



Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal

INFORME PRELIMINAR AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN

Proceso causación, liquidación,
pago y registro de la nómina

VIGENCIA 2022

Tabla de contenido

1. OBJETIVO.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. CRITERIOS	4
4. METODOLOGÍA.....	6
5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	6
5.1 LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA	6
5.1.1 CALCULOS DE LA NÓMINA DE JUNIO 2021.....	6
5.1.1.1 Incremento salarial:	6
5.1.1.2 Gastos de Representación	9
5.1.1.3 Prima de antigüedad.....	11
5.1.1.4 Prima Técnica.....	13
5.1.1.5 Bonificación por servicios prestados	16
5.1.1.6 Auxilio de Transporte y Subsidio de Alimentación	17
5.1.1.7 Vacaciones y Prima de vacaciones	18
5.1.1.8 Bonificación por recreación.....	21
5.1.1.9 Sistema de Seguridad Social – Salud y Pensión.....	22
5.1.1.10 Prima de Navidad	24
5.1.2 NÓMINA DEL MES DE MAYO DE 2022.....	26
5.1.2.1 Incremento salarial.....	26
5.1.2.2 Gastos de representación.....	28
5.1.2.3 Prima Técnica.....	29
5.1.3 INCAPACIDADES.....	31
5.1.3.1 Liquidación	31
5.1.3.1.1 Cobro de Incapacidades y gestión de incapacidades.....	34
a. Reporte de incapacidades área de Tesorería vigencia 2021-2022:.....	34
b. Novedades por incapacidades de enero a mayo de la vigencia 2022 – reporte Talento Humano:	37
5.1.2 VACACIONES.....	38
a. Del cumplimiento de la entrega del acta de actividades pendientes:.....	42
6. CONCLUSIONES	43
7. RECOMENDACIONES	44

Índice de Tablas

Tabla 1: Límite asignación básica mensual entidades territoriales 2021	7
Tabla 2: Resultados cálculo incremento salarial 2021	7
Tabla 3: Escala de Gastos de Representación	10
Tabla 4: Resultados cálculo Gastos de Representación – Nómina junio 2021	10
Tabla 5: Resultados cálculo Prima de antigüedad – Nómina junio 2021	11
Tabla 6: Escala prima técnica	14
Tabla 7: Resultados cálculo asignación prima técnica junio 2021	14
Tabla 8: Resultados cálculo reconocimiento bonificación servicios prestados junio 2021	17
Tabla 9: Reconocimiento subsidio alimentación y auxilio transporte junio 2021.....	18
Tabla 10: Resultados liquidación vacaciones y prima de vacaciones junio 2021	19
Tabla 11: Justificación de las diferencias en vacaciones y prima de vacaciones.....	20
Tabla 12: Resultados liquidación Bonificación por recreación junio 2021	22
Tabla 13: Resultados de la liquidación de los aportes a seguridad social a junio 2021.....	23
Tabla 14: Resultados liquidación Prima de Navidad – Nómina diciembre 2021	25
Tabla 15: Límite asignación básica mensual entidades territoriales 2021.....	26
Tabla 16: Escala Gastos de Representación	28
Tabla 17: Resultados cálculo Gastos de Representación – Nómina mayo 2022.....	29
Tabla 18: Escala prima técnica	30
Tabla 19: Resultados cálculo Prima Técnica – Nómina mayo 2022	30
Tabla 20: Resultados de la verificación de la liquidación de incapacidades.....	31
Tabla 21: Incapacidades que no se encuentran con pago reportado en Tesorería	34
Tabla 22: Reintegro pendientes por identificar por concepto de	34
Tabla 23 Circularización de saldos - EPS	35
Tabla 24: Respuestas a las circularizaciones de saldos - EPS	35
Tabla 25: Días hábiles transcurridos para el cobro a la EPS	37
Tabla 26: Resoluciones de pago de prima de vacaciones -Vigencia 2021.....	38
Tabla 27: Actos administrativos de Interrupción y Reanudación de vacaciones -Vigencia 2021	41
Tabla 28: Actos administrativos de Interrupción y Reanudación de vacaciones -Vigencia 2022.....	42

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Módulo de Vacaciones – Sistema Operativo PERNO	40
---	----

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA AL PROCESO DE CAUSACIÓN, LIQUIDACIÓN, PAGO Y REGISTRO DE LA NÓMINA DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LA PARTICIPACIÓN Y ACCIÓN COMUNAL

1. OBJETIVO

Evaluar el cumplimiento de la normatividad aplicable en la causación, liquidación, pago y registro de la nómina del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, a partir de la verificación de los criterios definidos, para determinar la efectividad del Sistema de los controles asociados.

2. ALCANCE

La auditoría se realizó a las operaciones realizadas entre el mes de mayo de la vigencia 2021 y el mes de mayo de la vigencia 2022.

3. CRITERIOS

Normatividad Externa:

- Decreto Ley 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".
- Decreto Ley 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."
- Acuerdo 6 de 1986 (diciembre 11) Consejo de Bogotá D.C., "Por el cual se establece la escala de remuneración para los niveles y clases de empleos en el Distrito Especial de Bogotá y se dictan otras disposiciones".
- Decreto Ley 1661 de 1991, "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica..."
- Decreto 320 de 1995, "Por el cual se reglamenta el reconocimiento y pago de la prima técnica para los niveles Directivo, Ejecutivo y Profesional de la Administración Central del Distrito Capital de Santafé de Bogotá".
- Decreto Ley 019 de 2012 *"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública"*
- Acuerdo 199 de 2005 (diciembre 29), "Por el cual se ajusta la *Escala Salarial de los Empleos Públicos del Sector Central de la Administración Distrital para dar cumplimiento al Decreto Ley No. 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.*
- Decreto 404 de 2006, "por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".

- Decreto 2351 de 2014, "por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial".
- Decreto 1083 de 2015, "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2418 de 2015, "por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial".
- Decreto 1786 de 2020 (diciembre 29), "Por el cual se fija el auxilio de transporte".
- Decreto 980 de 2021 (agosto 22), "Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional".
- Decreto 103 de 2021 (marzo 26), "Por medio del cual se fija el incremento salarial para los empleados públicos del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D.C.".
- Decreto 1725 de 2021 (diciembre 15), "Por el cual se fija el auxilio de transporte".
- Decreto 056 de 2022 (febrero 08), "Por medio del cual se fija el incremento salarial para los empleados públicos del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D. C."
- Decreto 473 de 2022 (marzo 29), "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 462 de 2022, "Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional".
- Circular Externa 017 del 09 de mayo de 2019 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil de asunto: "*Lineamientos Distritales sobre Incapacidades*".

Normatividad Interna:

- Acuerdo 0004 del 02 de enero de 2007, "Por el cual se fija la Escala Salarial de las distintas categorías de empleos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal y se dictan otras disposiciones".
- Acuerdo No. 001 de 2021 (mayo 13), "Por el cual se fija el incremento salarial para los Servidores Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, para la vigencia fiscal 2021".
- Acuerdo No. 002 de 2022 (mayo 13), "Por el cual se fija el incremento salarial para los Servidores Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, para la vigencia fiscal 2022".

4. METODOLOGÍA

Para la ejecución de la presente auditoría se realizó solicitud de información, inspección y análisis de la misma; se llevaron a cabo visitas de auditoría en sitio y virtuales, aplicando los procedimientos de auditoría, de consulta, observación, inspección y de revisión, así como procedimientos analíticos y de confirmación. Las áreas involucradas fueron: Nómina (incluyendo los aportes a la seguridad social), Contabilidad y Tesorería, de los procesos de Gestión de Talento Humano y Gestión Financiera.

5. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo y el alcance definido, a continuación, se muestran los resultados de la verificación realizada a la liquidación de nómina, con corte a junio de la vigencia 2021, en donde se evaluó el cumplimiento del incremento salarial, los gastos de representación, la prima de antigüedad, la prima técnica, la bonificación por servicios prestados, el auxilio de transporte y el subsidio de alimentación, las vacaciones, la prima de vacaciones, la bonificación por recreación y los aportes a la seguridad social, así mismo, la liquidación de la prima de navidad correspondiente a diciembre de la vigencia 2021. Para el primer trimestre de la vigencia 2022, se evaluó el cálculo del incremento salarial, los gastos de representación y la prima de servicios.

Para la liquidación de la nómina, el Instituto cuenta con el aplicativo PERNO que permite el registro, cálculo y control de esta, también permite realizar la liquidación de aportes a la seguridad social, aportes parafiscales y retención en la fuente, pago de libranzas, embargos y aportes a AFC.

El proceso de Gestión del Talento Humano – GTH, cuenta con los siguientes procedimientos documentados en el Sistema Integrado de Gestión:

- Procedimiento de Nómina- código IDPAC-GTH-PR-19, versión 5 del 27 de abril de 2017.
- Procedimiento de reconocimiento de horas extras y/o descanso compensatorio - IDPAC-GTH-PR-03, versión 1 del 23/07/2021.

5.1 LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA

5.1.1 CALCULOS DE LA NÓMINA DE JUNIO 2021

De un total de 106 funcionarios que componían la planta del Instituto a junio 30 de 2021, se tomó una muestra de 57, equivalente al 54%, que incluyen todos los niveles de la escala salarial; para dicha muestra se procedió a verificar los cálculos y la liquidación efectuados para el primer trimestre de 2021 y la prima de navidad de diciembre de 2021.

5.1.1.1 Incremento salarial:

La verificación del incremento salarial para la vigencia 2021 se realizó con base en los siguientes criterios normativos:

- ✓ Acuerdo 001 del 13 de mayo de 2021 *"Por el cual se fija el incremento salarial para los Servidores Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, para la vigencia fiscal 2021"*.

"Incremento salarial: el incremento salarial para los empleados públicos del Distrito Capital regirá a partir del (1) primero de enero de la vigencia fiscal 2021, y será de la siguiente manera:

- ✓ *Asistencial, técnico y profesional: 3,4% incluido IPC vigencia 2020*
- ✓ *Asesores y directivos: 2,1% incluido IPC vigencia 2020*
- ✓ Decreto 980 del 22 de agosto de 2021 *"Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional:*

ARTÍCULO 7. Límite máximo salarial mensual para empleados públicos de entidades territoriales. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2021 queda determinado así:

Tabla 1: Límite asignación básica mensual entidades territoriales 2021

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL
DIRECTIVO	\$ 14.825.106
ASESOR	\$ 11.850.174
PROFESIONAL	\$ 8.278.300
TÉCNICO	\$ 3.068.818
ASISTENCIAL	\$ 3.038.369

Fuente: Decreto 980 de 2021

El incremento salarial se verificó tomando como referencia la asignación básica de marzo de 2021, sobre la cual se aplicó el porcentaje aprobado en el Acuerdo 001 de 2021 y los límites salariales establecidos en el Decreto 980 de 2021.

