



Comercio, Industria y Turismo



OFICINA DE CONTROL INTERNO OCI-017-2025

Informe de Auditoría Interna de Gestión Talento Humano - Comisión de Servicios y Viáticos.

Auditor Líder:

Yazmin Shirley Harry Osorio

Equipo Auditor:

Ingrid Yiseth Camargo Morales
Ingrid Yazmin Fúquene Calderón
Juan Carlos Cabuya Navarrete
Paola Andrea Blandón Salazar
Martha Lucia Ocampo Rueda

Fecha emisión: 14 de julio de 2025

CONTENIDO

1. UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA	4
2. RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA	4
3. OBJETIVOS	4
3.1 GENERAL	4
3.2 ESPECÍFICOS	4
4. ALCANCE	4
5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA INTERNA	5
5.1 Generales	5
5.2 Nombramientos en encargo y provisionalidad	5
5.3 Gestión de Nómina	6
5.5 Incapacidades	7
5.6 Sistemas de Información	7
5.7 Prevención, atención y sanción del acoso laboral	8
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA	8
6.1 Metodología General	8
6.1.1 Planificación de la Auditoría Interna	8
6.1.2 Trabajo de Campo	8
6.1.3 Análisis y Evaluación	9
6.1.4 Informe de Auditoría Interna	9
6.1.5 Técnicas y Herramientas Utilizadas	9
6.2 Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)	9
6.3 Gestión de la nómina	12
6.3.1 Liquidación de salarios y prestaciones	12
6.3.1.1 Salario Básico	12
6.3.1.2 Prima Técnica Salarial - Prima Técnica No Salarial	13
6.3.1.3 Bonificación de Dirección	13
6.3.1.4 Prima de Riesgo	13
6.3.1.5 Prima de Coordinación	13
6.3.1.6 Prima Costo de Vida	13
6.3.1.7 Indemnización por Vacaciones	14
6.3.1.8 Horas Extras	14
6.3.1.8.1 Reconocimiento y pago	15
6.3.1.8.2 Seguimiento y disfrute de los días compensatorios	15
6.3.1.9 Cesantías	15
6.3.1.10 Deducciones y retenciones	17
6.3.1.10.1 Aportes a Seguridad Social	17
6.3.1.10.2 Descuento por Retención en la Fuente	18

6.4	Incapacidades	20
6.4.1	Gestión y trámite de incapacidades	20
6.4.2	Reconocimiento y pago de incapacidades	25
6.4.3	Cobro de incapacidades a las EPS	27
6.4.4	Recobro de incapacidades	28
6.5	Comisiones de Servicios y viáticos	28
6.5.1	Comisiones y/u órdenes de desplazamiento	28
6.5.2	Cajas menores	29
6.5.3	Contratos tiquetes	29
6.6	Sistemas de Información	30
6.6.1	Sistema de Información Novasoft	31
6.6.2	Aplicativo de Comisiones y Viáticos	32
6.7	Prevención, atención y sanción del acoso laboral	32
7.	HALLAZGOS	34
7.1	Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)	34
7.2	Gestión de la nómina	38
7.2.1	Horas Extras	38
7.2.2	Cesantías	40
7.2.3	Seguridad Social	41
7.3	Incapacidades	50
7.4	Comisiones de servicios y Viáticos	58
7.5	Sistemas de Información	64
8.	SEGUIMIENTO EFECTIVIDAD PLAN DE MEJORAMIENTO	65
9.	CONCLUSIONES	65
9.1	Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)	65
9.2	Gestión Nómina	66
9.3	Incapacidades	66
9.4	Comisiones de Servicios y Viáticos	67
9.5	Sistemas de Información	67
9.6	Prevención, atención y sanción del acoso laboral	67
10.	RECOMENDACIONES	67
11.	PLAN DE MEJORAMIENTO	68

1. UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA

Auditoría Interna Gestión Talento Humano - Comisión de Servicios y Viáticos.

2. RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA

Auditoría Interna Gestión Talento Humano – Rodrigo Antonio Jiménez Reyes (E)

Comisión de Servicios y Viáticos – Francy Liliana Vargas Rodríguez

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Evaluar los controles y riesgos establecidos en el proceso de gestión del talento humano relacionados con la vinculación de personal (encargos - provisionalidad); gestión de la nómina; gestión de incapacidades; comisión de servicios y viáticos, los sistemas de información y prevención, atención y sanción del acoso laboral de acuerdo con la normatividad legal vigente.

3.2 ESPECÍFICOS

- 3.2.1 Verificar que los nombramientos en encargo y provisionalidad se realicen teniendo en cuenta la normatividad que rige la materia.
- 3.2.2 Verificar que la gestión de la nómina se efectúe de acuerdo con los criterios definidos en materia salarial y prestacional, así como lo relacionado con incapacidades y comisión de servicios y viáticos.
- 3.2.3 Evaluar aplicabilidad de controles de acceso y roles de los diferentes sistemas de información que se manejan en el proceso.
- 3.2.4 Verificar la gestión de riesgos y la efectividad de los controles implementados en el manejo de la nómina.
- 3.2.5 Verificar la aplicación de los lineamientos establecidos para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- 3.2.6 Verificar la efectividad de las acciones de mejoramiento producto de las auditorías realizadas en vigencias anteriores por parte de la Oficina de Control Interno.

4. ALCANCE

De acuerdo con los temas objeto de la auditoría interna se verificó la siguiente información:

- Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad) - Vigencia 2023 - 2024.

- Gestión de la nómina (Sueldos - Prima técnica - Prima Coordinación - Liquidación e Indemnización Vacaciones - Bonificación de Recreación - Prima Servicios - Prima Navidad - Aportes Parafiscales - Descuentos de Nomina - Cesantías y otros temas como comisiones de servicios y viáticos - horas extras) - Vigencia 2023 y 2024.
- Incapacidades con corte al 31/12/2024.
- Sistema de información de Nómina que utiliza para la gestión del talento humano y el aplicativo de pasajes y viáticos.
- Prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- Plan de mejoramiento vigente que no ha tenido evaluación de efectividad.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA INTERNA

5.1 Generales

- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- Acuerdo 001 de 2024 ""Por el cual se establece el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones."

5.2 Nombramientos en encargo y provisionalidad

- Ley 909 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de mayo de 2015. Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas; Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales; Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera.
- Decreto 648 de 2017 modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo; Artículo 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Parágrafo 2º. Cuando los requisitos para el desempeño de un cargo estén señalados en la Constitución, la ley o los decretos reglamentarios, los manuales de funciones y de competencias laborales se limitarán a hacer transcripción de estos, por lo que no podrán establecer otros requisitos.
- Decreto Ley 1960 de junio de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones". ARTÍCULO 1. Modificación del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, Proceso de selección mediante encargo.
- Circular Conjunta No. 100-001-2024. Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva.

- Circular Externa No. 0011 de 2021 Reporte de Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema SIMO.
- Procedimiento Gestión de Situaciones Administrativas de Ingreso TH-PR-019.
- Guía para la provisión transitoria de empleos TH-GU-007 MinCIT V.5

5.3 Gestión de Nómina

- Ley 100 de 1993 ""Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- Estatuto Tributario Nacional - Capítulo I, Título III - Deducción de Retención en la Fuente por Salarios.
- Decreto 1045 de 1978 "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."
- Decreto 1406 de 1999 "Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el Artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones."
- Decretos por los cuales se establece la liquidación de la Prima Técnica: 1016 de 1991, 1624 de 1991, 1661 de 1991, 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006, 1164 de 2012 y 699 del 2012.
- Decreto 780 de 2016 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social".
- Decreto 400 de 2021 *"Por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 3 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos."*
- Decretos salariales 905 de 2023 y 301 de 2024.
- Resolución 0204 del 07 de febrero de 2009 del Ministerio que estableció los criterios, porcentajes y el procedimiento para asignar esta prima técnica salarial y no salarial.
- Guía de Administración Pública - Prima Técnica de empleados públicos - Versión 4 - Febrero 2018.
- Guía de Administración Pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos - Versión 3 - Agosto 2019.
- Procedimiento Comisiones y Servicios BS-PR-018.
- Procedimiento Liquidación de Nómina TH-PR-020 - Versión 1-14/Ago/2024

5.4 Comisiones de servicios y viáticos

- Decreto 303 del 05 de marzo 2024 "Por el cual se fijan las escalas de viáticos".
- Decreto 908 del 02 de junio 2023" Por el cual se fijan las escalas de viáticos".
- Circular 031 del 28 de diciembre de 2022 "Lineamientos para el cumplimiento de las directrices presidenciales de austeridad hacia un gasto público eficiente"
- Procedimiento BS-PR-018 V3 del 7 septiembre 2021" comisiones de servicios y viáticos"

5.5 Incapacidades

- Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1333 de 2018, "Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones artículo 2.2.3.1.1. "(...) Pago de prestaciones económicas.
- Decreto 1427 de 2022. "Por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamentan las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 2126 de 12 de diciembre de 2023. "Por el cual se sustituyen los capítulos 1, 2, 3 y 4 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, en relación con el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".
- Circular 4 de 2003 Archivo general de la Nación – Organización de las historias laborales.
- Política contable – MinCIT.
- Guía Incapacidades TH-DE-002.

5.6 Sistemas de Información

- Manual de Gestión de la Seguridad y Privacidad de la Información, que establece los elementos estratégicos, tácticos y operativos para implementar, mantener y evaluar la gestión de la seguridad y privacidad de la información en el MinCIT.
- Declaración de Aplicabilidad de Controles el cual proporciona la documentación de controles del Anexo A.1. de la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2022 implementados en el MinCIT, Industria y su aplicabilidad y aspectos relacionados con la protección de los Activos de Información institucionales y la seguridad de los datos.

5.7 Prevención, atención y sanción del acoso laboral

- Circular Conjunta No. 100-004-2024: Lineamiento para la aplicación de la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024, sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas, emitida por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA

6.1 Metodología General

La auditoría interna se llevó a cabo siguiendo un enfoque sistemático, objetivo y documentado, con base en las Normas Globales de Auditoría Interna emitidas por el Instituto de Auditores Internos (IIA).

El proceso se desarrolló en las siguientes etapas:

6.1.1 Planificación de la Auditoría Interna

- Definición del alcance, objetivos y criterios de auditoría interna.
- Identificación de riesgos clave y áreas críticas.
- Elaboración del programa de auditoría interna.
- Coordinación con las áreas auditadas para establecer cronograma y disponibilidad de información.

6.1.2 Trabajo de Campo

- Requerimientos de información

Tabla 1. Requerimientos de Información

Nº	Memorando	Respuesta
1	ODCI-2025-000093 del 26/03/2025	Correo electrónico del 16/04/2025 GDTH-2025-000532 del 29/04/2025
2	ODCI-2025-000116 del 20/04/2025	Correo electrónico del 15/04/2025
3	ODCI-2025-000130 del 08/05/2025	GDTH-2025-000581 del 13/05/2025
4	ODCI-2025-000131 del 20/05/2025	GDTH-2025-000641 del 26/05/2025
5	ODCI-2025-000134 del 26/05/2025	GDTH-2025-000673 del 30/05/2025

- Recolección de información mediante entrevistas, observación directa y revisión documental.
- Ejecución de pruebas de control y pruebas sustantivas.
- Evaluación de la eficacia y eficiencia de los controles internos.
- Elaboración y envío del informe preliminar el 05 de junio de 2025 mediante memorandos ODCI-2025-000140 y ODCI-2025-000146, sobre esta actividad se recibieron las observaciones de cada uno de los procesos auditados a través de las comunicaciones internas GV-2025-000019 del 12 de junio de 2025 y GDTH-2025-000767 del 26 de junio de 2025; los cuales fueron analizados para suscribir el informe final.

6.1.3 Análisis y Evaluación

- Análisis de los hallazgos detectados en relación con los objetivos de la auditoría.
- Identificación de posibles causas raíz e impactos.
- Evaluación de la efectividad de las medidas implementadas en el plan de mejora de hallazgos anteriores.

6.1.4 Informe de Auditoría Interna

- Redacción del informe preliminar con hallazgos y conclusiones.
- Discusión preliminar de resultados con las áreas auditadas para validación de hechos.

6.1.5 Técnicas y Herramientas Utilizadas

- Entrevistas.
- Análisis documental y de registros.
- Pruebas de cumplimiento y sustantivas.
- Matrices de riesgos y controles.
- Verificación herramienta Novasoft y de pasajes y viáticos.
- Mesas de trabajo con los grupos auditados.

6.2 Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)

Para verificar la aplicación y cumplimiento de las normas asociadas a las actividades de vinculación de personal mediante encargos y provisionalidad, se tuvo en cuenta la información remitida mediante memorando GDTH-2025-000532 del 29 de abril de 2025 del Grupo de Talento Humano; la consulta de comunicaciones y memorandos tramitados en el aplicativo de Gestión Documental y consulta de documentación y resultados de los procesos para encargos que fueron publicados en la página web del Ministerio.

Actualmente, la planta de personal del Ministerio¹ cuenta con 504 cargos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 2. Planta Personal MinCIT

Cargo	Cantidad	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento
Nivel Directivo	29	0	29
Nivel Asesor	100	53	47
Nivel Profesional	192	180	12
Nivel Técnico	49	49	0
Nivel Asistencial	134	115	19
Totales	504	397	107

Fuente: Elaboración propia con información suministrada mediante memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 del Grupo de Talento Humano.

El MinCIT, elaboró y publicó el plan de vacantes y provisión del recurso humano 2023 y 2024 aplicando la normativa vigente.

De acuerdo con lo registrado en el Plan Anual de vacantes del MinCIT-2025, el Proceso de Selección No. 1538 del 2020, a través del cual se ofertaron 106 vacantes: 26 en la modalidad de ascenso y 80 en la modalidad abierto, para la provisión de cargos en carrera administrativa presenta un avance del 82% con 87 empleos provistos, quedando pendiente el 17.9% que corresponde a 19 empleos pendientes por proveer.

