS CON EMBARGOS

DESCRIPCION DE LA OBSERVACION

En verificación de los descuentos efectuados por embargos, se evidenció que en el mes de abril de 2020 se practicó descuento por embargos de diferentes conceptos a 1.414 funcionarios y en el mes de mayo a 1.420.

Estas cifras indican que, en el Instituto, se maneja un alto porcentaje de funcionarios con embargos cuya proporción podría ubicarse en el 10% del total de funcionarios de la Entidad.

Así las cosas, es determinante hacer un estudio de las causas que llevan a los servidores a adoptar conductas que deben ser dirimidas en estrados judiciales originadas en el no pago de obligaciones financieras que desembocan en embargos ejecutivos o en inasistencia alimentaria a hijos o padres que origina detracciones de salarios por embargos de alimentos con el consecuente impacto social que generalmente está precedido de violencia intrafamiliar.

La Subdirección de Talento Humano tiene la responsabilidad de proponer las Políticas para lograr conjurar esta problemática social que esta enquistada en la entidad y que tiene un impacto directo en la calidad del servicio prestado por cuenta de los funcionarios destinatarios de este tipo de decisiones judiciales.

Resulta contradictorio que siendo el INPEC una de las entidades más afectadas por la saturación del aparato judicial del estado, sean sus propios funcionarios quienes contribuyan a congestionarlo aún más con la intervención de éste para dirimir y administrar embargos por diversos tipos de causas en todos los circuitos judiciales del país.

RIESGO

Por cuenta del aminoramiento del recurso financiero que le es descontado al funcionario a título de embargos, se puede ocasionar una falencia en los recursos de que dispone para atender los gastos para su congrua subsistencia conllevando así a una posible prestación deficiente del servicio en detrimento de la responsabilidad de la Entidad.

RECOMENDACION

Estudiar con cifras y datos estadísticos las razones por las que se suscita esta situación en procura de proponer e impulsar las Políticas que sea necesario implementar en

función de evitar la intervención de la justicia por cuenta de acciones llevadas a cabo por funcionarios de la entidad.

OBSERVACION No.3

DEBILIDAD EN EL CONTROL DE NOVEDADES DE NOMINA

DESCRIPCION DE LA OBSERVACION

Las novedades de nómina están administradas a través de una cuenta de correo electrónico que las recibe y se asignan manualmente al responsable de su registro en el programa Humano Web.

Novedades tales como las derivadas del registro de libranzas, seguros, embargos, ausentismos, sindicatos, cooperativas, fondos de empleados, entre otras, requieren ser controladas bajo un número consecutivo con el que se identifique numéricamente la existencia de uno cualquiera de tales eventos y sea el elemento con el cual se valida en el aplicativo Humano Web el registro de la totalidad de las novedades de nómina en un determinado periodo.

APORTES PARAFISCALES

Al encontrar reporte de novedades en la planilla tipo “x”-estudiantes, incluidos en Planilla Simple a lo largo del semestre I-2020, el día 7 de diciembre se solicitó a la Subdirección de Talento Humano el control mensual de estudiantes en fase productiva con el propósito de verificar la consistencia de lo reportado, información que a la fecha de cierre de auditoría no había sido allegada para validación, en razón de lo cual, si se utilizan controles similares a los que utiliza el área de contratación para el reporte de contratistas, podría ser aplicable lo evidenciado en el siguiente hallazgo.

HALLAZGO No. 09

APORTES A ARL LIQUIDADOS CON INCONSISTENCIAS ENTRE LAS NOVEDADES REPORTADAS EN PLANILLA SIMPLE TIPO (Y) – CONTRATISTAS Y REPORTE DE CONTRATACION - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTA INCIDENCIA DISCIPLINARIA. NO HAY RESPUESTA DEL AUDITADO A ESTE HALLAZGO

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Al revisar los aportes a ARL que la entidad tiene la obligación de asumir por el tipo de riesgo profesional IV o V que maneja, se observó que las novedades reportadas a través del operador de seguridad social de la entidad por medio de Planilla Simple tipo

(Y) - contratistas, no presentaban cotización en los periodos de marzo, abril y junio, por lo que se procedió a solicitar al área de contratación la fuente detallada de información para el análisis respectivo.

Al tomar como base para el cotejo de aportes a la ARL el informe de contratistas rendido por la Subdirección de Gestión Contractual mediante oficio 2020IE0219780 de fecha 07/12/2020d y las planillas de aportes a seguridad social del semestre I-2020, se evidenciaron las diferencias relacionadas a continuación:

Cuadro No. 14: Diferencias entre novedades según Control de la Subdirección de Gestión Contractual frente a lo declarado por Planilla Simple.