A continuación, se presenta el resultado del cálculo aplicado a la muestra de los 57 funcionarios:

Tabla 2: Resultados cálculo incremento salarial 2021

It.	Incremento Salarial 2021					
	Asignación básica marzo 2021	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Nivel Jerárquico	Incremento Salarial Acuerdo 001-2021 (13 mayo)	Cálculo OCI	Asignación básica Nómina junio 2022
	(Base)					(Límite Decreto 980- 2021)
1	8.846.332	ROA	Directivo	2,10%	9.032.105	9.032.105
2	7.888.930	AID	Directivo	2,10%	8.054.598	8.054.598
3	7.888.930	PRPC	Directivo	2,10%	8.054.598	8.054.598
4	7.042.273	ADAM	Directivo	2,10%	7.190.161	7.190.161

It.	Incremento Salarial 2021					
	Asignación básica marzo 2021	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Nivel Jerárquico	Incremento Salarial Acuerdo 001-2021 (13 mayo)	Cálculo OCI	Asignación básica Nómina junio 2022
	(Base)					(Límite Decreto 980- 2021)
5	7.042.273	RCWA	Directivo	2,10%	7.190.161	7.190.161
6	5.763.134	CVPL	Directivo	2,10%	5.884.160	5.884.160
7	5.763.134	SLPP	Asesor	2,10%	5.884.160	5.884.160
8	5.221.946	ACDJ	Directivo	2,10%	5.331.607	5.331.607
9	5.221.946	MRA	Directivo	2,10%	5.331.607	5.331.607
10	5.221.946	ODDM	Directivo	2,10%	5.331.607	5.331.607
11	5.221.946	OCOL	Directivo	2,10%	5.331.607	5.331.607
12	5.221.946	PCM	Directivo	2,10%	5.331.607	5.331.607
13	5.221.946	RCLF	Asesor	2,10%	5.331.607	5.331.607
14	5.221.946	SACM	Asesor	2,10%	5.331.607	5.331.607
15	4.636.383	CCJF	Asesor	2,10%	4.733.747	4.733.748
16	4.513.474	MAO	Asesor	2,10%	4.608.257	4.608.257
17	4.061.690	AACC	Profesional	3,40%	4.199.787	4.199.788
18	4.061.690	CHGJA	Profesional	3,40%	4.199.787	4.199.788
19	3.681.166	HGFE	Profesional	3,40%	3.806.326	3.806.326
20	3.681.166	PMYP	Profesional	3,40%	3.806.326	3.806.326
21	3.681.166	ADNS	Profesional	3,40%	3.806.326	3.806.326
22	3.681.166	AVEY	Profesional	3,40%	3.806.326	3.806.326
23	3.681.166	RMM	Profesional	3,40%	3.806.326	3.806.326
24	3.569.975	BDLA	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
25	3.569.975	CHSEA	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
26	3.569.975	MGSP	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
27	3.569.975	MREA	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
28	3.569.975	ANEM	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
29	3.569.975	CJJF	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
30	3.569.975	CCSL	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
31	3.569.975	CAA	Profesional	3,40%	3.691.354	3.691.355
32	3.299.750	AALF	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
33	3.299.750	CHBA	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
34	3.299.750	GVW	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
35	3.299.750	GELA	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
36	3.299.750	PPGD	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
37	3.299.750	TCLE	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
38	3.299.750	AVO	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
39	3.299.750	AEMA	Profesional	3,40%	3.411.942	3.411.942
40	2.670.094	RASM	Asistencial	3,40%	2.760.877	2.760.878
41	2.670.094	ROJI	Asistencial	3,40%	2.760.877	2.760.878
42	2.670.094	PBEA	Asistencial	3,40%	2.760.877	2.760.878
43	2.670.094	VVEA	Asistencial	3,40%	2.760.877	2.760.878

It.	Incremento Salarial 2021					
	Asignación básica marzo 2021	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Nivel Jerárquico	Incremento Salarial Acuerdo 001-2021 (13 mayo)	Cálculo OCI	Asignación básica Nómina junio 2022
	(Base)					(Límite Decreto 980- 2021)
44	2.470.680	GRFA	Técnico	3,40%	2.554.683	2.554.684
45	2.470.680	MGCM	Técnico	3,40%	2.554.683	2.554.684
46	2.470.680	APA	Técnico	3,40%	2.554.683	2.554.684
47	2.470.680	CSJH	Técnico	3,40%	2.554.683	2.554.684
48	2.451.166	RCG	Técnico	3,40%	2.534.506	2.534.506
49	2.281.093	RGDP	Asistencial	3,40%	2.358.650	2.358.651
50	1.866.316	DVJG	Asistencial	3,40%	1.929.771	1.929.771
51	1.866.316	RFMA	Asistencial	3,40%	1.929.771	1.929.771
52	1.734.825	OMN	Asistencial	3,40%	1.793.809	1.793.810
53	1.734.825	RCKS	Asistencial	3,40%	1.793.809	1.793.810
54	1.510.191	TVT	Asistencial	3,40%	1.561.537	1.561.538
55	1.510.191	CHBDY	Asistencial	3,40%	1.561.537	1.561.538
56	1.926.803	TCNE	Técnico	3,40%	1.992.314	965.164
57	5.221.946	CGA	Directivo	2,10%	5.331.607	-

Fuente : OCI

En conclusión, el Instituto cumplió con la aplicación de los porcentajes de incremento salarial para la vigencia 2021, establecidos en el Acuerdo 001 de 2021 y en ningún caso se superó el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2021, establecido en el artículo 7 del Decreto 980 de 2021.

A continuación, se presenta la justificación de las diferencias en la liquidación realizada por la OCI:

Ítem 56: Este funcionario refleja un menor valor pagado por concepto de salario, situación que se presenta por el retiro el 19 de mayo de 2021.

Ítem 57: Este funcionario no refleja valor por salario en la nómina de junio, debido a la aceptación de la renuncia a partir del 18 de mayo de 2021 según Resolución 104 de 2021; el salario fue reconocido en la liquidación de las prestaciones sociales.

5.1.1.2 Gastos de Representación

El Instituto reconoce el pago mensual de Gastos de Representación atendiendo el Acuerdo No. 0004 del 02 de enero de 2007, que en el artículo 2° establece: *"Para los empleos que pertenezcan al nivel directivo y asesor, el reconocimiento y pago mensual de los gastos de representación se liquidarán sobre la asignación básica que devengue el funcionario, conforme con lo determinado en el Acuerdo No. 199 de 2005"*.

A continuación, se presenta la tabla de Gastos de Representación establecidos en el artículo 3°, del Acuerdo 199 de 2005, del Concejo de Bogotá D.C., y la del Acuerdo 0004 de 2007 del IDPAC.

Tabla 3: Escala de Gastos de Representación

ESCALA GASTOS DE REPRESENTACIÓN					
Acuerdo 199 de 2005 Concejo de Bogotá D.C.			Acuerdo 0004 de 2007 IDPAC		
NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS DE REPRESENTACIÓN	NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS DE REPRESENTACIÓN
Directivo	01 a 02	20%	Directivo	01 a 02	30%
	03 a 05	30%		03 a 04	40%
	06 a 08	40%		05	100%
	09 a 10	100%			
Asesor	01 a 02	20%	Asesor	01	20%
	03 a 05	30%		02 a 04	30%
	06 a 08	40%			

Fuente: Acuerdo 199-2005 – Concejo de Bogotá D.C. y Acuerdo 0004-2007 - IDPAC

De la muestra de 57 funcionarios, a 16 de ellos les correspondió el derecho de asignación por Gastos de Representación por pertenecer al nivel Directivo.

La siguiente tabla, muestra los resultados del cálculo realizado:

Tabla 4: Resultados cálculo Gastos de Representación – Nómina junio 2021

GASTOS DE REPRESENTACIÓN						
It	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	CARGO -GRADO	Asignación básica nómina junio 2021 (límite Dec. 980-2021)	% Gastos de representación Acuerdo 199- 2005 Acuerdo 0004- 2007	Cálculo OCI	Valor reconocido en la nómina de junio de 2021 (\$)
1	ROA	Director General 050 05	9.032.105	100%	9.032.105	9.032.105
2	AID	Subdirector General de la Entidad 084 03	8.054.598	40%	3.221.839	3.221.839
3	PRPC	Secretario General 054 04	8.054.598	40%	3.221.839	3.221.839
4	RCWA	Subdirector General de la Entidad 084 03	7.190.161	40%	2.876.064	2.876.064
5	ADAM	Subdirector General de la Entidad 084 03	7.190.161	40%	2.876.064	2.876.064
6	CVPL	Jefe Oficina Asesora 115 04	5.884.160	30%	1.765.248	1.765.248
7	SLPP	Jefe de Oficina 006 02	5.884.160	30%	1.765.248	1.765.248
8	ACDJ	Gerente 039 01	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
9	MRA	Gerente 039 01	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
10	ODDM	Gerente 039 01	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
11	OCOL	Gerente 039 01	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
12	PCM	Asesor 105 03	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
13	SACM	Jefe Oficina Asesora 115 03	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
14	RCLF	Gerente 039 01	5.331.607	30%	1.599.482	1.599.482
15	CCJF	Asesor 105 02	4.733.748	30%	1.420.124	1.420.124
16	MAO	Jefe Oficina Asesora 115 01	4.608.257	20%	921.651	921.651

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la Tabla No. 4, la entidad realizó de manera correcta el cálculo de Gastos de Representación, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Acuerdo Distrital 199 del 29 de diciembre de 2005, adoptado por la Entidad mediante el Acuerdo 0004 del 02 de enero de 2007.

5.1.1.3 Prima de antigüedad

El Acuerdo 006 del 11 de diciembre de 1986, del Concejo de Bogotá D.C., estableció en el Artículo 10: "A partir del primero (1) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987) la Administración Distrital pagará a los empleados de las dependencias de que trata el artículo primero una prima de antigüedad así:

- ✓ Más de cuatro (4) y hasta nueve (9) años consecutivos en la administración Central, el 3% de la asignación básica mensual.
- ✓ Más de nueve (9) y hasta catorce (14) años consecutivos en la Administración Central, el 5% de la asignación básica mensual.
- ✓ Más de catorce (14) años consecutivos en la Administración Central, el 7% de la asignación mensual".

A su vez el Artículo 1 establece: "La clasificación, remuneración y nomenclatura que por el presente Acuerdo se establece para la vigencia presupuestal de 1987, regirá para los empleados públicos que se desempeñan en las distintas series, clases y grados de empleos de la Alcaldía Mayor, Secretarías y Departamentos Administrativos".

Con base en la disposición anterior, el Instituto estableció en su Acuerdo 0004 de 2007, en el artículo 10°, el "Reconocimiento mensual que se hace a los empleados públicos...", y determinó para ello los mismos tiempos y porcentajes establecidos para los empleos del Sector Central del Distrito Capital.

De los cincuenta y siete (57) funcionarios incluidos en la muestra evaluada, se determinó que, de acuerdo con el rango de años de continuidad establecidos, treinta y dos (32) funcionarios tenían derecho a percibir la prima de antigüedad al 01/06/2021.

A continuación, se presenta el resultado del cálculo:

Tabla 5: Resultados cálculo Prima de antigüedad – Nómina junio 2021

It.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Fecha ingreso funcionario - Planta Específica	Cálculo años de antigüedad al 01/06/2021	Porcentaje sobre asignación básica Acuerdo 06- 1986 Acuerdo 04- 2007	Cálculo OCI (\$)	Prima Antigüedad Nómina junio 2021 (\$)
1	ADAM	1/04/1997	24	7%	331.362	331.362
2	AACC	11/02/2009	12	5%	146.993	146.993
3	AALF	18/05/1998	23	7%	214.952	214.952

lt.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Fecha ingreso funcionaria+H22rio - Planta Específica	Cálculo años de antigüedad al 01/06/2021	Porcentaje sobre asignación básica Acuerdo 06- 1986 Acuerdo 04- 2007	Cálculo OCI (\$)	Prima Antigüedad Nómina junio 2021 (\$)
4	BDLA	18/05/1998	23	7%	232.555	232.555
5	CHGJA	8/06/1998	22	7%	97.995	97.995
6	HGFE	13/08/1996	24	7%	266.443	266.443
7	GELA	17/03/2010	11	5%	79.612	79.612
8	MGCM	12/03/2015	6	3%	35.766	35.766
9	MGSP	8/11/1994	26	7%	258.395	258.395
10	MREA	21/01/1997	24	7%	60.292	60.292
11	PMYP	21/01/1997	24	7%	44.407	44.407
12	PPGD	19/03/2010	11	5%	79.612	79.612
13	RASM	16/10/2018	2	3%	74.544	74.544
14	RGDP	25/10/2012	8	3%	30.662	30.662
15	RCG	18/06/1996	24	7%	177.415	177.415
16	ROJI	2/09/2010	10	5%	92.029	92.029
17	TCNE	10/12/2012	8	3%	28.955	0
18	TCLE	13/06/1996	24	7%	238.836	238.836
19	ADNS	13/08/1996	24	7%	266.443	266.443
20	ANEM	12/03/1997	24	7%	258.395	258.395
21	AVEY	25/11/1994	26	7%	266.443	266.443
22	AVO	23/02/1993	28	7%	238.836	238.836
23	APA	27/08/2012	8	3%	76.641	76.641
24	AEMA	2/12/1996	24	7%	238.836	238.836
25	CJJF	5/08/1996	24	7%	258.395	258.395
26	CCSL	25/10/1994	26	7%	258.395	258.395
27	CSJH	6/06/1996	24	7%	178.828	178.828
28	CAA	16/08/2013	7	3%	110.741	110.741
29	PBEA	14/06/1996	24	7%	193.261	193.261
30	RMM	6/06/1996	24	7%	266.443	266.443
31	TVT	18/06/1996	24	7%	109.308	109.308
32	VVEA	18/06/1996	24	7%	193.261	193.261

Fuente: OCI

De acuerdo con los cálculos aplicados a la muestra de los 32 funcionarios que cumplían con los requisitos de percibir la prima de antigüedad a junio de 2021, se concluye que la liquidación se realizó conforme a lo establecido en el Acuerdo Distrital 199 del 29 de diciembre de 2005, adoptado por la Entidad mediante el Acuerdo 0004 del 02 de enero de 2007.