Tabla 3. Nombramientos 2023 y 2024

Vigencia	Carrera Administrativa	Encargos	Provisionalidad
2023	8	43	22
2024	65	34	4
Total	73	77	26

Fuente: Elaboración propia con información suministrada mediante memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 del Grupo de Talento Humano.

Se realizó verificación de la actualización de la información en los aplicativos de la Comisión Nacional del Servicio Civil² a doce (12) registros de servidores públicos de carrera administrativa; muestra obtenida en aplicación del Formato "*Muestreo Aleatorio Simple*" de la Función pública, de un tamaño de muestra de veintidós (22) registros con un 90% de nivel de confianza, en los cuales se observó cumplimiento de

¹ Decreto 1289 de 2015 Por el cual se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones

² Enlaces: Consulta general de Listas de Elegibles – *BNLE* y Registro Público de Carrera Administrativa – *RPCA*.

lo dispuesto en la actividad 58 - (H) "*Solicitar anotaciones en el Registro público de Carrera Administrativa RPCA.*", señalado en el *Procedimiento Gestión de Situaciones Administrativas de Ingreso TH-PR-019* y concordante con las Circulares Externas 0010 de 2020 y 0011 de 2021.

Respecto de los servidores públicos nombrados en encargo, se realizó verificación de la información de titularidad del cargo, formación académica, ubicación del nivel superior, publicación de la convocatoria y publicación de acto administrativo de nombramiento en página web del MinCIT a dieciocho (18) registros; a través de un muestreo aleatorio simple, de un tamaño de muestra de setenta y siete (77) registros de cargos en encargo, con un 90% de nivel de confianza.

De lo anterior se observó concordancia de datos registrados en las resoluciones y lo publicado en página web, de acuerdo con lo dispuesto en la *Guía para la Provisión Transitoria de Empleos TH-GU-007 Versión 5*, numerales 5.1 Identificación de las vacantes a proveer, 5.2 Estudio de verificación de cumplimiento de requisitos, 5.2.2 desempeñar el empleo inmediatamente inferior, 5.4 Publicación Proceso y Resultado de encargos y 5.5 Expedición de actos administrativos y presentación de reclamaciones.

Respecto de la vinculación de servidores públicos mediante provisionalidad, se realizó verificación a una muestra de trece (13) registros de las vigencias 2023 y 2024; calculada en aplicación del Formato: "*Muestreo Aleatorio Simple*" de la Función Pública, de un tamaño de muestra de veintiséis (26) registros, con un 90% de nivel de confianza a los cuales se les constató el requisito previo de oferta interna de los cargos dirigido a los servidores de carrera con derecho a postulación.

Se consultó la página web del Ministerio para confirmar la divulgación de los perfiles requeridos junto con los requisitos de estudio y experiencia y los términos establecidos para convocatoria en la página web del MINCIT, en el enlace: <https://www.mincit.gov.co/servicio-al-ciudadano/trabaje-con-nosotros> observando que, los cuatro nombramientos en la modalidad de provisionalidad realizados en la vigencia 2024 no cumplieron con lo establecido en la actividad 5 del procedimiento: "*Gestión de Situaciones Administrativas de Ingreso TH-PR-019*" que indica: Divulgar el perfil y requisitos del empleo en la página web e informar a las instancias que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad"

Se revisaron veinte (20) hojas de vida de servidores públicos nombrados en encargo y cinco (5) hojas de vida de servidores públicos nombrados en provisionalidad, suministradas por el Grupo de Talento Humano, en ninguna de las cuales se observó, para los casos de nombramientos en provisionalidad, evidencia de hojas de vida recibidas, validación de información de requisitos, formatos de entrevista de la terna seleccionada, decisión del Coordinador de Talento Humano y/o Jefe del área donde se

ofertó la vacante, establecidos en Procedimiento: "*Gestión de Situaciones Administrativas de Ingreso TH-PR-019*".

6.3 Gestión de la nómina

La nómina del MinCIT se elabora mensualmente a través del aplicativo denominado Novasoft, bajo la responsabilidad del Grupo de Talento Humano - área de nómina, quien se encarga de la recepción, administración, registro, validación y liquidación de toda novedad de nómina. Esta actividad implica la liquidación y pago de los salarios, las prestaciones sociales; así como la retención de impuestos y la gestión de aportes a la seguridad social y parafiscales.

Estos conceptos fueron tenidos en cuenta para la ejecución de la auditoría interna y se utilizó para seleccionar la muestra el formato establecido por la Función Pública denominado "*Muestreo Aleatorio Simple*"

La nómina del MinCIT estuvo conformada por un total de 729 registros; 262 para la vigencia 2023 y 467 para la 2024. Con la metodología aplicada se determinó un tamaño de muestra de veinticuatro (24) registros de liquidación de nómina. En este sentido se tomó en cuenta para la verificación de este tema lo siguiente:

- ✓ Doce (12) registros del 2023 y doce (12) del 2024.
- ✓ Las nóminas de junio, julio y diciembre donde se concentra un mayor valor pagado durante cada vigencia.
- ✓ Los registros con un salario superior a \$10 millones.

6.3.1 Liquidación de salarios y prestaciones

La nómina incluye la liquidación del salario básico; prestaciones sociales como la prima técnica salarial, prima técnica no salarial, prima de vacaciones, indemnización de vacaciones, bonificación especial de recreación, prima de riesgo, prima costo de vida, prima de instalación, prima de coordinación, bonificación de dirección, prima de servicios, prima de navidad, horas extras y cesantía; así como los aportes a la seguridad social (salud, pensión), aportes parafiscales (Caja de Compensación Familiar, SENA, ICBF) y retenciones de los servidores públicos del Ministerio.

6.3.1.1 Salario Básico

La asignación básica definida en el artículo 2 de los Decretos 905 de 2023 y 301 de 2024, por las cuales 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; son las que aplican para el MinCIT. Se evidenció que los valores allí fijados corresponden con las asignaciones que se encuentran incluidas en la herramienta Novasoft.

6.3.1.2 Prima Técnica Salarial - Prima Técnica No Salarial

Es un reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a servidores 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 relación de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de cada organismo. Así mismo, es un reconocimiento al óptimo desempeño en el cargo.

6.3.1.3 Bonificación de Dirección

Es un reconocimiento en dinero equivalente a cuatro (04) veces la remuneración mensual compuesta por la asignación básica, los gastos de representación y la prima técnica cualquiera que sea el concepto por el cual se confirió. Esta bonificación se paga en dos contados iguales en junio y diciembre del respectivo año y no constituye factor para liquidar elementos salariales o prestacionales, ni se tiene en cuenta para determinar remuneraciones de otros empleados públicos. Para este concepto se tuvo en cuenta lo establecido en los Decretos 3150 de 2005 y 2699 de 2012.

6.3.1.4 Prima de Riesgo

Es una bonificación adicional al salario, que se otorga a aquellos que desempeñan funciones que implican riesgos especiales, como los conductores de Ministros y Directores de Departamento Administrativo, la cual equivale al 20% de la asignación básica mensual. Durante las vigencias 2023 y 2024 este concepto se reconoció a cuatro (04) servidores públicos y se evidenció que los valores incluidos en la herramienta Novasoft son conformes con el porcentaje definido en la norma.

6.3.1.5 Prima de Coordinación

Esta prima es otorgada al servidor público que ejerza coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del Ministro o Director de cada entidad; equivale al 20% de la asignación básica mensual. Para este ítem se evidenció que la liquidación y pago son acordes con lo que indica la norma. Se verificaron ocho (08) registros del 2023 y ocho (08) del 2024, evidenciando que están liquidadas, de acuerdo con lo indicado en la normatividad vigente.

6.3.1.6 Prima Costo de Vida

Se establece una prima de costo de vida con el fin de equiparar el ingreso real en pesos de los servidores públicos del MinCIT que presten servicios en el exterior, ajustándolo a las condiciones económicas y cambiarias del país de destino. En la

nómina del exterior del MinCIT se registra a 31 de diciembre de 2023 quince (15) servidores públicos y a 31 de diciembre de 2024 trece (13).

Realizada la verificación de este concepto se evidencia que se tuvo en cuenta los factores salariales correspondientes y que se aplicó el criterio "multiplicador de costo de vida" establecido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

6.3.1.7 Indemnización por Vacaciones

Se refiere al pago de la compensación económica que recibe un empleado público o trabajador oficial cuando no puede disfrutar de sus vacaciones, ya sea porque las ha acumulado, no ha podido tomarlas por necesidades del servicio, o porque se ha desvinculado del empleo sin haberlas disfrutado.

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano se evidenció que por este concepto el Ministerio pagó en la vigencia 2023 la suma de \$533.109.139 y en el 2024 el valor de \$971.676.629; es decir que aumentó en \$438.567.490 que equivale al 82%, con respecto al año anterior. Este incremento se originó exclusivamente por el pago a los servidores públicos retirados del MinCIT.

Se realizó la verificación de ese concepto y se liquidó de acuerdo con los lineamientos definidos en la normatividad vigente, en el Plan Interno de Austeridad del Gasto Público BS-DR-004 suscrito en mayo de 2024, se estableció como medida que "... el MinCIT indemnizara vacaciones sólo a exfuncionarios, igualmente los funcionarios en edad de retiro no deben tener periodos de vacaciones acumulados".

6.3.1.8 Horas Extras

En cumplimiento del decreto 400 de 2021 el cual establece en el artículo 2.2.1.3.8. "Trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede o sobrepasa la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978". En ejecución de la auditoría interna se llevó a cabo la verificación del pago por concepto de horas extra de acuerdo con el acto administrativo de reconocimiento.

Para realizar el seguimiento se efectuó un análisis de la información suministrada por parte del Grupo de Talento Humano aplicando prueba de auditoría de recalcu de los valores reconocidos y pagados por este concepto, teniendo en cuenta la escala salarial establecida mediante los Decretos 0905 de 2023 y 0301 de 2024, así como el formato de reporte de horas extras, ejecución de nómina, las resoluciones de reconocimiento y ordenación de pago por concepto de horas extra.

6.3.1.8.1 Reconocimiento y pago

Se realizó análisis de una muestra de las horas extras reconocidas para los periodos 2023 y 2024, la cual fue calculada utilizando el formato de la Función Pública con las siguientes variables: total de 624 casos, con un nivel de confianza de 90%, dando como resultado una muestra de 24 comisiones, las cuales fueron seleccionadas mediante el muestreo aleatorio, en los cuales se evidenció:

- Diligenciamiento del formato TH-FM-032 "Liquidación Horas Extras Laborales", donde se observó las firmas del servidor público y de quién recibió el servicio.
- Expedición de acto administrativo de reconocimiento y pago de las horas de extra, a funcionarios de nivel técnico y asistencial.
- Durante el desarrollo de la prueba de auditoría de recálculo de los valores pagados, se observó que el 95,8% (23) no presenta diferencias en el valor pagado y el 4,2% (1) presenta diferencia del valor reconocido y pagado.

6.3.1.8.2 Seguimiento y disfrute de los días compensatorios

El Decreto 1604 de 2024, establece en el Artículo 1 *"Las entidades públicas podrán reconocer y pagar en dinero los días compensatorios que se hubieren causado hasta la fecha de publicación del presente decreto, a favor de cada empleado público, siempre que exista disponibilidad presupuestal y no se afecten los recursos para el pago de horas extras que se vayan a causar en el resto de la presente vigencia"*.

Se realizó verificación del valor reconocido por los días compensatorios no disfrutados, para la vigencia 2024, donde se evidenció:

- Mediante las resoluciones 1738 del 30 de diciembre de 2024 y 432 del 31 de diciembre, se liquida y se ordena el pago en dinero de los días compensatorios.
- Se reconocieron un total 805,25 días a pagar.
- Ausencia de algunos de los soportes que respaldan el disfrute de los días compensados durante la vigencia 2024 por servidor público.
- Diferencias en el valor pagado por días de descanso compensatorio pendientes por reconocer.

6.3.1.9 Cesantías

En cumplimiento del decreto 1045 de 1978, Artículo 45. *"Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario"*.

- *La asignación básica mensual*

- *Los gastos de representación y la prima técnica*
- *Los dominicales y feriados;*
- *Las horas extras*
- *Los auxilios de alimentación y transporte*
- *La prima de navidad*
- *La bonificación por servicios prestados*
- *La prima de servicios*
- *Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio*
- *Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978*
- *La prima de vacaciones*
- *El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.*

Se verificó el pago por concepto de cesantías, para lo cual se efectuó un análisis de la información suministrada por parte del Grupo de Talento Humano (soporte de cesantías Fondo Nacional de Ahorro, valores nómina aplicativo Novasoft).

La revisión se realizó mediante prueba de auditoría de recalcu de los valores reconocidos y pagados por este concepto, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la normatividad vigente y tomando una muestra de quince (15) registros de la vigencia 2023 y doce (12) de la vigencia 2024, evidenciando:

➤ **Vigencia 2023**

- Ausencia en el registro de la información por concepto de cesantías en el aplicativo Novasoft.
- Diferencia en la información registrada en aplicativo Novasoft y el recálculo del valor de las cesantías.
- Diferencias en el valor pagado al Fondo Nacional del Ahorro por concepto de cesantías.

➤ **Vigencia 2024**

- Información del valor de las cesantías reportada en aplicativo Novasoft.
- De la muestra revisada el 92% (11) no presenta diferencia en el recalcu de los valores de las cesantías.
- El 8% (1) presenta diferencia en el valor pagado al Fondo Nacional del Ahorro por concepto de cesantías.

6.3.1.10 Deducciones y retenciones

Dentro de las deducciones de nómina se incluyen conceptos como los aportes a la seguridad social (salud y pensión) y los aportes parafiscales (Caja de Compensación Familiar, SENA e ICBF). En cuanto a las retenciones, estas corresponden a los impuestos de retención en la fuente, según la tabla vigente.