Planilla Tipo (Y)	Informe de la Subdirección Técnica de Contratación		Declarado por Planilla Simple		Diferencias	
	Ingresos	retiros	ingresos	retiros	ingresos	retiros
ene-20	7	0	11	0	-4	0
feb-20	19	0	0	1	19	-1
mar-20	1	0	0	0	1	0
abr-20	2	0	0	0	2	0
may-20	3	0	5	5	-2	-5
jun-20	10	3	0	0	10	3
TOTAL	42	3	16	6	26	-3

Fuente: Informe emitido por la Subdirección de Contratación y datos reportados por Planilla Simple

La información de contratistas declarada mes a mes en Planilla Simple solo reporta cotización en los periodos que tienen novedad de ingreso o retiro por lo que en los periodos sin ingresos o sin retiros de contratistas, no se pudo comprobar la obligación de liquidar y pagar el aporte respectivo a la ARL evidenciándose un incumplimiento de la obligación de liquidar y efectuar el aporte respectivo a la ARL que establece el artículo 13 del Decreto 723 de 2013.

Es importante tener presente que la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales inicia al día siguiente de su afiliación como lo establece el artículo 6 del Decreto 723 de 2013.

De otra parte, al observar los totales de ingresos del informe presentado por la Subdirección de Gestión Contractual (42 personas) y compararlos contra el total de ingresos declarados en planilla simple (16 personas) se obtiene una diferencia total de (26 personas) que a pesar de tener contrato por orden de prestación de servicios no fueron reportadas a la ARL observándose un incumplimiento del numeral 8 del artículo 15 del Decreto 723 de 2013,

Igual situación se presenta con los retiros en donde la diferencia total de (-3 personas) indica que se desafiliaron más personas de las que fueron reportadas como ingreso en el periodo de análisis.

La causa de lo evidenciado puede deberse a debilidad en el control al momento de reportar a la Subdirección de Talento Humano las novedades originadas desde el área de contratación.

La situación evidenciada genera un riesgo para la entidad de indemnizar y responder directamente al contratista por las prestaciones económicas y asistenciales de la ARL en caso de materializarse un accidente de trabajo y en consecuencia la acción de repetición contra el funcionario que, con conocimiento y obligación de afiliar y cotizar el aporte a la ARL respectiva de los contratistas de la entidad, no haya gestionado tal obligación legal.

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

La coordinación de nómina no presentó respuesta a este hallazgo.

Dado que en la fase de pruebas se solicitó a la Subdirección de Talento Humano el reporte de estudiantes con el fin de validar la consistencia en los aportes a la ARL, la respuesta se dio de manera extemporánea mediante la remisión de un archivo en Excel en donde se relacionaron por mes los nombres y establecimientos a los que se encontraban adscritos judicantes, sicólogos y demás personal clasificado en tal grupo.

Al haberse presentado de manera extemporánea el archivo de Excel con la relación de estudiantes mes a mes sin haberse acompañado de oficio explicativo de la información remitida, no alcanzó a quedar debidamente sustentado el hallazgo de aportes a ARL correspondiente al grupo de estudiantes por lo que en tales condiciones, no se consideró en el informe final el resultado de tal análisis confirmándose solo lo descrito en el presente hallazgo relativo a la planilla de aportes tipo (Y) de contratistas.

Por lo anterior, al no haberse desvirtuado los argumentos del hallazgo, este se confirma.

PAGOS

Consignación en cuentas bancarias y órdenes de pago en banco BBVA

Dentro de las pruebas de auditoria realizadas se cotejó el valor de los pagos contenido en los archivos de cada una de las 14 entidades financieras a través de las cuales se efectúan pagos a funcionarios suministrado por el Grupo de Tesorería contra el archivo de pagos suministrado por el Grupo de Nómina.

Con base en el número de identificación y valor del pago ordenado desembolsar en los archivos *.txt de los bancos se cruzaron los mismos campos en el archivo de pagos del Grupo de Nómina en los meses de febrero, abril y junio sin encontrar novedades ni diferencias en los valores determinados para pago en las bases de datos mencionadas.

HALLAZGO No. 10

INCUMPLIMIENTO Y PAGO TARDIO DE LA LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES A LOS EXFUNCIONARIOS. - HALLAZGO ADMINISTRATIVO CON PRESUNTO ALCANCE DISCIPLINARIO.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO:

Según la información reportada por el Grupo Administración del Talento Humano, mediante correo electrónico del 10 de noviembre de 2020, se pudo evidenciar un presunto atraso en el reconocimiento de las prestaciones sociales (Liquidación Definitiva) a los exfuncionarios, como se muestra en el **Cuadro No. 15**. Así mismo, a algunos exfuncionarios, a la fecha de entrega de la información, no le ha sido pagada la liquidación definitiva.