Con respecto a la diferencia presentada en el ítem 17, en el cual no se refleja el pago en la nómina por concepto de la prima de antigüedad, esta situación se presenta por el retiro del funcionario el 19 de mayo de 2021 y al cual se le reconocieron estos valores en la liquidación de prestaciones sociales.

5.1.1.4 Prima Técnica

El Decreto Ley 1661 de 1991 "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones", establece:

"Artículo 1°. Definición y campo de aplicación. La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo".

"Artículo 2°. Criterios para otorgar Prima Técnica. Para tener derecho a Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos para el cargo que desempeñe el funcionario o empleado. (...)"

(...)

"Artículo 3°. Niveles en los cuales se otorga Prima Técnica. Para tener derecho al disfrute de Prima Técnica con base en los requisitos de que trata el literal a) del artículo anterior, se requiere estar desempeñando un cargo en los niveles profesional, ejecutivo, asesor o directivo. La Prima Técnica con base en la evaluación del desempeño podrá asignarse en todos los niveles. (...)"

"Artículo 4°. Límites. La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno".

(...)

"Artículo 9°. Otorgamiento de Prima Técnica en las entidades descentralizadas. Dentro de los límites consagrados en el presente Decreto, las entidades y organismos descentralizados de la Rama Ejecutiva, mediante resolución o acuerdo de sus juntas, consejos directivos o consejos superiores, tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de Prima Técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten".

En su Acuerdo No. 0004 del 2 de enero de 2007, el Instituto estableció el reconocimiento mensual de Prima Técnica "a los empleos que pertenezcan a los niveles directivo, asesor y profesional de tiempo completo o parcial...", según la siguiente escala:

Tabla 6: Escala prima técnica

ESCALA PRIMA TÉCNICA	
NIVEL JERÁRQUICO	PORCENTAJE SOBRE ASIGNACIÓN BÁSICA
Directivo	50%
Asesor	50%
Profesional	40%

Fuente: Acuerdo No. 0004 de 2007

De los cincuenta y siete (57) funcionarios incluidos en la muestra evaluada, se determinó que, treinta y nueve (39) funcionarios tenían derecho a percibir la prima técnica al 01/06/2021.

Para dicha muestra, se aplicaron los cálculos establecidos en el artículo 2° del Decreto Ley 1661 de 1991 y se validaron los Actos Administrativos mediante los cuales se reconocieron las primas técnicas observando que el reconocimiento se realiza en la fecha de solicitud por parte del funcionario e involucra el retroactivo; para el caso de la nómina de junio de 2021, no se evidenciaron novedades relacionadas con modificaciones a los porcentajes de liquidación.

A continuación, se presenta el resultado de la verificación realizada:

Tabla 7: Resultados cálculo asignación prima técnica junio 2021

It.	FUNCIONARIO	PRIMA TÉCNICA				
	(Iniciales: Apellidos, nombres)	Nivel Jerárquico	Asignación básica menos días no laborados (\$)	Escala prima técnica Acuerdo 0004- 2007	Cálculo OCI (\$)	Prima técnica Nómina junio 2021 (\$)
1	PCM	Directivo	9.032.105	50%	4.516.053	4.516.053
2	PRPC	Directivo	8.054.598	50%	4.027.299	4.027.299
3	ODDM	Directivo	8.054.598	50%	4.027.299	4.027.299
4	CCJF	Directivo	7.190.161	50%	3.595.081	3.595.081
5	ROA	Directivo	6.471.145	50%	3.235.573	3.235.572
6	MAO	Asesor	5.884.160	50%	2.942.080	2.942.080
7	RCWA	Directivo	5.884.160	50%	2.942.080	2.942.080
8	CVPL	Asesor	5.331.607	50%	2.665.804	2.665.804
9	OCOL	Directivo	5.331.607	50%	2.665.804	2.665.804
10	RCLF	Directivo	5.331.607	50%	2.665.804	2.665.804
11	AID	Directivo	5.331.607	46%	2.452.539	2.452.539
12	ADAM	Asesor	4.733.748	50%	2.366.874	2.366.874
13	ACDJ	Directivo	5.331.607	34%	1.812.746	1.812.746
14	HGFE	Profesional	3.806.326	40%	1.522.530	1.522.530

It.	FUNCIONARIO		PRIMA TÉCNICA			
	(Iniciales: Apellidos, nombres)	Nivel Jerárquico	Asignación básica menos días no laborados (\$)	Escala prima técnica Acuerdo 0004- 2007	Cálculo OCI (\$)	Prima técnica Nómina junio 2021 (\$)
15	AVEY	Profesional	3.806.326	40%	1.522.530	1.522.530
16	RMM	Profesional	3.806.326	40%	1.522.530	1.522.530
17	MGSP	Profesional	3.691.355	40%	1.476.542	1.476.542
18	ANEM	Profesional	3.691.355	40%	1.476.542	1.476.542
19	CJJF	Profesional	3.691.355	40%	1.476.542	1.476.542
20	CCSL	Profesional	3.691.355	40%	1.476.542	1.476.542
21	CAA	Profesional	3.691.355	40%	1.476.542	1.476.542
22	MRA	Directivo	5.331.607	26%	1.386.218	1.386.218
23	TCLE	Profesional	3.411.942	40%	1.364.777	1.364.777
24	AEMA	Profesional	3.411.942	40%	1.364.777	1.364.777
25	BDLA	Profesional	3.322.219	40%	1.328.888	1.328.888
26	ADNS	Profesional	3.806.326	35%	1.313.182	1.313.182
27	AVO	Profesional	3.411.942	37%	1.255.595	1.255.595
28	AALF	Profesional	3.070.748	40%	1.228.299	1.228.299
29	AACC	Profesional	2.939.852	40%	1.175.941	1.175.941
30	GELA	Profesional	1.592.240	40%	636.896	636.896
31	PPGD	Profesional	1.592.240	40%	636.896	636.896
32	SACM	Directivo	1.244.042	46%	572.259	572.259
33	CHGJA	Profesional	1.399.929	40%	559.972	559.972
34	SLPP	Asesor	1.536.086	34%	522.269	522.269
35	CHSEA	Profesional	984.361	40%	393.744	393.745
36	CHBA	Profesional	909.851	40%	363.940	363.940
37	MREA	Profesional	861.316	40%	344.526	344.526
38	GVW	Profesional	909.851	37%	334.825	334.825
39	PMYP	Profesional	634.388	40%	253.755	253.755

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No. 7, la entidad dio cumplimiento a la aplicación de los topes establecidos en la normatividad y disposiciones del Acuerdo 0004 de 2007 para la liquidación de la prima técnica de los servidores de los niveles Directivo, Asesor y Profesional.

5.1.1.5 Bonificación por servicios prestados

El Decreto 2418 del 11 de diciembre de 2015, por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial, establece:

"ARTÍCULO 1°. Bonificación por servicios prestados para empleados del nivel territorial. A partir del 1° de enero del año 2016, los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho a percibir la bonificación por servicios prestados en los términos y condiciones señalados en el presente decreto.

La bonificación será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica y los gastos de representación, que correspondan al empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón trescientos noventa y cinco mil seiscientos ocho pesos (\$1.395.608) moneda corriente, este último valor se reajustará anualmente. en el mismo porcentaje que se incremente la asignación básica salarial del nivel nacional.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los dos factores de salario señalados en el inciso anterior.

ARTÍCULO 2°. Reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública".

"(...)"

"ARTÍCULO 3°. Factores para liquidar la bonificación. Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados a que se refiere el presente decreto, solamente se tendrá en cuenta los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual señalada para el cargo que ocupe el empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, y*
- b) Los gastos de representación.*

PARÁGRAFO. Los gastos de representación constituirán factor para la liquidación de la bonificación por servicios prestados cuando el empleado los perciba".

Por su parte, el Decreto 961 de 2021 por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones, indica:

"ARTÍCULO 10. Bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a un millón novecientos un mil ochocientos setenta y nueve pesos (\$1.901.879) moneda corriente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior.

De los cincuenta y siete (57) funcionarios incluidos en la muestra evaluada, se determinó que, siete (07) funcionarios tenían derecho a percibir la bonificación por servicios prestados a junio de 2021.

De acuerdo con la fecha de ingreso registrada en el archivo de Planta Específica junio 2021, se realizó el cálculo del reconocimiento de la Bonificación por servicios prestados a los servidores que cumplieron un (1) año de labores en el mes de junio de 2021, así:

Tabla 8: Resultados cálculo reconocimiento bonificación servicios prestados junio 2021

BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS							
It.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Fecha de ingreso	Base para liquidar BPSP (SB+GR+PA)	Salario básico+Gastos representación hasta 1.901.879	MENOR A 1.901.879 50%	Cálculo OCI	Bonificación por servicios prestados Nómina marzo 2021
			Decreto 2418- 2015	Decreto 961- 2021	MAYOR 35%	(\$)	(\$)
			(\$)	(\$)			
1	CCSL	8/06/1998	4.493.773	4.199.788	35%	1.572.821	1.572.821
2	PBEA	6/06/1996	4.072.769	3.806.326	35%	1.425.469	1.425.469
3	CGA	13/06/1996	3.650.778	3.411.942	35%	1.277.772	1.277.772
4	CSJH	14/06/1996	2.954.139	2.760.878	35%	1.033.949	1.033.949
5	VVEA	18/06/1996	2.954.139	2.760.878	35%	1.033.949	1.033.949
6	TCNE	6/06/1996	2.733.512	2.554.684		0	956.729
7	TVT	18/06/1996	1.670.846	1.561.538		1	835.423

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No. 8, la entidad reconoció la bonificación por servicios prestados a los funcionarios de la muestra, quienes cumplieron un año de servicio a junio de 2021, en los topes y porcentajes establecidos por el Gobierno Nacional.

5.1.1.6 Auxilio de Transporte y Subsidio de Alimentación

Frente al Subsidio de Alimentación, el 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", estableció:

"Artículo 11. Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente título, 'que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a un millón ochocientos cincuenta y tres mil quinientos dos pesos (\$1.853.502) moneda corriente, será de sesenta y seis mil noventa y ocho pesos (\$66.098) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad. No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones. (...)"

Vale la pena mencionar que el valor de reconocimiento de Subsidio de Alimentación para la vigencia 2021 cambió a partir de la expedición del Decreto 980 del 22 de agosto de 2021.

Respecto al Auxilio de Transporte, el Decreto 1786 del 29 de diciembre de 2020, "Por el cual se fija el auxilio de transporte", en su Artículo 1, estableció:

"Fijar a partir del primero (1º) de enero de dos mil veintiuno (2021), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO SEIS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$106.454) mensuales".

En concordancia con la normativa establecida, se realizó la revisión y cálculo de dichos auxilios, evidenciando que, de la muestra seleccionada, cuatro (4) funcionarios tuvieron derecho a percibir Subsidio de Alimentación y Auxilio de Transporte.

A continuación, se presenta el resultado de los cálculos realizados:

Tabla 9: Reconocimiento subsidio alimentación y auxilio transporte junio 2021

It.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Asignación Básica Mensual	SUBSIDIO ALIMENTACIÓN	AUXILIO TRANSPORTE
			Decreto 304-2020	Decreto 1786-2020 Hasta 2 SMLMV
			Hasta \$1.853.502	1.817.052
1	TVT	1.561.538	66.098,00	106.454,00
2	CHBDY	1.561.538	66.098,00	106.454,00
3	OMN	1.793.810	66.098,00	106.454,00
4	RCKS	1.793.810	66.098,00	106.454,00

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No.9, la entidad reconoció el Subsidio de Alimentación y el Auxilio de Transporte a los funcionarios de la muestra, conforme a lo establecido en el Decreto 304 de 2020 y Decreto 1786 de 2020.

5.1.1.7 Vacaciones y Prima de vacaciones

El Decreto Ley 1045 de 1978 establece sobre las vacaciones y la Prima de vacaciones:

"ARTÍCULO 8. De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales".

"ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios;
- g) La bonificación por servicios prestados"

Adicionalmente, se tiene como factor para liquidar las vacaciones en la Entidad, el incremento por Antigüedad del Acuerdo 6 de 1986. (Prima de Antigüedad).