Además, pueden aplicarse otras deducciones autorizadas por la ley, como aportes a fondos de pensiones voluntarios o créditos otorgados a empleados.

Para el desarrollo de la auditoría interna se tomaron como fuentes de información:

- Las nóminas liquidadas y pagadas correspondientes a las vigencias 2023 y 2024.
- La hoja denominada "Retirados" del archivo ANÁLISIS PLANTA MINCIT_Corte 2024_DICIEMBRE_30.
- El listado de retención en la fuente de las vigencias 2023 y 2024.
- La consulta de autoliquidaciones mensuales de aportes a seguridad social de la operadora Mi Planilla.
- Consultas en el aplicativo Novasoft.

6.3.1.10.1 Aportes a Seguridad Social

a. Recálculo de los pagos de seguridad social

Se realizó la revisión de los cálculos correspondientes a los pagos mensuales de seguridad social para salud, pensión y fondo de solidaridad social de las vigencias 2023 y 2024. Para ello, se analizaron los registros de las autoliquidaciones de seguridad social de veinticuatro (24) servidores públicos en distintos meses entre diciembre de 2023 y noviembre de 2024, sumando un total de 56 planillas de liquidación de aportes sociales. Estas planillas fueron seleccionadas con base en las verificaciones efectuadas para el recálculo de la retención en la fuente, conforme a lo establecido en el procedimiento No. 2 del Artículo 386 del Estatuto Tributario.

b. Revisión del personal retirado

Para determinar la muestra, se tomó como base la hoja de Excel denominada "Retirados", contenida en el archivo ANÁLISIS PLANTA MINCIT_corte 2024_DICIEMBRE_30, remitido en la respuesta del Grupo de Talento Humano.

Inicialmente, la base contaba con 473 registros; tras eliminar duplicados, se obtuvo un total de 430 registros con información sobre el personal retirado.

Una vez establecida la población, se aplicó el formato de muestrea de la Función Pública, obteniendo una muestra de 81 registros, con un nivel de confianza del 90%.

La selección se realizó de manera aleatoria mediante fórmula de Excel. Sobre esta muestra se aplicaron las siguientes pruebas:

- Verificación del estado de vinculación del servidor público mediante consulta en el aplicativo Novasoft.
- Revisión de las resoluciones que reconocieron y ordenaron el pago de prestaciones sociales al momento de la desvinculación.
- Confirmación de la novedad de retiro en la planilla de seguridad social.

Del resultado de la revisión se identificó lo siguiente:

- Veintinueve (29) personas que corresponden al 35% de la muestra, presentan retiro efectivo en la planilla PILA, en el mes en que se desvincularon de la entidad.
- Diecisiete (17) personas que corresponde al 21% de la muestra, no registran novedad de retiro de la planilla de seguridad social en los periodos en que se desvincularon. Así mismo, se revisaron pagos posteriores hasta marzo 2025 y no se evidenció el reporte.
- Treinta y cinco (35) personas que corresponden al 43% de la muestra, se encuentran actualmente activos con vinculación laboral en el MinCIT.

Así mismo, de los 81 registros revisados, no se obtuvo el soporte documental de la resolución de reconocimiento y orden de pago de prestaciones sociales de veinte (20) registros.

c. Revisión Planilla Intereses de mora

Se realizó la consulta de la totalidad de las autoliquidaciones de seguridad social en el operador de Mi Planilla de las vigencias 2023 y 2024 de las cuales se identificó el pago de interés moratorio por valor de \$578.300.

6.3.1.10.2 Descuento por Retención en la Fuente

Se llevó a cabo la revisión mediante un recálculo de los descuentos por retención en la fuente sobre la renta, los cuales deben aplicarse a los ingresos laborales percibidos por las personas naturales. Dichos descuentos pueden calcularse mediante los procedimientos 1 y 2 establecidos en los Artículos 385 y 386 del Estatuto Tributario.

De veinticuatro (24) servidores públicos objeto de la muestra, se tomaron de manera aleatoria los servidores registrados en los archivos denominados "INFORME PROCEDIMIENTO DE RETENCION APLICADO A FUNCIONARIOS DURANTE LA VIGENCIA 2024 y 2023" con mayores ingresos arrojando dieciséis (16) registros con procedimiento 1 y ocho (8) con procedimiento 2.

a. Recálculo Retención en la Fuente – Procedimiento No.1

Para efectos del recálculo del procedimiento No.1, se tomaron las nóminas de junio, julio, diciembre de 2023 y junio, julio y diciembre de 2024.

Tabla 4: Recálculo Retención en la Fuente Procedimiento No.1

Número de Cédula	Periodo	Devengados	(-) Ingresos No constitutivos de Renta	(-) Rentas Exentas	Vr recálculo	Descuento en nómina	Diferencia
XX.XXX.X76	jul-24	6.587.094	592.838	1.498.564	4.658	4.700	-42
X.XXX.XXX.X88	jul-24	11.609.838	773.989	2.708.962	769.448	770.000	-552
X.XXX.XXX.X30	mar-24	10.244.147	1.081.140	2.290.752	456.205	456.000	205
X.XXX.XXX.X82	sep-24	16.153.855	2.440.078	5.614.599	3.210.183	3.210.000	183
X.XXX.XXX.X96	jun-23	10.009.253	0	2.502.313	744.759	745.000	-241
X.XXX.XXX.X56	jul-24	12.899.820	1.160.984	2.934.709	959.076	959.000	76
X.XXX.XXX.X56	jul-23	14.624.694	974.980	3.412.429	1.509.256	1.509.000	256
X.XXX.XXX.X66	jun-23	10.833.107	14.624.694	3.412.429	1.509.256	1.509.000	256
X.XXX.XXX.X96	jun-23	6.136.385	324.123	1.453.066	0	0	0
X.XXX.XXX.X63	jul-23	24.647.401	1.618.188	5.757.303	3.587.613	3.588.000	-387
XX.XXX.X73	jun-23	60.475.131	1.894.970	0	18.211.720	18.212.000	-280
XX.XXX.X14	dic-23	21.853.158	2.097.953	0	4.407.100	4.407.000	100
XX.XXX.X59	dic-23	18.587.295	743.492	0	3.776.337	3.776.000	337
XX.XXX.X70	jun-24	66.160.800	2.028.931	13.112.821	15.034.190	15.034.000	190
XX.XXX.X05	dic-24	22.351.622	1.341.097	5.252.631	2.906.130	2.906.000	130
XX.XXX.X21	jul-24	21.978.360	2.022.069	4.989.073	2.684.741	2.685.000	-259

Fuente: Construcción propia - Información de recálculo con fuentes de nóminas de cada periodo.

b. Recálculo Retención en la Fuente – Procedimiento No.2

Tabla 5: Recálculo Retención en la Fuente Procedimiento No.2

Número de Cédula	Periodo	Devengados	(-) INCR	(-) Rentas Exentas	Porcentaje Fijo	Reportado en el sistema	Diferencia
xx.xxx.x20	Sem I-2025	248.753.170	19.847.730	41.781.350	17,54%	17,52%	0,02%
xx.xxx.x91	Sem I-2025	114.440.356	9.238.183	26.300.543	5,00%	5,01%	-0,01%
X.XXX.X45	Sem I-2025	106.318.035	7.422.577	24.723.864	4,11%	4,12%	-0,01%

Número de Cédula	Periodo	Devengados	(-) INCR	(-) Rentas Exentas	Porcentaje Fijo	Reportado en el sistema	Diferencia
XX.XXX.X56	Sem I-2025	97.194.335	7.151.494	22.510.710	2,65%	2,65%	0,00%
XX.XXX.X49	Sem I-2025	203.732.811	15.530.567	37.181.000	15,04%	15,03%	0,01%
XX.XXX.X73	Sem I-2025	97.510.587	5.972.405	22.884.546	2,91%	2,91%	0,00%
XX.XXX.X08	Sem I-2025	210.700.200	16.063.796	37.181.350	15,57%	15,57%	0,00%
X.XXX.XXX.X00	Sem I-2025	100.280.186	7.155.387	23.281.200	3,19%	3,19%	0,00%

Fuente: Construcción propia - Información consultas de acumulados de NOVASOFT y cálculo de porcentaje fijo del Primer semestre de 2025.

Resultado de la revisión de los totales correspondientes a los conceptos salariales que sirven de base para la retención en la fuente, así como los descuentos por seguridad social comparados con las planillas de pago de los distintos meses y demás descuentos incluidos en la muestra, no se evidenciaron diferencias.

6.4 Incapacidades

En la Guía Incapacidades TH-DE-002 está definida como “el estado de inhabilidad física o mental de un trabajador, que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio habitual.”.

6.4.1 Gestión y trámite de incapacidades

De acuerdo con lo establecido en la guía en mención, se verificó mediante un procedimiento analítico la información financiera y operativa teniendo en cuenta el total de incapacidades que se generaron en cada vigencia, los valores pagados por las EPS al MinCIT y la información financiera reportada en el sistema Integrado de Información Financiera SIIF, verificando la aplicabilidad de los cuadros de control, las conciliaciones contables, la gestión de cobro y recobro de incapacidades, donde se observó que:

- a. Los cuadros de control elaborados por el Grupo de Talento Humano presentaron la siguiente información:

➤ **Vigencia 2023**

- El valor de las incapacidades a cargo del empleador (MinCIT) fue de \$ 75.413.199.

- El valor de las incapacidades asumidas por la EPS correspondió a \$93.033.416 presentando diferencia con el valor pagado de \$ 27.026.682 como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 6. Resumen cuadro control incapacidades vigencia 2023

EPS	DIAS A CARGO EMPLEADOR	Incapacidad a Cargo Empleador	DIAS PAGADOS EPS	Incapacidad a Cargo EPS / Cta x Cobrar	VALOR PAGADO EPS	DIFERENCIA
ALIANSA SALUD EPS	4	\$1.017.795	1	\$80.731		\$80.731
ARL POSITIVA	0	\$ -	15	\$1.542.438		\$1.542.438
COMPENSAR	277	\$41.135.659	460	\$43.179.065	\$42.570.132	\$608.933
EPS SANITAS	120	\$23.810.057	232	\$2.258.533	\$10.909.098	\$21.349.435
EPS SURA	13	\$2.092.064	68	\$5.148.256	\$4.635.032	\$513.224
FAMISANAR	40	\$4.289.132	157	\$8.306.591	\$7.669.400	\$637.191
FOSYGA	2	\$127.231	0	\$-		
NUEVA EPS	14	\$2.507.309	22	\$2.466.498	\$223.072	\$2.243.426
SALUD TOTAL	2	\$153.912	1	\$51.304		\$51.304
SANITAS	4	\$280.040	0	\$-		
Total General	476	\$75.413.199	956	\$93.033.416.00	\$66.006.734	\$27.026.682

Fuente: Elaboración propia - información Grupo de Talento Humano memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

➤ Vigencia 2024

- Las incapacidades a cargo del empleador (MinCIT) corresponden a la suma de \$85.597.952.
- Las incapacidades asumidas por la EPS correspondieron a \$272.603.321 presentando diferencias con el valor pagado de \$165.821.246 como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 7. Resumen cuadro control incapacidades vigencia 2024

EPS	DIAS A CARGO EMPLEADOR	INCAPACIDAD A CARGO EMPLEADOR	DIAS PAGADOS EPS	INCAPACIDAD A CARGO EPS / CTA X COBRAR	VALOR PAGADO EPS	DIFERENCIA
ALIANSA SALUD	6	\$1.367.624	1	\$84.606	\$84.610	-\$4
COMPENSAR	255	\$44.474.147	418	\$54.782.565	\$45.092.904	\$9.689.661
FAMISANAR	20	\$3.192.011	192	\$15.015.985	\$11.915.433	\$3.100.552
Fondo de Solidaridad y Garantía Fosyga	0	\$-	126	\$132.430.797		\$132.430.797
NUEVA EPS	20	\$3.445.115	24	\$1.743.450	\$1.394.076	\$349.374
POSITIVA	0	\$-	5	\$748.725		\$748.725
SALUD TOTAL	17	\$1.759.035	11	\$630.060	\$630.091	-\$31
SANITAS	131	\$27.360.942	440	\$63.602.213	\$44.100.025	\$19.502.188
SURA	24	\$3.999.078	18	\$3.564.920	\$3.564.936	-\$16
Total general	473	\$85.597.952	1.235	\$272.603.321	\$106.782.075	\$165.821.246

Fuente: Elaboración propia basada en la información allegada por el Grupo de Talento Humano mediante oficio GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

- b. De la información reportada en Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación, y que registra en el auxiliar contable por tercero de la cuenta por cobrar 138426, se evidenció:

➤ **Movimiento Vigencia 2023:**

Tabla 8. Saldos reporte auxiliar contable por tercero SIIF del 1/01/2023 al 31/12/2023

Unidad ejecutora	Código Unidad ejecutora	Saldo Cuenta por Cobrar - 138426
Dirección General	35-01-01-000	\$ 5.985.165
Dirección General de Comercio Exterior	35-01-02	\$-60.439.964,00
Total		\$-54.454.799,00

Fuente: Reporte auxiliar contable por tercero - cuenta por cobrar 138426 - 2023

➤ **Movimiento Vigencia 2024**

Tabla 9. Saldos reporte auxiliar contable por tercero SIIF del 01/01/2024 al 31/12/2024

Unidad ejecutora	Código Unidad ejecutora	Saldo Cuenta por Cobrar - 138426
Dirección General	35-01-01-000	164.911.665,00
Dirección General de Comercio Exterior	35-01-02	-12.948.027,80
Total		151.963.637,20

Fuente: Reporte auxiliar contable por tercero - cuenta por cobrar 138426 - 2024

Tabla 10. Acumulado cuentas por cobrar con corte al 31/12/2024

Unidad ejecutora	Código Unidad ejecutora	Saldo Cuenta por Cobrar - 138426
Dirección General	35-01-01-000	456.848.178,89
Dirección General de Comercio Exterior	35-01-02	127.388.387,20
Total		584.236.566,09

Fuente: Reporte auxiliar contable por tercero - cuenta por cobrar 138426 - 2024

De las tablas anteriores, se puede establecer que los valores registrados en el SIIF muestran el valor total de los movimientos de la cuenta por cada vigencia y acumulado con corte al 31/12/2024, cifras que no son comparables con los cuadros de control reportados por el Grupo de Talento Humano, los cuales muestran el valor de las incapacidades por año acorde con las certificaciones de incapacidad enviadas por los servidores públicos, por lo tanto no se puede determinar con exactitud la cartera vigente a la fecha.