Cuadro No. 15: Relación de Meses de Pago de Liquidaciones a Exfuncionarios

FIN DE LA VINCULACIÓN	MES DEL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN	No. DE EXFUNCIONARIOS
ENERO DE 2020	MARZO DE 2020	1
	MAYO DE 2020	60
	JUNIO DE 2020	1
	JULIO DE 2020	20
	AGOSTO DE 2020	3
	SEPTIEMBRE DE 2020	2
	OCTUBRE DE 2020	1
	NO SE LES HA PAGADO	7
FEBRERO DE 2020	MAYO DE 2020	23
	JUNIO DE 2020	1
	JULIO DE 2020	13
	AGOSTO DE 2020	1
	SEPTIEMBRE DE 2020	2
	NO SE LES HA PAGADO	7
MARZO DE 2020	MAYO DE 2020	13
	JUNIO DE 2020	1
	JULIO DE 2020	36

FIN DE LA VINCULACIÓN	MES DEL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN	No. DE EXFUNCIONARIOS
	AGOSTO DE 2020	7
	OCTUBRE DE 2020	8
	NO SE LES HA PAGADO	2
ABRIL DE 2020	JULIO DE 2020	29
	AGOSTO DE 2020	4
	NO SE LES HA PAGADO	5
MAYO DE 2020	JULIO DE 2020	1
	AGOSTO DE 2020	25
	SEPTIEMBRE DE 2020	4
	OCTUBRE DE 2020	11
	NO SE LES HA PAGADO	5
JUNIO DE 2020	AGOSTO DE 2020	5
	SEPTIEMBRE DE 2020	23
	OCTUBRE DE 2020	8
	NO SE LES HA PAGADO	10

Fuente: Información suministrada por el Grupo Administración del Talento Humano

Por lo anterior, se evidencia incumplimiento del artículo 49 del Decreto 1045 de 1978, el cual establece:

“Las entidades resolverán las solicitudes de prestaciones sociales con sujeción estricta al orden en que sean presentadas, sin que en ningún caso puedan concederse prelación en su trámite o pago. Las decisiones sobre dichas solicitudes se adoptarán mediante providencias que se notificarán en la forma prevista en el decreto 2733 de 1959.

Igualmente se incumple con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1071 de 2006 y párrafo, el cual establece:

“ARTÍCULO 5o. MORA EN EL PAGO. La entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.

PARÁGRAFO. En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en este artículo. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este”.

La oportunidad en el pago de las cesantías parciales o definitivas tal como lo establece la normatividad vigente ha sido objeto de variada jurisprudencia dentro de la que se destaca, entre otras, la sentencia de Unificación SU-995 de 1999 proferida por la Corte Constitucional, Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz, que precisó la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar:

"a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.

b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.

(...)

h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares."

Con base en lo anterior, se evidencia un incumplimiento del artículo 49 del Decreto 1045 de 1978, del artículo 5 de la Ley 1071 de 2006, así como de la Sentencia de Unificación SU-995 de 1999.

El atraso en el reconocimiento de las prestaciones sociales a los exfuncionarios obedece presuntamente, a un control deficiente de la normatividad vigente, por parte de los servidores públicos responsables.

Por el atraso en dicho reconocimiento, se podría estar aumentando las reclamaciones por parte de los exfuncionarios, acciones legales por las partes interesadas, insatisfacción de los exfuncionarios y/o afectación de la imagen institucional.

En razón 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 numeral 1° del artículo 34 en concordancia con el artículo 50 de la ley 734 de 2002 "Código Disciplinario Único".

ANÁLISIS DE LAS OBSERVACIONES EFECTUADAS POR EL AUDITADO AL INFORME PRELIMINAR

Se recibió respuesta por parte del Coordinador del Grupo de Nómina, mediante oficio No. 85105 – SUTAH - 2020IE0231337 del 28 de diciembre de 2020; respecto al presente hallazgo, el auditado manifiesta lo siguiente:

“De manera respetuosa nos dirigimos a su despacho en atención al asunto de la referencia, concretamente frente al Hallazgo 10, el cual refiere un presunto atraso en el reconocimiento de las prestaciones a los exfuncionarios y pago de la liquidación. En torno a ello debe señalarse que el proceso de liquidación y reconocimiento de las prestaciones a sociales a los exfuncionarios, es proceso que demanda la verificación de la información laboral del ex funcionario, lo cual conmina a requerir a los Establecimientos de reclusión y sedes laborales donde prestaban sus servicios los funcionarios para que suministren la información necesaria para consolidar todos los aspectos a tener en cuenta al momento de liquidar al exfuncionario, dependiendo en consecuencia de ello de la oportuna respuesta de otras áreas del instituto, que de no ser oportuna puede conllevar a demoras en el proceso liquidatorio.