Conforme con los factores establecidos, se realizó el cálculo de las vacaciones otorgadas mediante Resolución No. 124 del 28 de mayo de 2021, "Por la cual se concede vacaciones y se ordena el pago de la prima de vacaciones a unos empleados públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal", a once (11) funcionarios que se les reconocieron las vacaciones de los cincuenta y siete (57) funcionarios de la muestra de auditoría, arrojando lo siguiente:

Tabla 10: Resultados liquidación vacaciones y prima de vacaciones junio 2021

It.	FUNCIONARIO	VACACIONES				PRIMA DE VACACIONES		
		Base vacaciones	Liquidación	Vacaciones Nómina junio 2021	Diferencia pagada vs liquidación OCI	Liquidación	Prima vacaciones Nómina junio 2021	Diferencia pagada vs liquidación OCI
	(Iniciales: Apellidos, nombres)	Decreto Ley 1045-1978	OCI- (\$)	(\$)	(\$)	OCI- (\$)	(\$)	(\$)
1	ROA	15.410.355	11.814.605	11.821.037	6.432	7.705.177	7.709.372	4.195
2	MGSP	6.870.825	5.038.605	5.038.605	\$ 0	3.435.413	3.435.412	1
3	ANEM	5.659.458	4.338.918	4.338.918	\$ 0	2.829.729	2.829.729	0
4	CJJF	6.122.926	4.694.243	4.694.243	\$ 0	3.061.463	3.061.463	0
5	AVO	6.285.255	4.609.187	4.609.187	\$ 0	3.142.627	3.142.627	0
6	AACC	2.991.278	2.193.604	2.185.947	7.657	1.495.639	1.490.418	-5.221
7	GELA	6.095.407	5.079.506	5.079.506	0	3.047.704	3.047.704	0
8	SLPP	3.228.709	2.475.344	2.475.344	0	1.614.355	1.614.355	0
9	CHBA	3.155.481	2.419.202	2.419.202	0	1.577.740	1.577.740	0
10	MREA	3.383.575	2.481.288	2.481.288	0	1.691.787	1.691.787	0
11	CGA	5.637.523	4.697.936	4.697.936	0	2.818.762	2.818.762	0

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No. 10, la entidad liquidó conforme lo establece la norma, las vacaciones y la prima de vacaciones a los funcionarios a quienes se reconoció su período de disfrute en el mes de junio y primeros días de julio de 2021.

A continuación, se presenta el detalle de la liquidación realizada por la OCI para los ítems que presentaron diferencia en la liquidación:

Tabla 11: Justificación de las diferencias en vacaciones y prima de vacaciones

CALCULO OCI VACACIONES - funcionario ADAM	
Factores para el cálculo:	Valores
Asignación básica nomina junio 2021 (límite Dec. 980-2021)	7.190.161
Gastos de representación	2.876.064
Prima técnica	3.595.081
Prima de antigüedad	-
Auxilio de transporte	-
Subsidio de alimentación	-
1/5 Horas extras semestre	-
1/12 Bonificación por servicios prestados	1.463.839
Bonificación por servicios prestados	285.210
Base vacaciones (Decreto Ley 1045-1978)	15.410.355
Número de días	23
Cálculo de vacaciones OCI	11.814.605
Liquidación - Proceso de Gestión de Talento Humano	11.821.037
Diferencia	-6.432

CALCULO OCI PRIMA DE VACACIONES - Funcionario ADAM	
Decreto Ley 1045-1978	
Base vacaciones (Decreto Ley 1045-1978)	15.410.355
Porcentaje Decreto Ley 1045-1978	7.705.177
Liquidación - Proceso de Gestión de Talento Humano	7.709.372
Diferencia	-4.195

Fuente: OCI

CALCULO OCI VACACIONES - Funcionario MGCM – Item 6	
Factores para el cálculo:	Valores
Asignación básica nomina junio 2021 (límite Dec. 980-2021)	\$ 2.554.684
Gastos de representación	-
Prima técnica	-
Prima de antigüedad	76.641
Auxilio de transporte	-
Subsidio de alimentación	-
1/5 Horas extras semestre	-
1/12 Bonificación por servicios prestados	283.207

CALCULO OCI VACACIONES - Funcionario MGCM – Item 6	
Bonificación por servicios prestados	76.747
Base vacaciones (Decreto Ley 1045-1978)	\$ 2.991.278
Número de días	22
Cálculo de vacaciones OCI	2.193.604
Liquidación - Proceso de Gestión de Talento Humano	2.185.947
Diferencia	7.657

CALCULO OCI PRIMA DE VACACIONES - Funcionario MGCM	
Decreto Ley 1045-1978	
Base vacaciones (Decreto Ley 1045-1978)	2.991.278
Porcentaje Decreto Ley 1045-1978	1.495.639
Liquidación - Proceso de Gestión de Talento Humano	1.490.418
Diferencia	5.221

Fuente: OCI

Como se puede observar en la tabla 11, la OCI tomó como base de liquidación de las vacaciones y la prima de vacaciones los factores establecidos en el Decreto Ley 1045 de 1978, cálculos que al ser comparados con los registrados en las nóminas correspondientes presentan diferencias cuya materialidad no es relevante frente a la liquidación realizada por el proceso Gestión del Talento Humano, por lo cual no se documenta incumplimiento alguno, no obstante, se recomienda analizar las situaciones particulares para realizar los ajustes pertinentes y prevenir que la situación se presente en periodos futuros.

5.1.1.8 Bonificación por recreación

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada periodo de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo periodo vacacional, la cual tiene fundamento legal en el 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."*

De acuerdo con la normatividad expuesta, se realizó el cálculo de la Bonificación por Recreación, a los once (11) funcionarios relacionados en la tabla No 11, a los cuales se les otorgaron vacaciones mediante Resolución No. 124 del 28 de mayo de 2021, *"Por la cual se concede vacaciones y se ordena el pago de la prima de vacaciones a unos empleados públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal."*

A continuación, se presenta el resultado de la liquidación:

Tabla 12: Resultados liquidación Bonificación por recreación junio 2021

It.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Liquidación OCI (\$)	Prima vacaciones Nómina junio 2021 (\$)
1	ADAM	\$ 479.344	\$ 479.344
2	AEMA	\$ 227.463	\$ 227.463
3	AACC	\$ 279.986	\$ 279.986
4	PBEA	\$ 184.059	\$ 184.059
5	TVT	\$ 104.103	\$ 104.103
6	MGCM	\$ 170.312	\$ 170.312
7	APA	\$ 170.312	\$ 170.312
8	AID	\$ 536.973	\$ 536.973
9	RCWA	\$ 479.344	\$ 479.344
10	CVPL	\$ 392.277	\$ 392.277
11	MRA	\$ 355.440	\$ 355.440

It.	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Liquidación OCI- (\$)	Prima vacaciones Nómina junio 2021- (\$)
1	ADAM	\$ 479.344	\$ 479.344
2	AEMA	\$ 227.463	\$ 227.463
3	AACC	\$ 279.986	\$ 279.986
4	PBEA	\$ 184.059	\$ 184.059
5	TVT	\$ 104.103	\$ 104.103
6	MGCM	\$ 170.312	\$ 170.312
7	APA	\$ 170.312	\$ 170.312
8	AID	\$ 536.973	\$ 536.973
9	RCWA	\$ 479.344	\$ 479.344
10	CVPL	\$ 392.277	\$ 392.277
11	MRA	\$ 355.440	\$ 355.440

Fuente: OCI

De acuerdo con lo anterior, se concluye que el cálculo de este reconocimiento a los funcionarios relacionados en la tabla No. 12, corresponde con lo establecido en el Decreto 451 de 1984.

5.1.1.9 Sistema de Seguridad Social – Salud y Pensión

Son factores del Ingreso Base de Cotización – IBC para los aportes al Sistema de Seguridad Social de Salud y Pensión: La asignación básica, la prima técnica, la prima de antigüedad, los gastos de representación y la bonificación por servicios prestados.

A continuación, se presenta la liquidación realizada por la OCI vs la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes correspondiente a los periodos de cotización de salud del mes de julio de 2021 y de pensión del mes de junio de 2021 según planilla número 51410979 pagada el 25 de junio de 2021:

Tabla 13: Resultados de la liquidación de los aportes a seguridad social a junio 2021

It.	APORTES A SEGURIDAD SOCIAL JUNIO 2021					
	Ingreso Base de Liquidación	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Salud (12,5)	Pensión (16%)	Planilla No 51410979 del 25/06/2021	Diferencia
			Cálculos OCI		Salud período 2021/07 Pensión período 2021/06	
1	22.580.263	ROA	2.822.533	3.612.842	6.435.500	- 125
2	15.303.736	AID	1.912.967	2.448.598	4.361.600	- 35
3	15.303.736	PRPC	1.912.967	2.448.598	4.361.600	- 35
4	13.661.306	ADAM	1.707.663	2.185.809	3.893.600	- 128
5	13.661.306	RCWA	1.707.663	2.185.809	3.893.600	- 128
6	10.591.488	CVPL	1.323.936	1.694.638	3.018.700	- 126
7	10.591.488	SLPP	1.323.936	1.694.638	3.018.700	- 126
8	9.383.628	ACDJ	1.172.954	1.501.380	2.674.400	- 66
9	9.596.893	MRA	1.199.612	1.535.503	2.735.300	- 185
10	8.743.835	ODDM	1.092.979	1.399.014	2.492.100	- 107
11	8.317.307	OCOL	1.039.663	1.330.769	2.370.500	- 68
12	9.596.893	PCM	1.199.612	1.535.503	2.735.300	- 185
13	9.383.628	RCLF	1.172.954	1.501.380	2.674.500	- 166
14	9.596.893	SACM	1.199.612	1.535.503	2.735.300	- 185
15	8.852.109	CCJF	1.106.514	1.416.337	2.523.000	- 149
16	7.096.716	MAO	887.090	1.135.475	2.022.600	- 36
17	6.089.693	AACC	761.212	974.351	1.735.800	- 237
18	7.746.510	CHGJA	968.314	1.239.442	2.207.900	- 145
19	5.595.299	HGFE	699.412	895.248	1.594.800	- 140
20	5.595.299	PMYP	699.412	895.248	1.594.900	- 240
21	5.385.951	ADNS	673.244	861.752	1.535.100	- 104
22	5.595.299	AVEY	699.412	895.248	1.594.800	- 140
23	7.020.768	RMM	877.596	1.123.323	2.001.000	- 81
24	5.426.292	BDLA	678.287	868.207	1.546.700	- 207
25	5.167.897	CHSEA	645.987	826.864	1.473.100	- 249
26	5.426.292	MGSP	678.287	868.207	1.546.600	- 107
27	5.426.292	MREA	678.287	868.207	1.546.700	- 207
28	5.426.291	ANEM	678.286	868.207	1.546.700	- 207
29	5.426.292	CJJF	678.287	868.207	1.546.600	- 107
30	5.426.292	CCSL	678.287	868.207	1.546.600	- 107
31	5.278.638	CAA	659.830	844.582	1.504.500	- 88
32	5.015.555	AALF	626.944	802.489	1.429.600	- 167
33	4.776.719	CHBA	597.090	764.275	1.361.600	- 235
34	4.667.537	GVW	583.442	746.806	1.330.500	- 252
35	4.677.315	GELA	584.664	748.370	1.333.100	- 65
36	4.677.315	PPGD	584.664	748.370	1.333.100	- 65

It.	APORTES A SEGURIDAD SOCIAL JUNIO 2021					
	Ingreso Base de Liquidación	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Salud (12,5)	Pensión (16%)	Planilla No 51410979 del 25/06/2021	Diferencia
			Cálculos OCI		Salud período 2021/07 Pensión período 2021/06	
37	6.293.326	TCLE	786.666	1.006.932	1.793.700	- 102
38	4.906.373	AVO	613.297	785.020	1.398.400	- 84
39	5.015.555	AEMA	626.944	802.489	1.429.500	- 67
40	2.835.422	RASM	354.428	453.668	808.300	- 205
41	3.931.374	ROJI	491.422	629.020	1.120.700	- 258
42	5.233.359	PBEA	654.170	837.337	1.491.600	- 93
43	5.364.214	VVEA	670.527	858.274	1.528.900	- 99
44	2.593.890	GRFA	324.236	415.022	739.500	- 241
45	2.590.449	MGCM	323.806	414.472	738.500	- 222
46	2.631.325	APA	328.916	421.012	750.100	- 172
47	3.690.241	CSJH	461.280	590.439	1.051.800	- 81
48	3.839.248	RCG	479.906	614.280	1.094.400	- 214
49	2.808.768	RGDP	351.096	449.403	800.600	- 101
50	2.894.655	DVJG	361.832	463.145	825.200	- 223
51	3.859.542	RFMA	482.443	617.527	1.100.200	- 231
52	2.685.110	OMN	335.639	429.618	765.400	- 144
53	1.793.810	RCKS	224.226	287.010	511.400	- 164
54	3.282.158	TVT	410.270	525.145	935.500	- 85
55	1.894.991	CHBDY	236.874	303.199	540.100	- 28
56	-	TCNE	-	-	-	-
57	-	CGA	-	-	-	-

Fuente: OCI

Los funcionarios de los Ítems 56 y 57 no presentaron liquidación de aportes sociales en la planilla de junio, debido a que se retiraron de la entidad en el mes de mayo (TCNE – retiro 19 de mayo y CGA – retiro 18 de mayo de 2021).