- c. Se verificó la información reportada a la Contraloría General de la República por parte del Grupo de Talento Humano mediante oficio GDTH-2025-000327 del 06/03/2024 donde se reportó lo siguiente:

- **Vigencia 2023:** No se reporta valor exacto y se informa:

En atención al oficio SGD 05-03-2025 2025EE0039770 del 03 de marzo de 2025 emitido por la Contraloría General de la República, atentamente se informa que los saldos contables por EPS que reporta el área de contabilidad se encuentran en proceso de depuración, por tanto, no es posible constatar los mismos por encontrarse posibles inconsistencias en estos saldos para la vigencia 2023 y anteriores esto teniendo en cuenta que no se tiene información real que constate dicha depuración por las demás administraciones.

- **Vigencia 2024:**

El Grupo de Talento Humano allega al equipo auditor de la Contraloría General de la República mediante oficio GDTH-2025-000327 del 06/03/2024, Excel denominado Informe incapacidades Contraloría GRAL PUNTO 37.xlsx con la siguiente información:

Tabla 11. Resumen Informe incapacidades reportado a la Contraloría General de la Republica.

EPS	DÍAS A CARGO EMPLEADOR	INCAPACIDAD A CARGO EMPLEADOR	DÍAS PAGADOS EPS	INCAPACIDAD A CARGO EPS / CTA X COBRAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ALIANSA SALUD	6	\$1,367,624	1	\$84,606		\$84,606
COMPENSAR	255	\$44,474,147	418	\$54,782,565	\$44,881,402	\$9,901,163
FAMISANAR	20	\$3,192,011	192	\$15,015,985	\$11,915,433	\$3,100,552
Fondo de Solidaridad y Garantía Fosyga	0	\$-	126	\$132,430,797		\$132,430,797
NUEVA EPS	20	\$3,445,115	24	\$1,743,450	\$1,394,076	\$349,374
POSITIVA	0	\$-	5	\$748,725		\$748,725
SALUD TOTAL	17	\$1,759,035	11	\$630,060	\$630,091	-\$31
SANITAS	131	\$27,360,942	440	\$63,602,213	\$44,100,025	\$19,502,188
SURA	24	\$3,999,078	18	\$3,564,920		\$3,564,920
Total general	473	\$85,597,952	\$1.235	\$272,603,321	\$102,921,027	\$169,682,294

Fuente: Resumen Informe incapacidades Contraloría General punto 37 tomado del anexo al oficio GDTH-2025-000327 del 06/03/2024.

De la información anterior se pueden evidenciar diferencias entre los valores reportados a la CGR, a la Oficina de Control Interno y los registrado en el SIIF Nación lo que no permite tener certeza del valor total de la cuenta por cobrar por concepto de incapacidades.

- d. Se realizó la inspección documental de las certificaciones de las incapacidades con el fin de verificar si se encontraban registradas de manera detallada en el cuadro de control.

➤ Vigencia 2023

Se realizó la revisión documental de la carpeta denominada incapacidades 2023 remitida mediante oficio GDTH-2025-000532 del 29/04/2025, evidenciando un total de ocho (08) carpetas correspondientes a las EPS Alianzalud, Compensar, Cruz Blanca, Famisanar, Fosyga, Medimás, Nueva EPS y Positiva; y 199 subcarpetas las cuales contienen las certificaciones por servidor público y de diferentes vigencias. Lo anterior, no permitió determinar el total de certificaciones de incapacidades para esta vigencia.

➤ Vigencia 2024

Se efectuó la revisión documental de la carpeta denominada incapacidades 2024 enviada mediante oficio GDTH-2025-000532 del 29/04/2025, la cual contenía ocho (08) carpetas con las certificaciones de incapacidades correspondientes a los meses de mayo a diciembre de 2024; en dicha carpeta se evidenció un total de 155 certificaciones de incapacidades, 2 de las 155 certificaciones de incapacidades revisadas no se encontraban en el cuadro de control.

A su vez, se verificó en el cuadro de control de incapacidades si las certificaciones estaban registradas y se evidenció que, de las 297 incapacidades reportadas en el cuadro de control, 153 correspondían con las certificaciones revisadas.

- Se verificó la existencia de conciliaciones mensuales entre el Grupo Talento Humano y el Grupo de Contabilidad, evidenciando un documento del 08/02/2024 donde se analizan los saldos de la vigencia 2023, así:

➤ Dirección de comercio exterior:

Imagen 01. Diferencias Grupo de Contabilidad y Talento Humano - Dirección de comercio exterior.

GRUPO DE CONTABILIDAD		GRUPO TALENTO HUMANO		DIFERENCIA
CUENTA X COBRAR A ADMINISTRADORAS	SALDO DICIEMBRE 2023	DETALLE	SALDO DICIEMBRE 2023	
Caja de compensación familiar Compensar	37.282.242,00	Informe mensual	38.187.419,00	(905.177,00)
Entidad promotora de salud Sanitas	82.231.913,00	Informe mensual	80.253.870,00	1.978.043,00
Entidad promotora de salud Famisanar	13.907.465,00	Informe mensual	14.692.690,00	(785.225,00)
IPS Suramericana S.A	217.319,00	Informe mensual	174.767,00	42.552,00
Alianzalud entidad promotora de salud	255.204,00	Informe mensual	255.204,00	0,00
Nueva empresa promotora de salud S.A	124.187,00	Informe mensual	258.046,00	(133.859,00)
Cruz Blanca entidad promotora de salud	4.652.668,00	Informe mensual	4.652.668,00	0,00
Salud Total entidad promotora de salud	1.579.780,00	Informe mensual	139.999,00	1.439.781,00
Sistema Gen seguridad social FOSYGA	37.001,00	Informe mensual	37.001,00	0,00
Ministerio de comercio	48.636,00	Informe mensual	0,00	48.636,00
TOTAL	140.287.779,00	TOTAL	138.651.664,00	1.636.115,00

Fuente: Conciliación diciembre firmada. pdf allegada mediante oficio GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

➤ **Gestión general:**

Imagen 02. Diferencias Grupo de Contabilidad y Talento Humano - Gestión General.

GRUPO DE CONTABILIDAD		GRUPO TALENTO HUMANO		DIFERENCIA
CUENTA X COBRAR A ADMINISTRADORAS	SALDO DICIEMBRE 2023	DETALLE	SALDO DICIEMBRE 2023	
Caja de compensación familiar Compensar	8.931.061,68	Informe mensual	9.744.186,68	(813.125,00)
Positiva compañía de seguros S.A	2.542.509,00	Informe mensual	2.542.509,00	0,00
Salud Total entidad promotora de salud	2.592.779,00	Informe mensual	2.592.779,00	0,00
Entidad promotora de salud Sanitas	22.444.087,24	Informe mensual	9.575.871,24	12.868.216,00
Entidad promotora de salud Famisanar	12.398.218,23	Informe mensual	12.850.291,23	(452.073,00)
Nueva empresa promotora de salud S.A	3.094.970,00	Informe mensual	4.381.207,00	(1.286.237,00)
EPS Suramericana S.A	26.349.915,00	Informe mensual	26.349.915,00	0,00
Aliansalud entidad promotora de salud	4.117.835,00	Informe mensual	4.117.835,00	0,00
Consortio SAYP 2011	17.022.502,00	Informe mensual	17.022.502,00	0,00
Sistema Gen seguridad social FOSYGA	180.747.451,74	Informe mensual	180.747.451,74	0,00
Medimás EPS SAS	11.695.185,00	Informe mensual	11.695.185,00	0,00
TOTAL	291.936.513,89	TOTAL	281.619.732,89	10.316.781,00

Fuente: Conciliación diciembre firmada. PDF - Oficio GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

De la anterior información se evidencia que no existe información de la gestión de identificación de estas partidas a la fecha.

6.4.2 Reconocimiento y pago de incapacidades

En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 el cual establece en el Artículo "2.2.5.5.11 Otorgamiento de la licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se autorizará mediante acto administrativo motivado, de oficio o a solicitud de parte, previa la certificación expedida por autoridad competente", se verificó el reconocimiento y pago por concepto de incapacidades de acuerdo con el acto administrativo.

Para realizar el seguimiento se efectuó la revisión de la información aplicando la técnica de inspección documental, evidenciando la existencia de cinco (05) resoluciones para la vigencia 2023 y veinticuatro 24 resoluciones para el año 2024. El resultado de la verificación se muestra a continuación:

➤ **Vigencia 2023**

Tabla 12. Resoluciones de reconocimiento de licencias por enfermedad vigencia 2023.

REVISIÓN DE RESOLUCIONES	FECHA RESOLUCIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
RESOLUCIÓN 1219	20/10/2023	10
RESOLUCIÓN 1436	29/11/2023	12
RESOLUCIÓN 1426	28/11/2023	12

REVISIÓN DE RESOLUCIONES	FECHA RESOLUCIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
RESOLUCIÓN 237	20/10/2023	6
RESOLUCIÓN 280	16/11/2023	5
TOTAL		45

Fuente: Elaboración propia - información Grupo de Talento Humano memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025, GDTH-2025-000767 del 26/06/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

La resolución 1426 y 1436 tiene la misma relación de funcionarios y fechas de incapacidades por lo que se toma el dato de 33 incapacidades con acto administrativo elaborado para la vigencia 2023.

➤ Vigencia 2024

Tabla 13. Resoluciones de reconocimiento de licencias por enfermedad vigencia 2024.

REVISIÓN RESOLUCIONES	FECHA RESOLUCIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
RESOLUCIÓN 089	30/01/2024	12
RESOLUCIÓN 173	15/02/2024	19
RESOLUCIÓN 500	12/04/2024	10
RESOLUCION 102	22/04/2024	9
RESOLUCIÓN 592	08/05/2024	13
RESOLUCIÓN 148	28/05/2024	11
RESOLUCIÓN 672	30/05/2024	5
RESOLUCIÓN 180	21/06/2024	11
RESOLUCIÓN 795	26/06/2024	11
RESOLUCIÓN 226	19/07/2024	13
RESOLUCIÓN 906	19/07/2024	12
RESOLUCIÓN 1041	23/08/2024	12
RESOLUCIÓN 1041	23/08/2024	4
RESOLUCIÓN 265	02/09/2024	9
RESOLUCIÓN 1150	19/09/2024	5
RESOLUCIÓN 279	19/09/2024	10
RESOLUCIÓN 1304	22/10/2024	15
RESOLUCIÓN 1304	22/10/2024	3
RESOLUCIÓN 303	23/10/2024	16
RESOLUCIÓN 352	20/11/2024	15
RESOLUCIÓN 1491	27/11/2024	6
RESOLUCIÓN 1491	27/11/2024	4
RESOLUCIÓN 1606	12/12/2024	12
RESOLUCIÓN 399	16/12/2024	7
Total general		244

Fuente: Elaboración propia - Información Grupo de Talento Humano memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

6.4.3 Cobro de incapacidades a las EPS

Se verificó para las vigencias 2023 y 2024 el total de incapacidades a cargo de las EPS así:

➤ **Vigencia 2023**

Se registran en el cuadro control 111 incapacidades a cargo de la EPS y de estas 79 incapacidades con diferencias entre el valor calculado a pagar por parte de la EPS y el valor efectivamente pagado.

➤ **Vigencia 2024**

Se registran en el cuadro control ciento catorce (114) incapacidades a cargo de la EPS y de estas setenta y siete (77) incapacidades con diferencias entre el valor calculado a pagar por parte de la EPS y el valor efectivamente pagado.

El criterio para tomar la muestra a revisar fueron aquellas incapacidades que tenían una diferencia positiva o negativa mayor a \$900 mil.

Como resultado del filtro realizado al cuadro de control se tomaron nueve (09) registros de la vigencia 2023 y quince (15) registros de la vigencia 2024 que cumplen con tener una diferencia positiva o negativa mayor a \$900 mil entre el valor calculado a pagar por la EPS y el valor efectivamente pagado.

Se realizó reunión con el Grupo de Talento Humano el 23/05/2025, con el fin de verificar en la página de cada EPS el estado de las incapacidades, tomadas como muestra observando que así los valores hayan sido pagados por las EPS continúan en el cuadro de control, hasta tanto no se verifique el pago con los comprobantes bancarios.

Se realizó la revisión en el sistema Novasoft en los reportes acumulados por servidor el registro de la incapacidad.

Las incapacidades de mayor valor corresponden a la planta del exterior por valor de \$132.430.797, valor que fue cobrado al Fondo de Solidaridad y Garantía FOSYGA, el cual según información del Grupo de Talento Humano comunicó que no es EPS, por lo tanto, no realiza reconocimiento y pago de incapacidades.

Las incapacidades de la muestra fueron tramitadas ante las EPS en un plazo no mayor a quince (15) días, estos términos se encuentran establecidos por la normatividad vigente.

6.4.4 Recobro de incapacidades

En la Guía Incapacidades TH-DE-002 establece que *“Una vez identificados los saldos que adeudan las EPS de acuerdo con el cuadro control en el archivo Excel, se solicitará periódicamente el pago de estos, a través de oficio firmado por el Coordinador de Talento Humano”*, dado lo anterior se realizó la verificación de las gestiones para el cobro de los saldos adeudados por las EPS y no se evidenció la existencia de comunicaciones periódicas enviadas por parte del MinCIT. La última gestión corresponde a una comunicación remitida a la EPS Sanitas del 01 de noviembre de 2023.