Debe considerarse que existen una serie de variables que impactan y afectan la consolidación de la información necesaria para surtir el proceso de liquidación de algunos exfuncionarios, la asignación de recursos para el reconocimiento, la aprobación de la Dirección de Gestión Corporativa de los actos administrativos proyectados, asimismo el aumento en el número de retirados como se evidencio en el presente año, versus el reducido número de funcionarios liquidadores a cargo de los procesos implica que no se satisfagan dentro de los términos algunos procesos. No obstante, es pertinente resaltar que se vienen surtiendo los procesos liquidatorios en el estricto orden de llegada una vez consolidada la información necesaria para tal fin, satisfaciendo en su mayoría los procesos asignados.

Los actos de reconocimiento de prestaciones sociales de los exfuncionarios como se indicó previamente surten previamente una serie de actuaciones que implican la participación de otras dependencias del Instituto, los cuales son remitidos a los grupos encargados de realizar los pagos de conformidad con lo establecido en la Resolución 000243 del 17 de enero de 2020, por medio de la cual se desarrolla la estructura orgánica del nivel central y se determinan los grupos de trabajo del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario”.

Si bien, la administración debe reconocer y/o liquidar las prestaciones sociales en un tiempo razonable que le permita efectuar los procedimientos señalados legalmente, el retardo injustificado que se evidencia ubica en condiciones de indefensión al exfuncionario.

La falta de respuesta de información oportuna por parte de las diferentes dependencias del instituto y de otras entidades, así como las fallas en la unificación de la información o el reducido número de funcionarios liquidadores, no son argumentos válidos para disculpar un retardo en la liquidación de las prestaciones sociales de los exfuncionarios.

En tales condiciones, al no haber presentado evidencias que desvirtúen el objeto del hallazgo, este se ratifica, así como su presunto alcance disciplinario.

RIESGO

Una vez revisado el Mapa de Riesgos institucional de gestión y corrupción, se evidencia un riesgo de cumplimiento, en el proceso de Gestión del Talento Humano, cuyo objetivo es Administrar los procesos de ingreso, desarrollo y desvinculación del talento humano al servicio del INPEC, mediante el desarrollo de estrategias administrativas y operativas soportadas en el principio constitucional del mérito, tendientes a garantizar servidores públicos competentes para alcanzar los objetivos Institucionales, asociado a la situación encontrada en el presente hallazgo:

“Incumplimiento (tardío) en las liquidaciones de las prestaciones sociales a los exfuncionarios de acuerdo a la normatividad vigente”

“DESCRIPCIÓN: Atraso en el reconocimiento de prestaciones por demoras en la información reportada por otras dependencias o entidades externas”.

“CONSECUENCIAS: Aumento en las reclamaciones por parte de los exfuncionarios. Acciones legales por las partes interesadas. Insatisfacción de los ex funcionarios. Afectación de la imagen institucional”.

RECOMENDACIÓN

- Se sugiere que todas las partes que intervienen en este proceso, conozcan a cabalidad, el procedimiento para tal fin y de esta manera sea aplicado rigurosamente, en las diferentes dependencias del INPEC. Así mismo, respetar estrictamente el orden en que sean presentadas.
- Recomendar a la Subdirección de Talento Humano a través del coordinador del Grupo de Prestaciones Sociales, verificar permanentemente la gestión de cada liquidador e indagar sobre los avances del mismo empleando una matriz de seguimiento en la que se registran las novedades, asignaciones, valores y estados del proceso. En caso de que la información no se encuentre actualizada en la matriz, se procederá a realizar los requerimientos correspondientes.

11. Conclusiones

- Con base en la limitación en el alcance de auditoría expresada en el hallazgo No. 1 del presente informe, el objetivo de auditoría no se cumplió y en consecuencia no se puede tener un resultado concluyente sobre la información observada.
- En general, la liquidación de nómina presenta debilidades de control con impacto en riesgos de gestión y de corrupción.
- Además de haberse presentado limitación en el alcance en la fase de pruebas de auditoría, las respuestas al preinforme se hicieron de una manera superficial sin

presentar los soportes que evidenciaran lo manifestado, situación que pone de presente una baja capacidad de respuesta ante los requerimientos de terceros.

- El software Humano Web con el que se administra la información de nómina, presenta debilidades de control y desarrollo que dificultan la operación de seguimiento, liquidación y control de la nómina de funcionarios de la Entidad.

12. Responsables


JEFERSON ERAZO ESCOBAR
Jefe Oficina de Control Interno

13. Distribución del informe

Nombre y Cargo	Fecha
<ul style="list-style-type: none">- Señor Mayor General MARIANO DE LA CRUZ BOTERO COY Director General- Señora JACQUELINE TORRES Directora Gestión Corporativa (E)- Señora LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA Subdirectora de Talento Humano- Señor JORGE ARMANDO BERNAL TRIVIÑO Coordinador Grupo Nómina- Señora SANDRA YANETH AVILA MORENO Coordinadora Grupo de Tesorería	Febrero 18 de 2021