Las diferencias reflejadas en la última columna de la tabla que antecede corresponden a las aproximaciones que realiza el operador Compensar- miplanilla.com, las cuales se encuentran reglamentadas en el sistema de redondeo por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante el Artículo 10 del Decreto 1406 de 1999.

Una vez realizado el cálculo del IBC y la liquidación de los factores del 12,5% para salud y 16% para pensión de los funcionarios de la muestra, se evidenció que éste corresponde con la liquidación de la Planilla de Seguridad Social de la Nómina del mes de junio de 2021.

5.1.1.10 Prima de Navidad

El Decreto 1045 de 1978 establece:

“Artículo 32. De la prima de Navidad. *“Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad”.*

"(...)"

"Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado..."

El Artículo 33 del mismo Decreto establece: *"De los factores de salario para liquidar la prima de navidad..."*

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios y la de vacaciones;
- g) La bonificación por servicios prestados."

Adicionalmente, el Instituto tiene en cuenta para la liquidación de esta prima, la prima de antigüedad. Con base en lo anterior, se realizó la liquidación de la Prima de Navidad para la nómina del mes de diciembre de 2021, a una muestra aleatoria de veinte (20) funcionarios, de lo que se obtuvo:

Tabla 14: Resultados liquidación Prima de Navidad – Nómina diciembre 2021

It	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Base Prima de Navidad (\$)	Cálculo Prima de navidad OCI (\$)	Prima de navidad Nómina diciembre 2021 (\$)	Diferencia pagado vs cálculo OCI (\$)
1	ACDJ	10.187.318	10.187.318	9.338.375	848.943
2	AID	17.205.516	17.205.516	17.205.516	0
3	CVPL	12.399.131	12.399.131	12.399.131	0
4	CCJF	9.951.061	9.951.061	9.951.061	0
5	MRA	11.234.789	11.234.789	11.234.789	0
6	MAO	8.348.242	8.348.242	8.348.242	0
7	ODDM	10.289.236	10.289.236	10.289.236	0
8	OCOL	9.740.254	8.739.172	8.165.586	573.586
9	PRPC	17.982.499	17.982.499	17.982.499	0
10	PCM	11.234.789	11.234.789	11.234.789	0
11	ROA	26.576.174	26.576.174	26.576.174	0
12	RCLF	11.026.018	11.026.018	11.026.018	0
13	SLPP	12.399.131	12.399.131	12.399.131	0
14	AACC	7.157.109	7.157.109	7.157.109	0
15	AALF	5.895.269	5.895.269	5.895.269	0

It	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Base Prima de Navidad (\$)	Cálculo Prima de navidad OCI (\$)	Prima de navidad Nómina diciembre 2021 (\$)	Diferencia pagado vs cálculo OCI (\$)
16	BDLA	6.378.048	6.378.048	6.378.048	0
17	CH-GJA	7.258.490	7.258.490	7.258.490	0
18	CHBA	5.612.899	5.612.899	5.612.899	0
19	CH-SEA	6.072.554	6.072.554	6.072.554	0
20	DVJG	2.383.838	2.383.838	2.383.838	0

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No. 14, la entidad liquidó conforme lo establece el Decreto 1045 de 1978 en su artículo 32, la prima de navidad.

5.1.2 NÓMINA DEL MES DE MAYO DE 2022

De un total de 102 funcionarios que componían la planta del Instituto a marzo 31 de 2022, se tomó una muestra de 20, equivalente al 19%, los cuales incluyen todos los niveles de la escala salarial; para dicha muestra se procedió a verificar los cálculos y las liquidaciones realizadas al incremento salarial, los gastos de representación y la prima técnica.

5.1.2.1 Incremento salarial

La verificación del incremento salarial para la vigencia 2022, se realizó con base en los siguientes criterios normativos:

- ✓ Acuerdo 002 del 13 de mayo de 2022 "Por el cual se fija el incremento salarial para los Servidores Públicos del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal, para la vigencia fiscal 2022"
- ✓ Decreto 980 del 22 de agosto de 2021 "Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional:

ARTÍCULO 7. Límite máximo salarial mensual para empleados públicos de entidades territoriales. El límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2021 queda determinado así:

Tabla 15: Límite asignación básica mensual entidades territoriales 2021

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN <i>BÁSICA</i> <i>MENSUAL</i>
DIRECTIVO	\$ 14.825.106
ASESOR	\$ 11.850.174

NIVEL JERARQUICO SISTEMA GENERAL	LÍMITE MÁXIMO ASIGNACIÓN <i>BÁSICA MENSUAL</i>
PROFESIONAL	\$ 8.278.300
TÉCNICO	\$ 3.068.818
ASISTENCIAL	\$ 3.038.369

Fuente: Decreto 980-2021

El incremento salarial se verificó tomando como referencia la asignación básica de marzo de 2022, sobre la cual se aplicó el porcentaje aprobado en el Acuerdo 002 del 13 de mayo de 2022 y los límites salariales establecidos en el Decreto 980 de 2021.

A continuación, se presenta el resultado del cálculo aplicado a la muestra de los 20 funcionarios:

Tabla 16: Resultados cálculo incremento salarial 2022

ASIGNACIÓN BÁSICA						
IT	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Asignación básica Nómina marzo 2022 (Base)	Incremento salarial Acuerdo 002- 2022 (13 mayo)	Cálculo OCI	Asignación básica nomina mayo 2022 (límite Dec. 980- 2021)	Diferencia pagado vs cálculo OCI
1	PCM	5.331.607	7,10%	5.711.217	5.711.218	-
2	GRFA	2.760.878	7,30%	2.961.318	2.961.318	-
3	CBDY	1.561.538	7,30%	1.674.906	1.674.906	-
4	BBDA	1.929.771	7,30%	2.069.872	2.069.873	-
5	ACDJ	5.331.607	7,10%	5.711.217	5.711.218	-
6	OAAS	5.331.607	7,10%	5.711.217	5.711.218	-
7	OPCA	4.355.509	7,30%	4.671.719	4.671.719	-
8	PAJH	3.691.355	7,30%	3.959.347	3.959.348	-
9	PMYP	3.806.326	7,30%	4.082.665	4.082.666	-
10	VVFE	3.411.942	7,30%	3.659.649	3.827.767	-168.118
11	ABLE	2.554.684	7,30%	2.740.154	2.740.155	-
12	ADLE	2.760.878	7,30%	2.961.318	3.053.309	-91.991
13	GPDP	2.554.684	7,30%	2.740.154	2.740.155	-
14	GPE	1.992.315	7,30%	2.136.957	2.136.958	-
15	OPD	2.534.506	7,30%	2.718.511	2.718.512	-
16	MSED	7.190.161	7,10%	7.702.100	7.702.101	-
17	MREA	3.691.355	7,30%	3.959.347	3.959.348	-
18	RCLF	5.331.607	7,10%	5.711.217	5.711.218	-
19	RGDP	2.358.651	7,30%	2.529.889	2.529.890	-
20	ROJ	3.411.942	7,30%	3.659.649	3.659.649	-

Fuente: OCI

En conclusión, el Instituto cumplió con la aplicación de los porcentajes de incremento salarial para la vigencia 2022, establecidos en el Acuerdo 002 de 2022 y en ningún caso se superó el límite máximo de la asignación básica mensual de los empleados públicos de las entidades territoriales para el año 2021, establecido en el artículo 7 del Decreto 980 de 2021.

A continuación, se presenta la justificación de las diferencias en la liquidación realizada por la OCI:

Ítem 10: La diferencia en el incremento salarial, obedece a que mediante resolución 088 del 19 de abril de 2022 se le hizo un encargo de un profesional Universitario Código 219 Grado 02 a partir del 05 de mayo de 2022 con una asignación básica de \$ 3.959.348.

Ítem 12: La diferencia en el incremento salarial, obedece a que mediante resolución 090 del 19 de abril de 2022 se le hizo un encargo de un Técnico Operativo Código 314 Grado 03 a partir del 05 de mayo de 2022 con una asignación básica de \$ 3.067.462.

5.1.2.2 Gastos de representación

El Instituto reconoce el pago mensual de Gastos de Representación atendiendo el Acuerdo No. 0004 del 02 de enero de 2007, que en el artículo 2° establece: *"Para los empleos que pertenezcan al nivel directivo y asesor, el reconocimiento y pago mensual de los gastos de representación se liquidarán sobre la asignación básica que devengue el funcionario, conforme con lo determinado en el Acuerdo No. 199 de 2005"*.

A continuación, se presenta la tabla de Gastos de Representación establecidos en el artículo 3°, del Acuerdo 199 de 2005, del Concejo de Bogotá D.C., y la del Acuerdo 0004 de 2007 del IDPAC.

Tabla 16: Escala Gastos de Representación

ESCALA GASTOS DE REPRESENTACIÓN					
Acuerdo 199 de 2005 Concejo de Bogotá D.C			Acuerdo 0004 de 2007 IDPAC		
NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS DE REPRESENTACIÓN	NIVEL JERÁRQUICO	GRADO SALARIAL	PORCENTAJE GASTOS DE REPRESENTACIÓN
Directivo	01 a 02	20%	Directivo	01 a 02	30%
	03 a 05	30%		03 a 04	40%
	06 a 08	40%		05	100%
	09 a 10	100%			
Asesor	01 a 02	20%	Asesor	01	20%
	03 a 05	30%		02 a 04	30%
	06 a 08	40%			

Fuente: Acuerdo 199-2005 – Consejo de Bogotá D.C. y Acuerdo 0004-2007 - IDPAC

De la muestra de veinte (20) funcionarios, a cinco (05) de ellos les correspondió el derecho de asignación por Gastos de Representación por pertenecer al nivel Directivo.

La siguiente tabla, muestra los resultados del cálculo realizado:

Tabla 17: Resultados cálculo Gastos de Representación – Nómina mayo 2022

GASTOS DE REPRESENTACIÓN							
IT	CARGO-GRADO	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	% Gastos de representación Acuerdo 199- 2005 Acuerdo 0004-2007	Días Laborados	Cálculo OCI	Gastos de Representación Nómina mayo 2022	Diferencia pagado vs cálculo OCI
1	Asesor 105 03	PCM	30%	30	1.599.482	1.599.482	0
2	Gerente 039 01	ACDJ	30%	30	1.599.482	1.599.482	0
3	Jefe de Oficina 115 03	OAAS	30%	30	1.599.482	1.599.482	0
4	Subdirector General 084 03	MSED	40%	30	2.876.064	2.876.064	0
5	Gerente 039 01	RCLF	30%	30	1.599.482	1.599.482	0

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la Tabla No. 19, la entidad aplicó de manera correcta el cálculo de Gastos de Representación, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Acuerdo Distrital 199 del 29 de diciembre de 2005, adoptado por la Entidad mediante el Acuerdo 0004 del 02 de enero de 2007.

5.1.2.3 Prima Técnica

El Decreto Ley 1661 de 1991 "Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones", establece:

"Artículo 1°. Definición y campo de aplicación. La Prima Técnica es un reconocimiento económico para atraer o mantener en el servicio del Estado a funcionarios o empleados altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden la aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo".

"Artículo 2°. Criterios para otorgar Prima Técnica. Para tener derecho a Prima Técnica serán tenidos en cuenta alternativamente uno de los siguientes criterios, siempre y cuando, en el primer caso, excedan de los requisitos establecidos para el cargo que desempeñe el funcionario o empleado. (...)"
(...)