6.5 Comisiones de Servicios y viáticos

6.5.1 Comisiones y/u órdenes de desplazamiento

De acuerdo con el procedimiento BS-PR-018 “Comisiones de Servicios y Viáticos”, se identificó que el MinCIT cuenta con un aplicativo para la gestión y trámite de las comisiones denominado “SISCO”, el cual permite realizar el trámite de la solicitud de la comisión y la gestión de la legalización; respecto al trámite de pago por este concepto se observó que se efectúa a través de gestión de caja menor.

Se realizó la verificación del cumplimiento del procedimiento, por medio del análisis de una muestra de las comisiones otorgadas para los periodos 2023 y 2024, la cual fue calculada utilizando el formato de la Función Pública con un total de 2247 comisiones y un nivel de confianza del 90%, la cual arrojó como resultado una muestra de veinticuatro (24) comisiones, las cuales fueron seleccionadas aleatoriamente.

Durante el desarrollo de la evaluación de la muestra, se tomaron diecinueve (19) comisiones de contratistas y cinco (05) de servidores públicos, en las cuales se evidenció:

- El total de las comisiones se encuentran legalizadas en el sistema dispuesto por el MinCIT.
- Desactualización del procedimiento correspondiente al porcentaje de pago para contratistas según lo establecido en la Circular 031 del 28 de diciembre de 2022.
- Las comisiones realizadas al interior cuentan con el documento denominado “ordenación del gasto”, firmado de manera electrónica.
- En las comisiones al exterior no reposan las resoluciones de ordenación de gastos de viaje debidamente numeradas y firmadas. No obstante, durante prueba de recorrido la información fue puesta a disposición de la auditoría interna.

- Los documentos que soportan la Comisión al exterior (Decreto firmado por el presidente de la República y carta notificación del Ministerio de Relaciones Exteriores) se encuentran en el correo electrónico.

6.5.2 Cajas menores

De conformidad con el Decreto 2768 de 2012 "Por el cual se regula la constitución y funcionamiento de las Cajas Menores.", se efectuó la verificación de la conformación de las cajas menores mediante las cuales fueron tramitados los pagos por conceptos de viáticos, evidenciando que:

- Para la vigencia 2023 se constituyeron ocho (08) cajas menores por valor de \$499.000.000
- Para la vigencia 2024 se constituyeron ocho (08) cajas menores por valor de \$782.000.000
- En las comisiones realizadas por contratistas se observó coherencia del rubro presupuestal por el cual se efectuó el proceso de contratación y el de la caja menor, ordenándose el pago por concepto de viáticos.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público - MHCP, puso a disposición de las entidades del orden Nacional el módulo de "Gestión viáticos" en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación, en el cual se evidenció que, con corte al 31 de diciembre de 2024, el MinCIT no presenta acciones conducentes para el uso de la herramienta.

6.5.3 Contratos tiquetes

Se realizó verificación de la ejecución contractual de los procesos mediante los cuales se garantizó el suministro de tiquetes aéreos durante las vigencias 2023 y 2024, observando lo siguiente de acuerdo con la información publicada en la plataforma SECOP II.

➤ Contrato 223-2023

OBJETO:	Prestación del servicio de transporte aéreo de pasajeros en rutas operadas por SATENA, adquisición de tiquetes aéreos nacionales e internacionales de otros operadores y servicios conexos con cargo a los recursos apropiados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
FECHA DE INCIO:	1/03/2023
FECHA DE FINALIZACIÓN	31/03/2024
VALOR INICIAL	\$ 2.023.350.752
OTRO SI 1. (Reducción)	\$ 150.000.000
OTRO SI 2. (Adición y prórroga)	\$ 321.691.626
Nuevo Plazo de Finalización (otro si No 2)	18 de marzo de 2024
OTRO SI 3. (prórroga)	31 de marzo de 2024

Liquidado	SI
-----------	----

- La información de la ejecución contractual no se encuentra totalmente cargada en la herramienta en mención, se evidencia que solo están publicadas las facturas de tiquetes emitidos por valor de \$71.984.750, que corresponden a marzo y unos días de abril de 2023.
- Acta de liquidación del contrato sin fecha de suscripción.
- Los informes de supervisión no se encuentran publicados en el SECOP II.
- Diferencias en los valores registrados en los informes de supervisión, respecto de los soportes de la ejecución del contrato.

➤ Contrato 273-2024

TIPO DE CONTRATO	Contrato de Comisión
OBJETO:	Suministro de tiquetes aéreos nacionales e internacionales con cargo a los recursos apropiados al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.
FECHA DE INICIO:	2/04/2024
FECHA DE FINALIZACIÓN	En ejecución
VALOR INICIAL	2.377.838.377
Modificación 1. (Reducción)	\$ 552.671.634
Modificación 2. (Adición y prórroga)	\$ 350.000.000
Nuevo Plazo de Finalización (Modificación No 2)	31 de marzo de 2025
Modificación 3. Cesión de contrato a	RENTA Y CAMPO CORREDORES S.A. - REYCA.
Modificación 4. (prórroga)	31 de mayo de 2024

- Los informes de ejecución establecidos en el estudio previo "ENTREGABLES: *Toda la documentación que, en ejercicio de la ejecución del objeto del contrato, se haya adelantado, con corte a 31 de diciembre de 2024, incluyendo: Informes mensuales: Con una periodicidad mensual, EL CONTRATISTA presentará un informe en el que se detallen las actividades ejecutadas en el periodo correspondiente.*", no se encuentran publicados en el SECOP II.
- En el aplicativo "CONTRATOS" del Ministerio, el proceso contractual está en estado terminado y se encuentra en ejecución.
- Los informes de supervisión no se encuentran publicados en el SECOP II.
- Diferencia en el porcentaje de avance de los informes de supervisión registrados en el aplicativo "Contratos" respecto de la información de pagos.

6.6 Sistemas de Información

Para la evaluación de los sistemas de información utilizados en el proceso de Gestión del Talento Humano, se realizaron pruebas de recorrido en sitio a los siguientes sistemas:

- Sistema de Información NOVASOFT – Módulo de Nómina.
- Sistema de Información NOVASOFT – Portal Web.
- Aplicativo de Comisiones y Viáticos

Para el desarrollo de la auditoría interna, se verificaron los sistemas de información en relación con los principios de seguridad y privacidad de la información. Para esta verificación, se realizó la prueba de recorrido en sitio sobre los aplicativos.

La prueba consistió en realizar el acompañamiento al usuario funcional durante el ingreso a su módulo de trabajo correspondiente, con el fin de revisar lo referente al control de acceso al aplicativo y los permisos que tienen en el aplicativo.

6.6.1 Sistema de Información Novasoft

Aplicativo que se utiliza para gestionar el proceso de la nómina del MinCIT y cuenta con el manual de ayuda en línea. [Ayuda en Línea - Novasoft Enterprise Web](#)

- Administradores del Aplicativo

El administrador funcional está en cabeza de la Oficina de Sistemas de Información, quien tiene la responsabilidad de solicitar la creación de usuarios del aplicativo a través de la mesa de ayuda, (PORTAL WEB NOVASOFT - Autenticación al sistema).

Una vez se encuentra el usuario creado, el administrador funcional puede habilitar los roles de acceso al aplicativo, previa solicitud de la Coordinadora de Gestión del Talento Humano a la Oficina de Sistemas de Información.

El administrador Técnico está en cabeza del proveedor y los requerimientos técnicos se realizan por la mesa de ayuda del aplicativo canalizado por un usuario autorizado en el Grupo de Talento Humano.

- Respaldo de Información

El proveedor tiene la obligación de generar una copia de la base de datos del aplicativo en la nube pública con frecuencia diaria y ponerla a disposición del MinCIT.

Hay un instructivo para que el MinCIT descargue por demanda cuando requiera una copia de respaldo de la base de datos.

- Registro de Logs y Auditoría

El aplicativo Novasoft tiene la funcionalidad para configurar las variables del sistema a las cuales se le quiere llevar trazabilidad.

Asimismo, el sistema tiene la funcionalidad de generar reportes de auditoría interna para un rango de fechas sobre las tablas y variables previamente definidas para generar trazabilidad, mostrando que usuario generó una acción sobre los datos.

- Pruebas de Recorrido realizadas

Se revisaron seis (6) temáticas de trabajo sobre el tema de Nómina y se evidenció que cuatro (4) de ellas presentan disponible más funcionalidades de las requeridas para trabajar en la actividad del usuario.

6.6.2 Aplicativo de Comisiones y Viáticos

Aplicativo utilizado para soportar las actividades de las etapas para la gestión de comisiones y viáticos en MinCIT el cual se encuentra disponible en el sistema de gestión documental.

- Administradores del Aplicativo

El administrador funcional está en cabeza de la Oficina de Sistemas de Información, quien puede habilitar los roles de acceso al aplicativo, previa solicitud de la Coordinadora del Grupo de Pasajes y Viáticos.

El administrador Técnico está en cabeza del proveedor del aplicativo, pero los requerimientos técnicos se realizan por medio de la Oficina de Sistemas de Información.

- Respaldo de Información

La base de datos del aplicativo de comisiones y viáticos tiene procedimiento de backup con frecuencia diaria y se hace desde la Oficina de Sistemas de Información.

- Pruebas de Recorrido realizadas

Se revisaron cuatro (04) perfiles y se evidenció que dos (02) de ellos presentan disponible más funcionalidades de las requeridas para trabajar en la actividad del usuario.

6.7 Prevención, atención y sanción del acoso laboral

La circular Conjunta No. 100-004-2024, enuncia la responsabilidad de la aplicación de acciones preventivas por parte de los Comités de Convivencia Laboral como los lineamientos y acciones a ejecutar por parte de los representantes legales y jefes de talento humano o quienes hagan sus veces para garantizar el bienestar de las servidoras y servidores públicos en todas las entidades frente a la salud mental,

bienestar, calidad de vida y entorno laboral libre de violencias y acoso en las entidades públicas.

➤ Comité de Convivencia Laboral

La conformación del Comité de Convivencia Laboral del MinCIT se llevó a cabo mediante Resolución No. 1470 de diciembre 11 de 2023, para el periodo 2023 – 2025. Revisadas las Actas e Informes trimestrales y anuales de gestión del Comité de Convivencia Laboral suministrados por el Grupo de Talento Humano, se verificó el cumplimiento de los lineamientos enunciados en la Circular enunciada observando lo siguiente:

Tabla 14. Funciones del Comité de Convivencia Laboral

Nº	Funciones	Observación
1	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral	Cumple
2	Examinar de manera confidencial los casos	Cumple
3	Escuchar a las partes involucradas	Cumple
4	Propiciar reuniones con las partes involucradas	Cumple
5	Formular un plan de mejora concertado entre las partes	Se formulan acuerdos conciliatorios
6	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas	Cumple
7	Remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista	Cumple
8	Presentar a la alta dirección recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión.	Cumple
9	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité	Cumple

Fuente: Informes generales y trimestrales de gestión Comité de Convivencia Laboral 2021-2023 y 2023-2025 Recibidos a través de memorando GDTH-2025-000532 del 29 de abril de 2025, emitido por el Grupo de Talento Humano.

De acuerdo con lo registrado en el Informe de Gestión 2024, del Ministerio de Comercio, industria y Turismo emitido en enero de 2025³, las actividades y medidas preventivas implementadas por el Ministerio para promover la salud mental, bienestar, calidad de vida y entorno laboral libre de violencias y acoso fueron las siguientes:

- Estrategias de promoción de prácticas saludables en salud mental para fortalecer habilidades para la vida.

³ Publicado en sitio web: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/planeacion/informe-de-gestion-del-sector-cit/informe-de-gestion-del-sector-comercio-industr-7/18-02-2025-informe-de-gestion-mincit-2024.pdf.aspx>

- Estrategia de acompañamiento emocional, espacio de escucha activa y descarga emocional para los funcionarios del MinCIT, complementada con iniciativa “Miércoles de Mente” El equipo de profesionales de la entidad atiende en el consultorio médico del MinCIT a los colaboradores que requieran un espacio de escucha activa.
- Línea Positivamente a tu lado: red de apoyo especializada que garantiza la atención de forma gratuita las 24 horas los 7 días de la semana y funciona bajo los principios de credibilidad y confidencialidad.
- Caja de herramientas salud emocional: noticias de salud mental.
- Implementación de los resultados de la batería de riesgo psicosocial de manera integrada, a través de los planes de Bienestar e Incentivos, Institucional de Capacitación y Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El MinCIT emprendió la implementación del Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas - Equipares Público - desde octubre de 2023, por medio de la firma de una declaración de intención, por el cual los firmantes cooperan en áreas de interés mutuo para fortalecer la transversalización del enfoque de género a través de la implementación de Equipares Público.

Se realizaron campañas y capacitaciones sobre acoso laboral como medida de prevención y fortalecimiento de capacidades y habilidades para el establecimiento de relaciones y ambientes laborales libres de violencia y discriminación.

7. HALLAZGOS

7.1 Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)

Hallazgo 1: Nombramientos en provisionalidad sin evidencia del cumplimiento de requisitos procedimentales.

Condición: Verificados los nombramientos en provisionalidad realizados en las vigencias 2023 y 2024 se observó que, surtieron el procedimiento interno para proveerse a través de encargo, no obstante, para los cargos en que ningún servidor público de carrera se postuló, se debía continuar con la recepción y preselección de hojas de vida a través de convocatoria por página web, en los cuatro (4) nombramientos en provisionalidad llevados a cabo en la vigencia 2024, no se cumplió con el requisito de divulgación de los perfiles requeridos junto con los requisitos de estudio y experiencia y los términos establecidos para la convocatoria en la página web del MINCIT.