"Artículo 3°. Niveles en los cuales se otorga Prima Técnica. Para tener derecho al disfrute de Prima Técnica con base en los requisitos de que trata el literal a) del artículo anterior, se requiere estar desempeñando un cargo en los niveles profesional, ejecutivo, asesor o directivo. La Prima Técnica con base en la evaluación del desempeño podrá asignarse en todos los niveles. (...)"

"Artículo 4°. Límites. La Prima Técnica se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario o empleado a que se asigna, el cual no podrá ser superior al 50% de la misma; por lo tanto, su valor se reajustará en la misma proporción en que varíe la asignación básica mensual del funcionario o empleado, teniendo en cuenta los reajustes salariales que ordene el Gobierno".

(...)

"Artículo 9°. Otorgamiento de Prima Técnica en las entidades descentralizadas. Dentro de los límites consagrados en el presente Decreto, las entidades y organismos descentralizados de la Rama Ejecutiva, mediante resolución o acuerdo de sus juntas, consejos directivos o consejos superiores, tomarán las medidas pertinentes para aplicar el régimen de Prima Técnica, de acuerdo con sus necesidades específicas y la política de personal que adopten".

En su Acuerdo No. 0004 del 2 de enero de 2007, el Instituto estableció el reconocimiento mensual de Prima Técnica "a los empleos que pertenezcan a los niveles directivo, asesor y profesional de tiempo completo o parcial...", según la siguiente escala:

Tabla 18: Escala prima técnica

ESCALA PRIMA TÉCNICA	
NIVEL JERÁRQUICO	PORCENTAJE SOBRE ASIGNACIÓN BÁSICA
Directivo	50%
Asesor	50%
Profesional	40%

Fuente: Acuerdo No. 0004 de 2007

De los veinte (20) funcionarios incluidos en la muestra evaluada, se determinó que, once (11) funcionarios tenían derecho a percibir la prima técnica a mayo de 2022.

A continuación, se presenta el resultado de la verificación realizada:

Tabla 19: Resultados cálculo Prima Técnica – Nómina mayo 2022

PRIMA TÉCNICA					
IT	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Escala prima técnica	Cálculo OCI	Prima técnica Nómina marzo 2022	Diferencia pagado vs cálculo OCI
		Dec. 1661-1991 art. 9			
		Acuerdo 0004-2007			
1	PCM	50%	2.665.804	2.665.804	0
2	ACDJ	50%	2.665.804	2.665.804	0
3	OAAS	50%	2.665.804	2.665.804	0
4	OPCA	40%	1.742.204	1.742.204	0
5	PAJH	40%	1.476.542	1.476.542	0
6	PMYP	40%	1.522.530	1.522.530	0
7	VVFE	40%	1.364.777	1.364.777	0
8	MSED	46%	3.307.474	3.307.474	0

PRIMA TÉCNICA					
IT	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Escala prima técnica	Cálculo OCI	Prima técnica Nómina marzo 2022	Diferencia pagado vs cálculo OCI
		Dec. 1661-1991 art. 9			
		Acuerdo 0004-2007			
9	MREA	40%	1.476.542	1.476.542	0
10	RCLF	46%	2.452.539	2.452.539	0
11	ROJ	18%	614.150	0	614.150

Fuente: OCI

De acuerdo con la información de la tabla No.21, la entidad dio cumplimiento a la aplicación de los topes establecidos en la normatividad y disposiciones del Acuerdo 0004 de 2007 para la liquidación de la prima técnica de los servidores de los niveles Directivo, Asesor y Profesional.

Para el ítem 11, en el mes de mayo no se refleja liquidación por concepto de prima técnica ya que esta, fue pagada con la nómina del mes de abril de 2022, con un retroactivo desde el 17 de febrero de 2022 fecha en la que se posesiono como profesional Universitario Código 219 Grado 01 en encargo mediante resolución 028 del 03 de febrero de 2022.

5.1.3 INCAPACIDADES

5.1.3.1 Liquidación

Se tomó la relación de incapacidades remitida por el área de nómina, en la cual se registran quince (15) funcionarios con incapacidades durante lo corrido de la vigencia 2022, se seleccionó una muestra aleatoria de cinco (5) funcionarios y se realizó su liquidación, aplicando los criterios, definidos en el Decreto 780 de 2016 – Decreto Único del Sector Salud:

- ✓ Los dos (2) primeros días de incapacidad los cubre la entidad y se pagan 100% con el salario básico.
- ✓ Del tercer día en adelante, la entidad paga el 66, 66% y el empleado asume el 33, 34% por día de incapacidad.
- ✓ Del tercer día en adelante lo paga la entidad y posteriormente repite contra la EPS, realizando el respectivo cobro.

A continuación, se presenta el detalle de la verificación realizada:

Tabla 20: Resultados de la verificación de la liquidación de incapacidades

NÓMINA DE PAGO: FEBRERO 2022- LUZ ELENA AGUDELO	
Días incapacidad	5
Salario básico	2.760.878
Prima de antigüedad	82.826
Valor día	94.790
Incapacidad no profesional	189.580
Total días no trabajados	284.370

Fuente: OCI

Verificación de la liquidación:

Incapacidad que cubre EPS (vr día*66,66%)	189.561	
Incapacidad que asume el empleado (vr día*33,34%)	94.809	
Días no trabajados		284.370
Totales	284.370	284.370

Fuente: OCI

Se observó la incapacidad reconocida por la EPS Compensar mediante consignación del 27/04/2022 por \$189.580.

NÓMINA DE PAGO: FEBRERO 2022 -HUMBERTO PEDRAZA

Días incapacidad	15
Salario básico	3.691.355
Prima antigüedad	1.476.542
Valor día	258.395
Incapacidad no profesional	180.876
Total días no trabajados	1.567.595

Fuente: OCI

Verificación de la liquidación:

Incapacidad que cubre EPS (vr día*66,66%)	1.567.439	
Incapacidad que asume el empleado (vr día*33,34%)	783.954	
Días no trabajados		2.351.393
Totales	2.351.393	2.351.393

Fuente: OCI

*Incapacidad reconocida por la EPS Compensar mediante consignación del 27/04/2022 por \$1.567.595.

NÓMINA DE PAGO: ABRIL 2022- JULIO CONTRERAS

Días incapacidad	13
Salario básico	2.554.684
Prima antigüedad	0
Valor día	178.828
Incapacidad no profesional	91.117
Total días no trabajados	668.192

Fuente: OCI

Verificación de la liquidación:

Incapacidad que cubre EPS (vr día*66,66%)	668.125	
Incapacidad que asume el empleado (vr día*33,34%)	334.163	
Días no trabajados		1.002.288
Totales	1.002.288	1.002.288

Fuente: OCI

*Incapacidad reconocida por la EPS Compensar mediante consignación del 03/06/2022 por \$668.192.

NÓMINA DE PAGO: FEBRERO 2022-YOLANDA PINILLA

Días incapacidad	7
Salario básico	3.806.326
Prima antigüedad	1.522.530
Valor día	266.443
Incapacidad no prof	186.510
Total días no trabajados	621.700

Fuente: OCI

Verificación de la liquidación:

Incapacidad que cubre EPS (vr día*66,66%)	621.638	
Incapacidad que asume el empleado (vr día*33,34%)	310.912	
Días no trabajados		932.550
Totales	932.550	932.550

Fuente: OCI

*Incapacidad reconocida por la EPS Compensar mediante consignación del 27/04/2022 por \$621.700.

NÓMINA DE PAGO: ABRIL 2022-SILVIA OLANO

Días incapacidad	5
Salario básico	5.331.607
Sueldo básico	2.488.083
Gastos representación	1.599.482
Gastos representación	746.425
Prima técnica	2.665.804
Prima técnica	1.244.042
Valor día	469.181
Incapacidad no prof	938.363
Total días no trabajados	1.407.544

Fuente: OCI

Verificación de la liquidación:

Incapacidad que cubre EPS (vr día*66,66%)	938.269	
Incapacidad que asume el empleado (vr día*33,34%)	469.275	
Días no trabajados		1.407.544
Totales	1.407.544	1.407.544

Fuente: OCI

*Incapacidad reconocida por la EPS Aliansalud mediante consignación del 28/04/2022 por \$1.802.569.

Se observa una diferencia entre la información registrada por el proceso de Talento Humano de reconocimiento de la EPS por \$938.269 y la consignación realizada por la EPS de \$1.802.569, es decir que la EPS consignó un mayor valor de \$864.300; situación que fue aclarada por el proceso de Talento Humano mediante correo electrónico del 26 de julio de 2022, así:

"Con respecto a la incapacidad de la funcionaria Silvia Olano, me permito informarle que se realizó el trámite vía telefónica con la EPS Aliansalud donde me indicaron que la incapacidad fue radicada en la EPS pero la funcionaria no aportó dicho documento a la entidad para poder hacer el ingreso a la nómina, situación que ya fue informada a la funcionaria mediante correo electrónico del día 22 de julio de 2022 informándole que debe aportar la incapacidad para poder subsanar la diferencia con la tesorería".

Página 33 de 45

Frente a esta situación se recomienda documentar el procedimiento del trámite interno de las incapacidades ante la EPS y ARL, con el fin de orientar a los funcionarios del IDAPC sobre el reporte de estas situaciones administrativas a Talento Humano describiendo tiempos, canales y responsabilidades disciplinarias derivadas del ausentismo, así mismo establecer los lineamientos para ejecutar los recobros de manera oportuna y establecer puntos de control que permitan garantizar la permanente conciliación entre los registros de Talento Humano, Tesorería y los saldos de las EPS y ARL.

5.1.1.1 Cobro de Incapacidades y gestión de incapacidades

a. Reporte de incapacidades área de Tesorería vigencia 2021-2022:

Mediante correo electrónico del 21/06/2022, se requirió informar las incapacidades que reposan en las historias laborales de una muestra de treinta y seis (36) funcionarios a fin de identificar posibles cobros pendientes a realizar a las EPS, de acuerdo con los pagos efectuados por dicho concepto al 13/06/2022 según información reportada por el Área de Tesorería, de lo cual se evidenció que: cinco (5) funcionarios presentaron incapacidades superiores a dos (2) días, de las cuales tres (3) no se evidenciaron dentro de los pagos, así:

Tabla 21: Incapacidades que no se encuentran con pago reportado en Tesorería

It	Fecha incapacidad	DIAS	EPS
1	24/01/2022	6	Famisanar EPS
2	24/05/2022	8	Compensar EPS
3	17/05/2022	170	Sanitas

Fuente: OCI

De otra parte, se evidenció en la relación de pagos de incapacidades efectuados a 13/06/2022 emitido por la tesorería, que existen los siguientes reintegros por identificar:

Tabla 22: Reintegro pendientes por identificar por concepto de

Fecha consignación	EPS	Valor
20/12/2021	Compensar	303.128
22/12/2021	Compensar	444.072
06/06/2022	Compensar	1.606.287
Total		2.353.487

Fuente: OCI

Con respecto a los reintegros por identificar por valor de \$747.200 del 20 y 22 de diciembre de 2021 (ítems 1 y 2 de la tabla anterior), el área de Talento Humano manifestó en correo electrónico del 26 de julio de 2022, que radicó una solicitud a la EPS Compensar para confirmar estos saldos; en relación con el valor de \$1.606.287 del 06/06/2022 se remitió una solicitud de información a través del correo recaudopas@compensarsalud.com. solicitando el soporte.