Revisadas cinco (5) hojas de vida de servidores públicos nombrados en provisionalidad en las vigencias 2023 y 2024, no se observó información de las hojas de vida recibidas, formatos de entrevistas realizadas, ni se identificaron las ternas seleccionadas para proponer al Jefe del área donde se ofertó la vacante, de acuerdo con lo observado en la tabla No. 15.

Tabla 15. Nombramientos realizados en provisionalidad vigencia 2024

No.	Acto Administrativo	Cargo Ofertado	Observación
1	Resolución 1563 de 2024	Auxiliar Administrativo 4044-12	No se observó: Divulgación del perfil requerido, requisitos de estudio, experiencia y términos establecidos para la convocatoria en página web del MinCIT Estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas Terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y Jefe del área donde se ofertó la vacante.
2	Resolución 1474 de 2023	Auxiliar Administrativo 4044-14	No se observó: Estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas. Terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y Jefe del área donde se ofertó la vacante.
3	Resolución 0210 de 2023	Asesor 1020-10	No se observó: Estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas. Terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y Jefe del área donde se ofertó la vacante.
4	Resolución 0650 de 2023	Profesional Universitario 2044-11	No se observó: Estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas. Terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y Jefe del área donde se ofertó la vacante.
5	Resolución 1057 de 2023	Profesional Universitario 2044-7	No se observó: Estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas. Terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y Jefe del área donde se ofertó la vacante.

Fuente: Revisión física de las hojas de vida de los funcionarios nombrados en provisionalidad, de acuerdo con la Resolución de nombramiento publicada en la página web del MinCIT.

Criterios:

- Procedimiento Gestión de Situaciones Administrativas de Ingreso, Código: TH-PR-019 Versión 5, que en su parte IV PROVEER CARGOS PROVISIONALES indica:
 - 5. (H) Divulgar el perfil y requisitos del empleo en la página web e informar a las instancias que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad: Agotado el procedimiento previsto en la guía de encargos, sin que sea posible proveer la vacante mediante la figura de encargo, se inicia el proceso de reclutamiento y preselección de hojas de vida que reúnan los requisitos de acuerdo con los perfiles solicitados.
 - ✓ En el proceso de reclutamiento debe atenderse a lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019, a la Circular Conjunta No. 100 - 05 del Ministerio de Trabajo y la Función Pública o la que haga sus veces, a fin de dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017
 - ✓ Para ello se divulgará el perfil requerido junto con los requisitos de estudio y experiencia y los términos establecidos para la convocatoria, en la página web del MINCIT, en el enlace: <https://www.mincit.gov.co/servicio-al-ciudadano/trabaje-con-nosotros>

- ✓ De igual manera, se remitirá oficio con la información de la convocatoria al en el Servicio Público de Empleo y las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Discapacidad.
- 6. (H) Recepcionar y Hacer revisión de hojas de vida: El estudio de cumplimiento de requisitos de las hojas de vida recibidas, con el fin de determinar el cumplimiento de los requisitos de conformidad con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- 7. (H) Realizar Verificación de antecedentes: Se verifican directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales y Registro Nacional de Medidas Correctivas – Policía Nacional, del aspirante en las bases de datos de cada institución.
- 8. (V) Verificar el cumplimiento de los requisitos académicos y la experiencia laboral requerida para desempeñar el cargo. Verificar el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia para el cargo a proveer por parte del (los) candidato(s) seleccionado(s) y conforme a lo señalado en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
 - ✓ De las hojas de vida validadas se escoge una terna para realizar las respectivas entrevistas por parte del Grupo de Talento Humano y jefe del área donde se ofertó la vacante.
 - ✓ Al finalizar la entrevista se selecciona la persona que será vinculada en Provisionalidad
 - ✓ El Coordinador (a) del Grupo de Talento Humano revisa y certifica el cumplimiento de los requisitos mediante la firma de la respectiva certificación y el formato TH-FM-076 Estudio de requisitos para el nombramiento.
- 9. (H) Proyectar Resolución de nombramiento provisional: El profesional del Grupo de Talento Humano procede a proyectar la resolución de Nombramiento en Provisionalidad para V.º/B.º del Coordinador(a) del Grupo de Talento Humano, Secretario (a) General y firma del Ministro (a).
- 10. (V) Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente para la vinculación y retiro del talento humano: Se verifica que el proyecto de acto administrativo cumpla con los requerimientos normativos para el efecto.
- Guía para la Provisión Transitoria de Empleos TH-GU-007 Versión 5: 5.7. CUBRIMIENTO DE VACANTES CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES

Las vacantes que no cuenten con servidor (a) con derecho preferencial a ser encargado (a) o que habiendo este no presente manifestación de interés o no acepte la designación, serán cubiertas con nombramientos provisionales con base en lo establecido en los Artículos 2.2.5.3.1 y 2.2.5.3.3 del Decreto Nacional 1083 de 2015, modificado por el Decreto Nacional 648 de 2017 y demás normatividad y jurisprudencia que sea aplicable.

La oferta de estas vacantes será publicada en la página web del MinCIT y en la Mintranet o herramienta que haga sus veces.

- Decreto 1083 de 2005 modificado por el Decreto 648 de 2017:
 - Artículo 2.2.5.3.5 Provisión de empleos temporales
En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos. (Subrayado fuera de texto)
 - Artículo 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo.
Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere: Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo. (Subrayado fuera de texto)
 - Artículo 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos.
Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento: Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales. (Subrayado fuera de texto)

Causa: Posible desconocimiento de los lineamientos establecidos para el ingreso de servidores públicos.

Consecuencia: Posible materialización de riesgo por incumplimiento normativo y vulneración del principio del debido proceso y del mérito

7.2 Gestión de la nómina

7.2.1 Horas Extras

Hallazgo 2. Diferencia en el valor reconocido y pagado por concepto de horas extras.

Condición: Verificada la resolución 1721 del 26 de diciembre de 2024 mediante la cual se realizó reconocimiento y ordenación de pago por concepto de horas extra al servidor público en el cargo de conductor, por valor de \$441.291, y realizado el recálculo de los valores teniendo en cuenta la asignación salarial que registra en el aplicativo Novasoft y las horas reconocidas, se evidenció un menor valor pagado al funcionario en -\$ 105.805 y una diferencia de -623.376 respecto de lo reconocido en el acto administrativo y lo que se debió reconocer como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 16. Recálculo de horas extras

	VALOR Y HORAS RECONOCIDAS RESOLUCIÓN	VALORES NOVASOFT	VALORES RECALCULO OCI	DIFERENCIA RESOLUCIÓN/ OCI	DIFERENCIA NOVASOFT/ OCI
001061 - Horas Extras Diurnas 1,25	31	\$ 341.663,43	\$ 341.663,43	-\$ 623.376	-\$ 105.805
001062 - Horas Extras Nocturnas 1.75	40	\$ 617.198,46	\$ 617.198,46		
001063 - Hora Extra-Dominical o Festiva Diurna 2	6		\$ 105.805,45		
Total	\$ 441.291	\$ 958.862	\$ 1.064.667		

Fuente: Elaboración propia - Información resolución 1721 de 2024

Criterio: Decreto 400 de 2021 el cual establece en el Artículo 2.2.1.3.8. “*Trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede o sobrepasa la jornada laboral establecida en el Decreto Ley 1042 de 1978*”.

Causa: Error en el cálculo del valor a reconocer y pagar por concepto de horas extras.

Consecuencia: Posible incumplimiento de la normatividad respecto al reconocimiento y pago de horas extras.

Hallazgo 3. Falta de soporte de los días compensatorios disfrutados por concepto de horas extras.

Condición: Realizada la verificación de la información y los documentos aportados para el reconocimiento y pago de los días compensatorios no disfrutados, no se observaron los soportes de las solicitudes de permiso en el formato TH-FM-030 como respaldo del disfrute de los días compensatorios relacionados en la resolución 1738 del 30 de diciembre de 2024.

Tabla 17. Análisis soportes días compensados disfrutado 2024

POSICIÓN DE FUNCIONARIO EN LA RESOLUCIÓN	DÍAS OTORGADOS	DISFRUTADOS	TOTAL, DÍAS	VALOR RECONOCIDO	SOportes DÍAS DISFRUTADOS
6 GG	56,25	4	52,25	\$ 3.685.557	2
24 GG	12,38	3	9,38	\$ 787.561	0

Fuente: Elaboración propia – Información resoluciones 1738 de 2024 GG (Gestión General)

Criterio: Decreto Ley 1042 de 1978 Artículo 36 literal e) “*Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superar dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo*”.

Causa: Falta de control de los días compensatorios disfrutados por concepto de horas extras.

Consecuencia: Potencial ocurrencia del riesgo “Posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de las novedades”.

Hallazgo 4. Diferencia en el valor reconocido por concepto de días compensatorios no disfrutados.

Condición: Aplicada la prueba de auditoría de recálculo de los valores reconocidos y pagados de acuerdo con la información de las resoluciones 1738 del 30 de diciembre de 2024, y 432 del 31 de diciembre de 2024, se observó diferencias los valores reconocidos por días compensatorios no disfrutados, así:

Tabla 18. Recálculo valor reconocido por días compensados no disfrutados 2024

Posición de Servidor Público en la resolución	Días otorgados	Disfrutados	Total días	Valor reconocido	Salario base	Valor Recálculo OCI	Diferencia
2 GG	13,31	-	13,31	\$ 989.235	\$ 2.850.336	\$1.264.599,0	-\$275.364
24 GG	12,38	3	9,38	\$ 787.561	\$ 2.116.109	\$ 661.636,75	\$ 125.924

Fuente: Elaboración propia – información resolución 1738 de 2024. GG (Gestión General)

Criterio: Decreto Ley 1042 de 1978 Artículo 36 literal e) “*Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superar dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo*”.

Causa: Error en la liquidación del pago por reconocimiento de los días compensatorios.

Consecuencia: Mayor valor pagado por concepto de días compensatorios no disfrutados.

7.2.2 Cesantías

Hallazgo 5. Diferencia en el valor reconocido por concepto de cesantías.

Condición: Aplicada la prueba de auditoría de recálculo de los valores reconocidos por concepto de cesantías, se observaron diferencias en el 33% de la muestra seleccionada respecto a los valores reflejados en los aportes por persona al Fondo Nacional del Ahorro.

Tabla 19. Recálculo valor cesantías 2023

IDENTIFICACION	CESANTIAS CONSOLIDADAS FNA	VALOR RECÁLULO OCI	DIFERENCIA FNA	VALOR NOVASOFT	DIFERENCIA NOVASOFT REPORTE ACUMULADO
XXX.X14	\$32.980.542	\$32.980.542	\$0	No reporta	
XX.XXX.X83	\$35.423.271	\$35.423.270,9	\$0	\$35.423.271,00	\$ 0
XX.XXX.X01	\$24.012.612	\$14.007.357,4	\$10.005.255	\$14.074.059,00	-\$66.702
XX.XXX.X76	\$6.898.500	\$6.898.500,0	\$0	\$4.151.689,00	\$2.746.811
XX.XXX.X13	\$4.151.689	\$4.037.233,4	\$114.456	No reporta	
XX.XXX.X28	\$3.698.172	\$3.698.172,1	\$0	No reporta	
XX.XXX.X95	\$2.444.101	\$732.059,0	\$1.712.042	\$780.754,00	-\$48.695
XX.XXX.X70	\$22.901.437	\$22.901.437,0	\$0	No reporta	
XX.XXX.X02	\$23.108.639	\$23.108.639,0	\$0	No reporta	
XX.XXX.X18	\$3.900.984	\$4.008.788,3	-\$107.804	No reporta	
XX.XXX.X64	\$3.956.638	\$3.956.637,6	\$0	No reporta	
XX.XXX.X98	\$3.462.652	\$3.558.639,7	-\$95.988	No reporta	
XX.XXX.X47	\$3.842.077	\$3.938.065,3	-\$95.988	No reporta	
X.XXX.XXX.X98	\$3.694.865	\$2.867.861,9	\$827.003	No reporta	
X.XXX.XXX.X18	\$5.096.295	\$5.092.654,6	\$3.640	\$5.092.654,00	

Fuente: Elaboración propia – información cesantías FNA- Aplicativo NOVASOFT

Tabla 20. Recálculo valor cesantías 2024

IDENTIFICACION	CESANTIAS APLICADAS	CESANTIAS CONSOLIDADAS FNA	VALOR RECÁLULO OCI	DIFERENCIA FNA	VALOR NOVASOFT
XX.XXX.X07	\$4.057.009	\$4.326.832	\$4.313.781	\$ 13.051	\$ 4.313.781

Fuente: Elaboración propia – información cesantías FNA - Aplicativo Novasoft

Nota: Para efecto del informe preliminar, se mantiene números de identificación, para el informe final se dejarán solo los dos últimos dígitos del número de identificación.

Criterio: Decreto 1045 de 1978, Artículo 45. "Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario".

Causa: Error en la liquidación del pago de cesantías.

Consecuencia: Posible incumplimiento de la normatividad vigente para la liquidación del pago por concepto de cesantías.

7.2.3 Seguridad Social

Hallazgo 6: Personal sin novedad de retiro en la planilla PILA vigencias 2023 – 2024.

Condición: Resultado de la comparación entre las distintas bases de información proporcionadas por el Grupo de Talento Humano y los reportes de retiro registrados en las planillas de seguridad social, se evidenció que 17 personas, desvinculadas durante las vigencias 2023 y 2024, no han sido reportadas a las entidades del sistema de seguridad social mediante la novedad de retiro en la liquidación de la planilla PILA.

Tabla 21. Personal retirado sin novedad de retiro 2023-2024

Cedula	Fecha De Retiro	Resolución	Soporte Resolución	Observación
XX.XXX.X37	22-ene-23	450-2023	SI	En Novasoft registra retiro 22/01/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X64	09-ene-23	500-664/2023	SI	En Novasoft registra retiro 09/01/2023. Sin novedad de retiro
X.XXX.XXX.X83	17-abr-23	194-2023	NO	Novasoft retiro 17-abr-2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X44	30-jun-23	1011-2023	SI	En Novasoft registra retiro 30/06/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X10	31-jul-23	1009-2023	NO	En Novasoft registra retiro 31-jul-23. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X79	31-ago-23	241-2023	NO	Novasoft 31-ago-23. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X65	05-sep-23	267-2023	NO	En Novasoft registra retiro 05-09-2023. Sin novedad de retiro.
X.XXX.XXX.X31	13-jun-23	1326-2023	SI	En Novasoft registra retiro 13-06-2023. Sin novedad de retiro
X.XXX.XXX.X51	30-sep-23	250-2023	NO	En Novasoft registra retiro 30-09-2023. Sin novedad de retiro
X.XXX.XXX.X73	30-sep-23	1274-2023	NO	En Novasoft registra retiro 30-09-2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X86	31-oc-23	1370-2023	NO	En Novasoft registra retiro 31-10-2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X41	31-oct-23	284-2023	NO	En Novasoft registra retiro 31-10-2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X08	1-dic-23	1514-2023	SI	En Novasoft registra retiro 01/12/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X38	1-ene-24	131-2024	NO	Registra retiro en Novasoft 31/12/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X21	1-ene-24	039-2024	SI	Registra retiro en Novasoft 31/12/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X48	1-ene-24	130-2024	SI	Registra retiro en Novasoft 31/12/2023. Sin novedad de retiro
XX.XXX.X00	4-sep-24	1560-2024	SI	Novasoft registra retiro 03/09/2024. Sin novedad de retiro

Fuente: Construcción propia - Información archivo de retirados, la consulta de las planillas de seguridad social del 2023 y 2024 y las y Resoluciones de prestaciones sociales.

Criterios:

- Decreto 780 de 2016 “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social” *Artículo 2.2.1.1.3.5. Responsabilidad por reporte no oportuno. El empleador que no reporte dentro del mes siguiente a aquel en el cual se produce la novedad de retiro, responderá por el pago integral de la cotización hasta la fecha en que efectúe el reporte a la EPS.*
La liquidación que efectúe la EPS por los periodos adeudados prestará mérito ejecutivo.
- Decreto 1406 de 1999 “Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.” *Artículo 39. Deberes especiales del empleador. Las consecuencias derivadas de la no presentación de las declaraciones de autoliquidación de aportes o de errores u omisiones en ésta, que afecten el cubrimiento y operatividad del Sistema de Seguridad Integral o la prestación de los servicios que él contempla con respecto a uno o más de los afiliados, serán responsabilidad exclusiva del aportante.*
- Procedimiento TH-PR-020 versión 1 del 14/08/2024 - Actividad 6: (H) Recibir e ingresar al aplicativo de nómina, las novedades y documentos soporte. *“Recibir y hacer la verificación de los reportes de desvinculación de cada funcionario, para detectar si se tienen novedades pendientes por descontar y generar la respectiva liquidación de prestaciones sociales”.*

Causa: Falta de controles en los procesos de reporte de seguridad social. Así mismo, la base de información denominada “retirados” presenta errores y datos desactualizados.

Consecuencias:

- Se podrían generar pagos por concepto de cotizaciones reclamadas por las entidades, así como intereses moratorios, hasta que se efectúe la respectiva novedad de retiro.
- Las entidades prestadoras podrían iniciar acciones legales contra el MinCIT por la omisión en el pago de cotizaciones, aun después de haberse finalizado la relación laboral.
- Posible materialización del riesgo *“Posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de las novedades”.*

Hallazgo 7. Personal sin novedad de retiro en la planilla PILA vigencias anteriores al 2023.

Condición: Mediante memorando ODCI-2025-000131 del 20 de mayo de 2025 se solicitó al Grupo de Talento Humano, un informe sobre las gestiones realizadas para identificar los períodos de cotización sin pago, novedades de retiro que no hayan sido efectuadas o comunicaciones de posibles deudas efectuadas por las entidades del sistema de seguridad social.

Del análisis de información remitida mediante memorando GDTH-2025-000641 del 26 de mayo de 2025, se obtuvo lo siguiente:

- i. A la solicitud de remitir comunicaciones recibidas en el MinCIT por parte de entidades del sistema de seguridad social, sobre posibles incumplimientos en pagos y cotizaciones no realizadas. Se obtuvieron las comunicaciones de las cuales se revisaron los documentos de respuesta y se efectuó consulta en las respectivas planillas, en las que se evidencia.

- Compensar EPS

Tabla 22. EPS Compensar - Comunicación del 16/10/2024

Comunicación Respuesta		Observaciones OCI
Radicado	Fecha	
2-2024-030385	8/11/2024	CC X.XXX.XXX.X60. Consulta NOVASOFT Retiro 19-ene-2022, Sin novedad de retiro en PILA

Fuente: Soportes comunicaciones Compensar - Respuesta requerimiento 4

- Nueva EPS

Tabla 23. Nueva EPS - Comunicación del 08/05/2024

Comunicación Respuesta		Observaciones OCI
Radicado	Fecha	
Correo electrónico de Fiducoldex	13/05/2025	CC XX.XXX.X27 Consulta Novasoft Retiro 08-sep-2023 con novedad retiro planilla 80295040 pagada 27/09/2024. No se evidenció el aporte del mes de junio de 2024 como indica la EPS.
		CC XX.XXX.X40. No cuenta con novedad de retiro en PILA por fallecimiento.
		CC XX.XXX.X74. No cuenta con novedad de retiro en PILA por fallecimiento.

Fuente: Soportes comunicaciones Sanitas - Respuesta requerimiento 4

- Sanitas EPS

Tabla 24. Sanitas EPS - Comunicación 09/09/2024

Comunicación Respuesta		Observaciones OCI
Radicado	Fecha	
2-2024-021542	06/08/2024	CC XX.XXX.X57, la respuesta indica reporte retiro jun 2022. Al verificar la planilla 59686899 no se encuentra novedad de retiro.
		CC XX.XXX.X63 la respuesta indica reporte retiro jun 2022. Al verificar la planilla 59686899 no se encuentra novedad de retiro.

Fuente: Soportes comunicaciones Sanitas - Respuesta requerimiento 4

ii. El Grupo de Talento Humano reporta la depuración realizada a deudas con administradoras de pensiones incorporadas en diversas carpetas. De esta información y de la respuesta dada por el Grupo en mención, se resalta lo siguiente

- **Colpensiones:**

El Grupo de Talento Humano informa⁴: *"En el caso particular de Colpensiones, se realizó una revisión detallada, cuyos resultados pueden consultarse en la carpeta de liquidaciones de deuda por proceso. Además, se logró el cierre de un proceso de cobro, identificado como 2024_13530846.*

Resultados por año– Deuda con Colpensiones Año 2023: o Deuda real: \$246.301.101 o Deuda presunta: \$912.695.062 Año 2024: o Deuda real: \$281.558.460 o Deuda presunta: \$1.372.246".

- **Porvenir:**

Tabla 25. Comunicaciones AFP Porvenir al MinCIT

Radicado	Fecha	Valor Reportado	Periodo	Respuesta MinCIT	Fecha	Observaciones
2024-018-795	21/05/24	\$10.805.584 concepto de capital y \$31.530.200 por concepto de interés moratorio de seis (6) afiliados	1997-04 2024-02	2-2024-015042	31/05/24	El MinCIT indica el estado de novedad, algunas con traslado a otras AFP
1-2024-021930	14/06/24	\$10.805.584 concepto de capital y \$31.530.200 por concepto de interés moratorio de seis (6) afiliado	1997-04 2024-02	1-2024-021930	05/08/24	

⁴ Documento denominado "INFORME CONTROL INTERNO" respuesta requerimiento No.4 Auditoría de Gestión talento Humano GDTH-2025-000641

Radicado	Fecha	Valor Reportado	Periodo	Respuesta MinCIT	Fecha	Observaciones
1-2024-023228	24/06/24	\$1.174.872 concepto de capital y \$7.782.700 por concepto de interés moratorio de tres (3) afiliado	1996-09 2001-07	1-2019-032604	27/11/19	Se informa que mediante radicado de salida 2-2019-033151 del 27/11/2019 dirigido a PORVENIR
1-2024-029699	31-jul-24	\$ 1.050.914,00 por concepto de capital distribuida en 5 afiliados	1995-06 1998-05	Documento en Word		Personal del extinto Instituto de Comercio Exterior. Algunos sin novedad o con traslados a otras AFP
1-2025-001682	20-ene-25	\$1.174.872 concepto de capital y \$7.782.700 por concepto de interés moratorio de tres (3) afiliado	1996-09 2001-07	1-2025-001682	06/02/25	Se reitera respuesta mediante 22019-033151 del 27/11/2019
1-2025-009754	10-mar-25	Reitera comunicación del 14/11/2024. \$1.050.914,00 por concepto de capital distribuida en 5 afiliados	1995-06 1998-05	Documento en Word	30/04/25	Se reitera respuesta mediante 22-2024-026981 del 01/10/2024

Fuente: Construcción propia - Soportes respuesta requerimiento información 4 - Porvenir

▪ Skandia

En la respuesta aportada por el Grupo de Talento Humano al requerimiento información 4, se evidenciaron diversas comunicaciones y soportes. Se toma el más reciente que corresponde al radicado 1-2025-010378 del 18 de marzo de 2025, que remite según extracto adjunto una “deuda cobrable” de \$101.230 correspondiente a aportes y \$599.600 por interese moratorios. Así mismo, una presunta deuda por \$301.385 de aportes de pensión y fondo y \$2.209.700 por interés moratorio.

iii. Dentro las gestiones que remite el Grupo de Talento Humano se encuentra concepto de la Oficina Asesora Jurídica OAJ-2024-001205 del 20 de noviembre de 2024, mediante el cual se menciona la procedencia de realizar las correcciones a las novedades no efectuadas en el sistema general de pensiones, el cual indica : *“Una vez analizado en su integridad el Decreto 1833 de 2016 no hay una sanción establecida para el empleador en el evento que no hubiera realizado la novedad de retiro en el Sistema General de Pensiones de un funcionario que deja de prestar su servicios, caso contrario a lo establecido en el Sistema de Seguridad Social en Salud de acuerdo con el artículo 2.2.1.1.3.5 del Decreto 780 de 2016”*.

- El Grupo de Talento Humano, en respuesta al requerimiento información 4, adjunto un archivo en Word denominado “INFORME” en el que menciona que de acuerdo con el concepto emitido por la Oficina Asesora Jurídica frente a

sesenta y cuatro (64) casos evidenciados, se procedió a realizar la depuración, así:

"De los 64 casos se logró determinar las prestaciones sociales de 55 exfuncionarios, a los cuales se solicitó el 4 de diciembre de 2024, al operador Mi Planilla mediante correo electrónico, generar las planillas tipo N de corrección y reportar la novedad de retiro, a fin de dar solución a los casos de seguridad social, se realizaron dos carpetas que contienen la información con las planillas y las resoluciones de prestaciones sociales, una vez generadas las planillas se solicitaron varias correcciones hasta que quedaron listas, a continuación se detalla es el resultado para el correspondiente pago"

- El Grupo de Talento Humano reporta la generación de las planillas de pago de seguridad social por valor de \$77.928.800 de los exfuncionarios desde el 2015 al 2023 y la solicitud de la expedición de los compromisos presupuestales. De la cual indican lo siguiente:

"El 31 de enero de 2025, presupuesto nos informa que no es posible atender la solicitud de acuerdo a lo requerido, ya que los CDP relacionados fueron expedidos para atender las contribuciones inherentes a la nómina de la vigencia 2025.

Adicional a lo anterior es importante considerar lo que establecen las disposiciones generales, artículo 40 del Decreto 1621 del 30 de diciembre de 2024 en relación al tema aludido "...contribuciones inherentes a la nómina causadas en el último bimestre, se pueden pagar con cargo a las apropiaciones de la vigencia fiscal de 2025"

Por lo antes citado y teniendo en cuenta las consideraciones normativas y que la solicitud está relacionada con aportes a seguridad social y parafiscales de los años 2015 a 2023, se hace devolución sin trámite presupuestal.

El 25 de febrero se envió a presupuesto nuevamente la solicitud de RP.

EL 26 de febrero de 2025, la coordinadora de Talento Humano nuevamente solicita el pago prioritario de las planillas de las vigencias 2015 a 2023"

De acuerdo con lo anterior, se evidenciaron las gestiones adelantadas para depurar posibles deudas a cargo del MinCIT con entidades prestadoras de seguridad social de vigencias anteriores debido al no reporte de novedades de retiro. No obstante, no se ha culminado con las acciones que permitan establecer las deudas reales y las soluciones definitivas a la problemática presentada.

Criterios:

- Decreto 780 de 2016 "por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social" *Artículo 2.2.1.1.3.5. Responsabilidad por reporte no oportuno. El empleador que no reporte dentro del mes siguiente a aquel en el cual se produce la novedad de retiro, responderá por el pago integral de la cotización hasta la fecha en que efectúe el reporte a la EPS.*

La liquidación que efectúe la EPS por los periodos adeudados prestará mérito ejecutivo.

- Decreto 1406 de 1999 "Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones." *Artículo 39. Deberes especiales del empleador. Las consecuencias derivadas de la no presentación de las declaraciones de autoliquidación de aportes o de errores u omisiones en ésta, que afecten el cubrimiento y operatividad del Sistema de Seguridad Integral o la prestación de los servicios que él contempla con respecto a uno o más de los afiliados, serán responsabilidad exclusiva del aportante.*
- Procedimiento TH-PR-020 versión 1- 14/08/2024 Actividad 6: (H) Recibir e ingresar al aplicativo de nómina, las novedades y documentos soporte. *"Recibir y hacer la verificación de los reportes de desvinculación de cada funcionario, para detectar si se tienen novedades pendientes por descontar y generar la respectiva liquidación de prestaciones sociales".*

Causa:

- Falta de controles oportunos para el debido reporte de novedades en la planilla PILA.
- Alta rotación en el área de nómina del Grupo de Talento Humano, generando pérdidas en la información y reprocesos.