Para efectos de verificar la realidad económica de las cuentas por cobrar del IDPAC por concepto de las incapacidades registradas en la cuenta contable "138426 - pago por cuenta de terceros", la Oficina de Control Interno realizó el proceso de confirmación de saldos con las siguientes EPS:

Tabla 23 Circularización de saldos - EPS			
CIRCULARIZACIÓN DE SALDOS CON LAS EPS			
(Comunicaciones remitidas el 16 de junio de 2022)			
EPS	Saldos con corte a:		
	Junio 30 2021 (\$)	Diciembre 2021 (\$)	Marzo 2022
COMPENSAR	1.308.742	340.120	340.120
COOMEVA	7.986.712	7.986.712	7.986.712
SANITAS	3.656.236	3.656.236	3.656.236
UNISALUD		1.395.562	1.395.562
SURAMERICANA S.A.	558.729	558.729	558.729
FAMISANAR	403.928	403.928	403.928
NUEVA EPS	784.888	917.399	784.881

Fuente: OCI

Al respecto, se recibieron las siguientes respuestas:

Tabla 24: Respuestas a las circularizaciones de saldos - EPS

CIRCULARIZACIÓN DE SALDOS CON LAS EPS			
(Comunicaciones remitidas el 16 de junio de 2022)			
EPS	Saldos con corte a:		
	Junio 30 2021 (\$)	Diciembre 2021 (\$)	Marzo 2022
COMPENSAR	1.308.742	340.120	340.120
COOMEVA	7.986.712	7.986.712	7.986.712
SANITAS	3.656.236	3.656.236	3.656.236
UNISALUD	-	1.395.562	1.395.562
SURAMERICANA S.A.	558.729	558.729	558.729
FAMISANAR	403.928	403.928	403.928
NUEVA EPS	784.888	917.399	784.881

RESPUESTAS A LAS CIRCULARIZACIONES DE SALDOS DEL 16 DE JUNIO DE 2022							
EPS	Fecha	Referencia	Saldo por pagar al IDPAC	Estado	Fecha	DIFERENCIA	Observaciones
COMPENSAR	30/06/2022	26 NIC 105348427 NIT 900127054	2.536.021	Autorizada	Sin fecha	- 2.195.901	Reportan veinticuatro (24) incapacidades pagadas por \$24.752.944 del 09 de septiembre de 2019 al 03 de junio de 2022.
COOMEVA	16/06/2022						Reportaron que el 25 de enero de 2022 la Superintendencia Nacional de Salud, profirió la Resolución No 2022320000000189-6 "Por la cual se ordena la liquidación como consecuencia de la toma de posesión a COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.", el periodo de radicación de acreencias oportunas termino el 11 de marzo de 2022, Así las cosas, a partir del 14 de marzo de los corrientes, serán recibidas ACREENCIAS EXTEMPORÁNEAS.
SANITAS	22/06/2022	2021004283	2276510	Enviada a tesorería	18/07/2022	1.379.726	Reportan siete (07) pagos por \$1.349.136, del 11 de octubre de 2018 al 01 de junio de 2022. Adicionalmente, reportan con comunicado LM1DG-101991-22 del 26 de julio de 2022, que el IDPAC presenta las siguientes situaciones: _ Una incapacidad "LIQUIDADADA", que corresponde a 1 incapacidad que ya fue validada y expedida por la EPS pero aún no ha sido cobrada por el IDPAC. _ Dos incapacidades "RECHAZADAS" que corresponden a incapacidades que no proceden al reconocimiento económico debido a que no se cumple con los requisitos de Ley para acceder a ese beneficio o casos que presentan información incompleta que no permite realizar la validación y aprobación de la incapacidad.
UNISALUD							No remitieron respuestas
SURAMERICANA S.A.							
FAMISANAR							
NUEVA EPS							

Fuente: OCI

De las siete (07) solicitudes de información, dieron respuesta las EPS COMPENSAR, COOMEVA y SANITAS, de lo cual se concluye lo siguiente:

- COMPENSAR: el saldo en la cuenta contable "138426 - pago por cuenta de terceros" a 30 de marzo de 2022 era de \$340.120; el saldo reportado por la EPS es de \$2.536.021 del 03 de mayo de 2022 correspondiente al funcionario Edgar Alfonso Villarraga Venegas; es decir que el saldo contable del IDPAC se encuentra subestimado en \$2.195.901.
- SANITAS: el saldo en la cuenta contable "138426 - pago por cuenta de terceros" a 30 de marzo de 2022 era de \$ 3.656.236; el saldo reportado por la EPS es de \$2.276.510 correspondientes a dos (02) incapacidades del funcionario Miguel Ángel Zapata Reyes de 14 días por valor de \$1.423.455 y tres (03) días por \$355.864 y una (01) incapacidad del funcionario Cesar Augusto Leon Montero de ocho (08) días por valor de \$497.191; en consecuencia, el saldo contable del IDPAC se encuentra sobrestimado en \$1.379.726.
- La EPS COOMEVA, se encuentra en proceso de liquidación desde el 25 de enero de 2022 según la Resolución No 2022320000000189-6 "Por la cual se ordena la liquidación como consecuencia de la toma de posesión a COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A, identificada con NIT 805.000.427-1", para la gestión de la cartera por \$7.986.712, el IDPAC se debe acoger a la gestión por Acreencias Extraordinarias.

Teniendo en cuenta que las EPS Compensar, Coomeva, Sanitas, Suramericana, Famisanar y Nueva EPS, presentan saldos de cartera desde junio 30 de 2021 por \$14.699.235, como se observa en la tabla No 25 y adicionalmente con Unisalud desde diciembre de 2021 por \$15.258.686, se recomienda que el IDPAC realice las gestiones administrativas tendientes al recobro de los saldos garantizando los principios de economía, eficiencia y eficacia de los recursos públicos y mitigando el posible riesgo de prescripción en el caso de la EPS COOMEVA; así mismo, analizar la situaciones particulares y ponerlas en conocimiento del Comité Técnico de Sostenibilidad Contable para posibles depuraciones contables a que haya lugar.

b. Novedades por incapacidades de enero a mayo de la vigencia 2022 – reporte Talento Humano:

De acuerdo con la información remitida por la Secretaría General – Talento Humano, durante los meses de enero a mayo 31 de 2022, se presentaron diecisiete (17) novedades en la nómina correspondientes a incapacidades que requieren cobro a la EPS únicamente, según su tipo, así:

1. Por enfermedad general: 16 incapacidades
2. Por maternidad: 1 incapacidad

Una vez analizada la información sobre la gestión de las incapacidades por parte de la Secretaría General – Talento Humano, se evidencio:

1. El 100% de las incapacidades fueron tipificadas como de origen común; es decir su origen fue es por una enfermedad no profesional o en un accidente no laboral.
2. El 100% de las incapacidades, tuvieron una duración mayor a dos (2) días, lo cual significa que debieron ser asumidas en el porcentaje y durante los días correspondientes (a partir del tercer día) por la respectiva EPS, luego del cobro a estas por parte del empleador.
3. De las nueve (9) incapacidades ocurridas de enero 1 a abril 30 de 2022, la entidad gestiono el reconocimiento y pago del 100% de las mismas, obteniendo el pago de ocho (8), es decir el 88% por parte de las EPS.
4. El rango de días transcurridos para que la entidad efectuará el radicado de cobro a la EPS de las nueve (9) incapacidades ocurridas de enero 1 a abril 30 de 2022, estuvo entre un (1) y ciento tres (103) días hábiles a partir de la fecha Inicio de Incapacidad Medica, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 25: Días hábiles transcurridos para el cobro a la EPS

It	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Fecha Inicio de Incapacidad Medica	EPS	Días hábiles transcurridos para cobro a EPS
1	PMYP	15/01/2022	Radicado en Compensar el 08/04/2022, mediante formulario	59
2	DBDA	24/01/2022	Radicado en Famisanar el 16/06/2022, mediante Correo Electrónico.	103
3	LF	09/02/022	Radicado en Compensar el 08/04/2022, mediante formulario.	42
4	PAJH	10/02/2022	Radicado en Compensar el 08/04/2022, mediante formulario.	41

It	FUNCIONARIO (Iniciales: Apellidos, nombres)	Fecha Inicio de Incapacidad Medica	EPS	Días hábiles transcurridos para cobro a EPS
5	ADLE	16/02/2022	Radicado en Compensar el 08/04/2022, mediante formulario.	37
6	MH	16/03/2022	Radicado en Compensar el 27/05/2022, mediante formulario.	52
7	OAAS	29/03/2022	Radicada en Alianza Salud el 30/03/2022.	1
8	CJ	11/04/2022	Radicada en Compensar el 27/05/2022, mediante formulario.	34
9	HM	15/04/2022	Radicada en Compensar el 27/05/2022, mediante formulario.	30

Fuente: OCI

- Las nueve (9) incapacidades ocurridas de enero 1 a abril 30 de 2022, una vez efectuado el cobro por parte de la entidad ante la EPS, fueron pagadas a excepción de la correspondiente a Danny Báez, prescrita por Famisanar.

Teniendo en cuenta que se identificó por parte de la OCI, que la Entidad gestionó el recobro a las EPS de ocho (08) de las nueve (09) incapacidades de la tabla 27, en un rango de treinta (30) hasta ciento tres (103) días, se recomienda establecer en el procedimiento a implementar, el tiempo mínimo en el cual el proceso Gestión del Talento Humano debe gestionar las incapacidades ante la EPS con el fin de lograr una gestión económica, eficaz, eficiente y oportuna en el recaudo de cartera por este concepto.

5.1.2 VACACIONES

Con fin de verificar las gestiones adelantadas por el proceso de Talento Humano en cuanto al otorgamiento de las vacaciones para los funcionarios de la entidad, se procedió a solicitar mediante correo electrónico de fecha 9 de junio del presente, la *"Relación de las vacaciones otorgadas entre el mes de junio de 2021 y mayo de 2022, por funcionario, en la cual se indique quien ha solicitado su interrupción y remitir los actos administrativos de interrupción y reanudación de las vacaciones respectivos."*

En respuesta al requerimiento, los responsables mediante correo electrónico del día 16 de junio de 2022, aportaron las siguientes resoluciones expedidas por la entidad para tal fin:

Tabla 26: Resoluciones de pago de prima de vacaciones -Vigencia 2021

- Vacaciones Otorgadas:

Nº	RESOLUCIONES PAGO PRIMA 2021
1	124-2021
2	167-2021
3	197-2021
4	242-2021
5	275-2021
6	304-2021
7	392-2021
8	413-2021

Fuente: OCI

N°	RESOLUCIONES PAGO PRIMA 2022
1	42-2022
2	86-2022
3	113-2022

Fuente: OCI

- Vacaciones interrumpidas:

N°	INTERRUPCIONES 2021
1	140-2021
2	146-2021
3	148-2021
4	151-2021
5	152-2021
6	157-2021
7	162-2021
8	174-2021
9	175-2021
10	181-2021
11	238-2021
12	243-2021
13	301-2021
14	306-2021
15	307-2021
16	308-2021
17	394-2021
18	429-2021

Fuente: OCI

N°	INTERRUPCIONES 2022
1	1-2022
2	7-2022
3	58-2022
4	84-2022
5	151-2022

Fuente: OCI

- Vacaciones reanudadas:

N°	REANUDACIONES 2021
1	117-2021
2	118-2021
3	119-2021
4	120-2021

N°	REANUDACIONES 2021
5	121-2021
6	122-2021
7	123-2021
8	154-2021
9	198-2021
10	199-2021
11	241-2021

N°	REANUDACIONES 2022
1	112-2022

Fuente: OCI

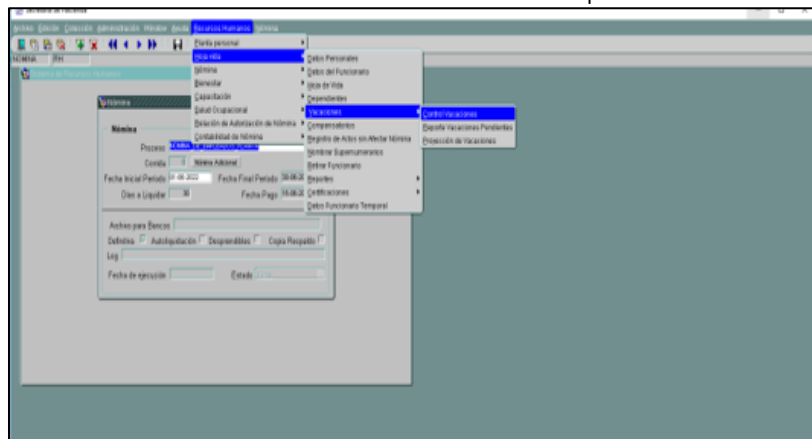
En atención a lo anterior, se procedió a verificar la información aportada y a partir de ello seleccionar de manera aleatoria una muestra para verificación del procedimiento aplicado para llevar a cabo estas tres etapas de otorgamiento, interrupción y reanudación de vacaciones.

En cuanto al otorgamiento de las vacaciones se pudo establecer que el proceso cuenta con las siguientes herramientas y controles:

- Plan Institucional de Vacaciones: el cual es diligenciado durante el primer trimestre de cada vigencia por cada una de las dependencias de la entidad, de acuerdo con las concertaciones entre el jefe del área y los colaboradores, allí se consignan los datos de los periodos a solicitar y se describen las fechas de programación para el disfrute de vacaciones.
- Sistema operativo PERNO: cuenta con el módulo de Vacaciones – Control vacaciones, en el cual se encuentra la trazabilidad de las vacaciones de cada funcionario y de acuerdo con la parametrización establecida genera controles de los periodos que se han disfrutado y los días que tiene pendiente por disfrutar cada funcionario.

A continuación, se presenta la imagen de la opción descrita anteriormente:

Ilustración 1: Módulo de Vacaciones – Sistema Operativo PERNO



Fuente: OCI

- Control administrativo: el responsable de liquidar la nómina cuenta con una matriz en Excel en la cual registra la identificación de los funcionarios (nombre), fecha de ingreso a la Entidad, período a solicitar, programación de fecha de disfrute, el estado de las vacaciones (para pago, días pendientes), fecha de reintegro y la Resolución.

De la Interrupción de las vacaciones, se observa que se expiden actos administrativos de suspensión donde a su vez se relacionan los días en que se disfrutarán los días que quedan pendientes.

Así las cosas, se seleccionaron cinco (5) actos administrativos de interrupción y reanudación de la vigencia 2021, con el fin de verificar las diferentes situaciones que se pueden presentar al respecto, siendo los siguientes:

Tabla 27: Actos administrativos de Interrupción y Reanudación de vacaciones -Vigencia 2021

No	ACTO ADMINISTRATIVO INTERRUPCIÓN Y REANUDACIÓN 2021	OTORGAMIENTO O ACTO ADITIVO	CC	CARGO	VACACIONES DESDE /HASTA	INTERRUPCIÓN	PENDIENTE EL DISFRUTE	NUEVA FECHA DE DISFRUTE
1	RESOLUCION 151 2021 INTERRUPCION VACACIONES JUAN IGNACIO RODRIGUEZ	Resolución No.124 del 28 de mayo de 2021	80.749.781	(En encargo) Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 07	21 de junio y hasta el 12 de julio de 2021	A partir del día 28 de junio de 2021	diez (10) días hábiles de vacaciones.	el 3 y el 17 de enero de 2022 (debiéndose reintegrar a sus funciones el día 18 de enero)
2	RESOLUCION 152 2021 INTERRUPCION VACACIONES DUQUE GERMAN	Resolución No. 124 del 28 de mayo de 2021	10.275.429	Conductor Código 480 Grado 03	21 de junio y hasta el 12 de julio de 2021	A partir del día 28 de junio de 2021	diez (10) días hábiles de vacaciones.	el 3 y el 17 de enero de 2022 (debiéndose reintegrar a sus funciones el día 18 de enero)
3	RESOLUCION 162 2021 INTERRUPCION VACACIONES SONIA MELO	Resolución No. 124 del 28 de mayo de 2021	51.771.273,00	Profesional Universitario Código 219 Grado 02	1 de julio al 23 de julio de 2021	A partir del 6 de julio de 2021	trece (13) días hábiles de vacaciones	11 enero de 2022 y hasta el 27 de enero 2022
4	RESOLUCION 394 2021 INTERRUPCION VACACIONES RICARDO VERA	Resolución No. 304 del 01 de octubre de 2021	79.870.548	Técnico Operativo Código 314 Grado 02	29 de octubre al 22 de noviembre de 2021	a partir del día 05 de noviembre;	once (11) días hábiles de vacaciones	27 de diciembre 2021 y hasta el 11 de enero 2022
5	RESOLUCION 306-2021 INTERRUPCION VACACIONES ELENA APRAEZ	Resolución No.197 del 29 de julio de 2021	36.758.265	Profesional Universitario Código 219 Grado 03	27 de septiembre de 2021 al 15 de octubre de 2021	a partir del día 4 de octubre	diez (10) días hábiles de vacaciones (10 días)	14 de marzo de 2022 y el 28 de marzo de 2022

Fuente: OCI

Para la vigencia 2022 tres (3) actos administrativos de interrupción y reanudación, así:

Tabla 28: Actos administrativos de Interrupción y Reanudación de vacaciones -Vigencia 2022

No	ACTO ADMINISTRATIVO INTERRUPTIÓN Y REANUDACIÓN 2021	OTORGAMIENTO ACTO ADTIVO	CC	CARGO	VACACIONES DESDE /HASTA	INTERRUPCIÓN	PENDIENTE EL DISFRUTE	NUEVA FECHA DE DISFRUTE
1	RESOLUCION 058-2022 - INTERRUPTIÓN VACACIONES ELENA APRAEZ	Resolución 197 del 29 de julio de 2021,	36.758.265	Profesional Universitario Código 219 - Grado 03	27 de septiembre al 15 de octubre de 2021,	22 de marzo de 2022	Los días restantes (5 días) serán disfrutados	12 de septiembre de 2022 y el 16 de septiembre de 2022.
2	RESOLUCION 001-2022 - INTERRUPTIÓN VACACIONES NICOLAY ORTIZ M	Resolución No 413 del 26 de noviembre de 2021	79.864.815	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 02	20 de diciembre al 7 de enero de 2022	a partir del día 4 de enero de 2022.	3 TRES DIAS	No tiene
3	VACACIONES PABLO CESAR PACHECO RODRIGUEZ RESOLUCION 112	Resolución 048 del 11 de marzo de 2021	79.644.117	Secretario General Código 054 - Grado 04	05 de abril y hasta el 23 de abril de 2021 Suspendidas hasta el 12 abril	Resolución 074 del 07 de abril de 2021	10 días.	31 de mayo y hasta el 13 de junio de 2022

Fuente: OCI

Resultado de la verificación realizada se observó lo siguiente:

a. Del cumplimiento de la entrega del acta de actividades pendientes:

Cómo primera medida, para la muestra seleccionada se verifico, que los funcionarios a quienes se les otorga vacaciones cumplan con lo establecido en el acto administrativo de otorgamiento e interrupción de vacaciones, en lo relacionado con:

"Los (as) empleados (as) públicos (a) a que hace referencia el artículo primero, deben hacer entrega de sus actividades pendientes correspondiente al cargo que desempeñan, a su jefe inmediato o a quien este delegue para evitar que se pueda presentar alguna dificultad en el desarrollo de las actividades propias de la Entidad y en la prestación del servicio, con ocasión del disfrute de su periodo de vacaciones. Del acta de la entrega deberán allegar copia a la oficina de Talento Humano – Secretaría General."

Al respecto se pudo establecer que del acta de entrega de las actividades pendientes al momento del inicio de las vacaciones los funcionarios:

- ✓ Juan Ignacio Rodríguez (En encargo) Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 07, para el periodo de vacaciones verificado (21 de junio y hasta el 12 de julio de 2021) no se evidencio acta de entrega, sin embargo, al momento de la verificación se pudo establecer que el funcionario se encuentra en periodo de vacaciones del (21 de junio al 13 de julio de 2022) encontrando el acta de entrega de actividades por el periodo de vacaciones en mención.

- ✓ Duque German Conductor Código 480 Grado 03, para el periodo de vacaciones verificado 21 de junio y hasta el 12 de julio de 2021, en entrevista manifiesta que por las funciones que desarrolla los vehículos quedan a disposición de la entidad y no se realiza acta de entrega.
- ✓ Sonia Melo Profesional Universitario Código 219 Grado 02, se allegó por parte del proceso de talento humano el acta de entrega de actividades para el periodo de vacaciones verificado (1 de julio al 23 de julio de 2021), la cual reposaba en el expediente de historia laboral del servidor.
- ✓ Ricardo Vera Técnico Operativo Código 314 Grado 02, se allegó por parte del proceso de talento humano el acta de entrega de actividades para el periodo de disfrute de vacaciones 27 de diciembre 2021 y hasta el 11 de enero 2022 (correspondiente a los días de vacaciones que se disfrutaron por parte del servidor luego de ser suspendidas las vacaciones del periodo inicial otorgado del 29 de octubre al 22 de noviembre de 2021 de este último periodo no se logró evidenciar acta de entrega.
- ✓ Elena Apraez Profesional Universitario Código 219 Grado 03, para el periodo de vacaciones verificado (27 de septiembre de 2021 al 15 de octubre de 2021) no se logró evidenciar acta de entrega de actividades, sin embargo estas vacaciones luego de ser disfrutados cinco (5) días por parte de la servidora fueron suspendidas, para ser reanudadas los diez (10) días pendientes del 14 de marzo de 2022 y el 28 de marzo de 2022 donde se logró establecer que no se elaboró acta de entrega pero si se remitió mediante correo electrónico al jefe inmediato informe contentivo de la relación de las actividades pendientes.

En conclusión, se evidencio que de los cinco (5) casos de la muestra seleccionada dos servidores cuentan con el acta de actividades para el inicio de disfrute de vacaciones del periodo inicialmente otorgado, y para la reanudación de vacaciones de la misma muestra solo un (1) servidor dejo constancia mediante correo electrónico de las actividades pendientes previo al disfrute de los días pendientes de vacaciones.

Por lo anterior, se recomienda establecer controles que permitan asegurar el cumplimiento integral a las disposiciones señaladas en los actos administrativos de vacaciones.

6. CONCLUSIONES

De acuerdo con las pruebas realizadas a la muestra seleccionada, se observaron controles establecidos para las actividades de causación, liquidación, pago y registro de la nómina del IDPAC garantizando la correcta aplicación de la normatividad vigente para cada uno de los factores que la componen.

El proceso de Talento Humano cuenta con el Sistema operativo PERNO, el cual se constituye en una herramienta de gestión que conserva la trazabilidad de la información para cada funcionario y a partir de la parametrización controla los diferentes factores a tener en cuenta para las situaciones administrativas de la nómina; adicionalmente, el funcionario encargado de la liquidación de la nómina realiza actividades de autocontrol a través de matrices en archivos Excel.

No se evidenciaron incumplimientos normativos que afecten de manera importante el proceso de causación, liquidación, pago y registro de la nómina del Instituto

La ejecución de las actividades relacionadas con liquidación y registro de la nómina se encuentran concentradas en un funcionario, situación que podría materializar el riesgo de incumplimiento de las actividades del ciclo de la nómina.

Los procedimientos documentados para la causación, liquidación, pago y registro de la nómina no contemplan la totalidad de actividades que se ejecutan en su desarrollo.

Se presentan debilidades en cuanto a la gestión de las incapacidades, debido a que no se tienen documentados y socializados los lineamientos que permitan a los funcionarios identificar las actividades a desarrollar cuando se dan las novedades de nómina, así como los tiempos establecidos, los canales internos y las responsabilidades disciplinarias derivadas del ausentismo.

La gestión de la cartera por incapacidades presenta debilidades en cuanto al oportuno recobro de los valores pendientes de pago por parte de las EPS.

7. RECOMENDACIONES

Documentar el procedimiento del trámite interno de las incapacidades ante la EPS y ARL, con el fin de orientar a los funcionarios del IDAPC en relación con las actividades a desarrollar y las responsabilidades disciplinarias que conlleva el ausentismo.

Establecer los rangos de tiempo mínimos en los cuales se debe realizar el recobro a las EPS con el fin de propender por la oportunidad y eficiencia de los reembolsos de las incapacidades contribuyendo a reflejar en los estados contables información de cartera real.

Gestionar la cartera de las incapacidades de manera oportuna, mitigando el riesgo de ocurrencia de prescripción, lo que se puede configurar en imposibilidad de recobro ocasionando una gestión fiscal antieconómica, así mismo se debe realizar un proceso de análisis de los saldos por este concepto, para la toma de decisiones.

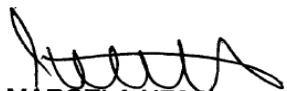
Analizar la pertinencia de fortalecer el equipo del proceso de Talento Humano con el fin de mitigar el riesgo de incumplimiento de las responsabilidades de la liquidación de la nómina.

Analizar la pertinencia de actualizar el "Procedimiento de Nómina- código IDPAC-GTH-PR-19, versión 5 del 27 de abril de 2017", con el fin de garantizar que contenga los lineamientos principales del ciclo de la nómina y permita la efectiva gestión de esta.

Establecer controles con el fin de asegurar que se suscriban las actas de actividades una vez los funcionarios tomen vacaciones, dejando trazabilidad de los asuntos pendientes, documentos, información o bienes a cargo salvaguardando la continuidad de las operaciones de la Entidad.

Aprobado: 24 de agosto de 2022.

Elaboró y verificó:



MARCELA URREA JARAMILLO
Contratista
Oficina de Control Interno



VIVIANA ROCIO DURAN CASTRO
Contratista
Oficina de Control Interno



ALVARO ENRIQUE ROMERO GARCIA
Profesional Universitario 219-03
Oficina de Control Interno

Revisó y aprobó:

PABLO SALGUERO LIZARAZO
Jefe Oficina de Control Interno