Consecuencia:

- Pérdida de recursos del patrimonio público por deudas no determinadas con entidades prestadores de seguridad social que se incrementan por la generación de intereses moratorios.

- Demoras en las gestiones a adelantar para lograr el pago de las deudas reales por vigencias anteriores.
- Potencial ocurrencia del riesgo “Posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de las novedades”.

Hallazgo 8. Pago de interese moratorios por concepto de seguridad social.

Condición: Al revisar las planillas de seguridad social, se evidenció la realización de modificaciones fuera de los términos establecidos, lo que generó el pago de intereses moratorios por un valor de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000) correspondiente a la vigencia 2023, y cuatrocientos cincuenta y tres mil cien pesos (\$453.100) en la vigencia 2024.

- **Planillas de pago 2023**

Tabla 26. Planilla con liquidación de intereses de mora 2023

NÚMERO DE PLANILLA	PERIODO DE COTIZACIÓN	FECHA DE PAGO (AAAA-MM-DD)	INTERESES DE MORA SOBRE LA COTIZACIÓN
XX.XXX.X53	2023-01	2023-03-24	\$7.100
XX.XXX.X13	2023-02	2023-03-30	\$800
XX.XXX.X33	2023-03	2023-06-09	\$3.900
XX.XXX.X68	2023-04	2023-06-16	\$1.400
XX.XXX.X92	2023-05	2023-08-15	\$27.000
XX.XXX.X92	2023-06	2023-08-15	\$13.000
XX.XXX.X12	2023-05	2023-09-12	\$5.400
XX.XXX.X47	2023-04	2023-07-28	\$32.200
XX.XXX.X47	2023-05	2023-07-28	\$15.600
XX.XXX.X29	2023-07	2023-08-30	\$5.900
XX.XXX.X15	2023-06	2023-09-12	\$3.000
XX.XXX.X88	2023-07	2023-10-05	\$3.100
XX.XXX.X21	2023-08	2023-11-20	\$4.100
XX.XXX.X14	2023-09	2023-11-20	\$1.700
XX.XXX.X95	2023-10	2023-12-14	\$1.000
Total Vigencia 2023			\$125.200

Fuente: Construcción propia – Consulta en Operador PILA planillas 2023

- **Planillas de pago 2024**

Tabla 27. Planilla con liquidación de intereses de mora 2024

NÚMERO DE PLANILLA	PERIODO DE COTIZACIÓN	FECHA DE PAGO (AAAA-MM-DD)	INTERESES DE MORA SOBRE LA COTIZACIÓN
73648221	2023-08	2024-01-22	\$1.600
	2023-09	2024-01-22	\$600
73648579	2023-06	2024-01-22	\$4.100

NÚMERO DE PLANILLA	PERIODO DE COTIZACIÓN	FECHA DE PAGO (AAAA-MM-DD)	INTERESES DE MORA SOBRE LA COTIZACIÓN
	2023-07	2024-01-22	\$1.900
73905820	2023-08	2024-01-22	\$1.600
	2023-09	2024-01-22	\$600
74952552	2024-01	2024-03-01	\$1.500
74953962	2024-01	2024-03-01	\$7.600
75108433	2023-02	2024-04-03	\$121.400
	2023-03	2024-04-03	\$158.900
76269492	2024-03	2024-06-13	\$38.600
	2024-04	2024-06-13	\$18.800
77027447	2024-04	2024-05-31	\$400
77381603	2024-04	2024-06-13	\$11.100
	2024-05	2024-06-13	\$5.300
78509601	2024-05	2024-07-18	\$21.400
	2024-06	2024-07-18	\$10.400
78678696	2024-05	2024-07-18	\$1.600
	2024-06	2024-07-18	\$600
78734247	2024-06	2024-07-24	\$100
78750842	2023-11	2024-07-18	\$22.300
	2023-12	2024-07-18	\$10.800
78855746	2024-05	2024-07-24	\$2.400
	2024-06	2024-07-24	\$1.100
79814456	2024-07	2024-09-12	\$2.700
	2024-08	2024-09-12	\$1.300
79943068	2024-06	2024-09-18	\$900
	2024-07	2024-09-18	\$700
80301068	2024-08	2024-09-26	\$200
80449300	2024-07	2024-10-03	\$600
	2024-08	2024-10-03	\$500
80449509	2024-08	2024-10-03	\$200
	2024-09	2024-10-03	\$200
81021580	2024-08	2024-10-16	\$200
82171851	2024-10	2024-12-04	\$900
Total, general Vigencia 2024			\$453.100

Fuente: Construcción propia – Consulta en Operador PILA planillas 2023

Criterios:

Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Artículo 23. Sanción Moratoria. Los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios. Estos intereses se abonarán en el fondo de reparto correspondiente o en las cuentas individuales de ahorro pensional de los respectivos afiliados, según sea el caso.

Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público que sin justa causa no dispongan la consignación oportuna de los aportes, incurrirán en causal de mala conducta, que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

En todas las entidades del sector público será obligatorio incluir en el presupuesto las partidas necesarias para el pago del aporte patronal a la Seguridad Social, como requisito para la presentación, trámite y estudio por parte de la autoridad correspondiente.

Causa: No se encuentran documentados en el procedimiento de gestión de nómina, las actividades de gestión y control de aportes de seguridad social y demás descuentos relacionados con libranzas, retenciones.

Consecuencia: Pérdida de recursos.

7.3 Incapacidades

Hallazgo 9. No se realizan conciliaciones mensuales por concepto de incapacidades.

Condición: Revisada la documentación allegada por el Grupo de Talento Humano, mediante correo electrónico del 16 de abril de 2025 y oficio GDTH-2025-000532 del 29 de abril de 2025, solamente se encuentra un documento de conciliación de saldos con corte al 31/12/2023 del 08/02/2024, donde se presentan diferencias entre los valores reportados por el Grupo de Contabilidad y el Grupo de Talento Humano, sin gestión a la fecha.

Para la vigencia 2024 no se evidenciaron las conciliaciones mensuales entre los Grupos de Contabilidad y Talento Humano.

De acuerdo con el oficio GDTH-2025-000532 del 29 de abril de 2025 el Grupo de Talento Humano informó lo siguiente:

"A partir de marzo de 2025 se dio inicio al proceso de reporte mensual de saldos de incapacidades al área de Contabilidad. Para la vigencia 2024 no se cuenta con evidencia de conciliaciones mensuales, dado que durante este período nos encontramos ejecutando el proceso de depuración de saldos correspondientes al cierre de 2023 y de vigencias anteriores. Como soporte de este proceso, se cuenta con un acta firmada que registra los saldos conciliados con corte al 31 de diciembre de 2023, la cual ha sido debidamente cargada en la carpeta compartida. Asimismo, para la vigencia 2024, se adjunta el memorando GDTH-2025-000327, donde se especifica y respalda el trabajo de depuración de saldos de ejercicios anteriores. La falta de conciliaciones mensuales durante 2024 obedece a la necesidad de asegurar la confiabilidad de la información contable mediante la depuración integral de los saldos

históricos de incapacidades. Este proceso busca corregir inconsistencias, actualizar registros y garantizar que los saldos reportados a partir de marzo de 2025 reflejen la realidad financiera de la entidad, en cumplimiento de los principios contables de razonabilidad, integridad y oportunidad de la información financiera”.

Criterio:

- Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024, la cual establece en el numeral 5.4 Conciliación Contable, literal g. que *“De manera mensual, el(los) profesional(es) responsable(s) de gestionar incapacidades del Grupo de Talento Humano, deberá(n) hacer una conciliación con el grupo de Contabilidad con el valor liquidado en el Grupo de Talento Humano y lo causado por el Grupo de Contabilidad y así lograr identificar a partir de los valores pagados durante el mes, el valor adeudado por las EPS, así como determinar las diferencias que se presenten entre los dos Grupos y verificar el adecuado registro en los estados contables de la entidad”.*
- Política de Operación Contable del MinCIT, la cual establece en el capítulo de Políticas de Operación para Cuentas por Cobrar, en el ítem Pago por Cuenta de Terceros que: *“El Grupo de Talento Humano enviará al Grupo de Contabilidad, dentro de los plazos establecidos para el reporte de información interna, contenidos en esta política; los movimientos de las cuentas por cobrar por incapacidades, los recaudos o cualquier otro movimiento a registrar y reflejar en los estados financieros del MinCIT”.*

Causa: Falta de seguimiento y control mensual de las cuentas por cobrar por concepto de incapacidades y licencias; así como, falta de organización de la documentación soporte.

Consecuencia: Inconsistencias en los saldos reportados, inoportunidad en los tramites de las incapacidades y desactualización de la información financiera.

Hallazgo 10. Actos administrativos de reconocimiento de incapacidades y/o licencias no elaboradas.

Condición: Para la vigencia 2023 de un total de doscientas noventa y un (291) incapacidades se tiene soporte de acto administrativo de reconocimiento para treinta y tres (33).

Para la vigencia 2024 de un total de doscientas noventa y siete (297) incapacidades, se tiene soporte de veinticuatro (24) actos administrativos de reconocimiento para doscientas cuarenta y cuatro (244) incapacidades.

Tabla 28. - Relación incapacidades con resolución de reconocimiento por vigencia

Vigencia	Total Incapacidades	Con Resolución	Sin resolución	% Sin resolución
2023	291	33	258	89%
2024	297	244	53	18%

Fuente: Elaboración propia - Información Grupo de Talento Humano memorandos GDTH-2025-000532 del 29/04/2025, GDTH-2025-000767 del 26/06/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

De igual forma, mediante memorando GDTH-2025-000532 del 29 de abril de 2025 el Grupo de Talento Humano, informa que:

- *En lo que respecta a soportes anteriores a octubre de 2024 se encuentran vacíos documentales.*
- *Respecto al año 2023, se encontraron dos resoluciones relacionadas con el reconocimiento de licencias por incapacidades. No se hallaron resoluciones correspondientes a licencias de paternidad o maternidad. Las resoluciones disponibles se adjuntan para referencia.*
- *En cuanto al año 2024, no se encontraron actos administrativos para las licencias otorgadas en enero, febrero ni marzo. Se encontraron las resoluciones correspondientes al período de abril a diciembre para las unidades ejecutoras de Gestión General y Dirección General de Comercio. En el caso específico de las licencias de maternidad y paternidad, únicamente se evidenció la existencia de una resolución.*

Criterio:

- *Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024 el cual establece en el numeral 5.2 tramite de incapacidades: "El Grupo de Talento Humano proyectará el acto administrativo que ordena el reconocimiento de la licencia por enfermedad general, laboral o licencia de maternidad/paternidad, la cual podrá realizarse de manera individual o en su defecto, un acto administrativo mensual, por todas las incapacidades registradas en el mes correspondiente de la nómina".*
- *Acto administrativo N° 2164 del 29 de octubre de 2018 "Por la cual se actualizan y adoptan las Tablas de Retención Documental para su aplicación en el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo"*
- *Tabla de retención Grupo de Talento Humano Versión 1 del 16 de abril de 2020 que indica que cada expediente de Historia laboral debe contener como mínimo: "...Actos administrativos que señalen las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos,*

permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, suspensiones de contrato, pago de prestaciones, entre otros... ()

- Acuerdo 001 de 2024 Archivo General de la Nación. *Artículo 9.5.2. Conformación de la Historia Laboral. La Historia laboral se debe conformar con los tipos documentales mínimos establecidos para la serie documental, descrita en el Banco Terminológico – BANTER del Archivo General de la Nación Jorge Palacios Preciado.” ...Actos administrativos que señalen las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, suspensiones de contrato, pago de prestaciones, entre otros... ()*
- Circular 4 de 2003 Archivo General de la Nación – Organización de las historias laborales.” *...Actos administrativos que señalen las situaciones administrativas del funcionario: vacaciones, licencias, comisiones, ascensos, traslados, encargos, permisos, ausencias temporales, inscripción en carrera administrativa, suspensiones de contrato, pago de prestaciones, entre otros... ()*

Causa: Falta de control en la gestión documental de los actos administrativos de reconocimiento de incapacidades y la documentación que debe contener el expediente de la historia laboral de cada servidor.

Consecuencia: Posible Pago de incapacidades sin el reconocimiento mediante acto administrativo.

Hallazgo 11. Diferencias en la información reportada de incapacidades.

Condición: Verificada la información reportada a la Contraloría General de la República en desarrollo de la auditoría financiera 2024 y la suministrada a la Oficina de Control Interno respecto de las cuentas por cobrar por concepto de incapacidades, se presenta la siguiente diferencia:

Tabla 29. Diferencias en la información de incapacidades

Reportes	Reporte a Contraloría	Reporte a OCI
Cuenta por cobrar 2023 corte 31/12/2023	Sin reporte	\$ 27.026.682

Fuente: Elaboración propia - Información Grupo de Talento Humano memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025.

Criterio:

- Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024, la cual establece: numeral 5.2: *El(los) profesional(es) responsable(s) de gestionar*

incapacidades del Grupo de Talento Humano debe llevar registro detallado en archivo Excel de las incapacidades reportadas al correo institucional incapacidades@mincit.gov.co, el cual debe mantenerse actualizado con el valor causado en la nómina y validado con el IBC reportado en la planilla de la seguridad social el cual está a cargo de cada EPS. Así mismo, se registrará(n) los pagos de estas, una vez el área de tesorería ponga en conocimiento mediante correo electrónico el detalle del pago correspondiente, con el fin de realizar la conciliación mensual con el Grupo de Contabilidad.

- Guía incapacidades TH-DE-002, Numeral 7.3.1 Conciliación Contable
- a. *El(los) profesional(es) responsable(s) de gestionar incapacidades del Grupo de Talento Humano con la información consolidada por cada EPS de acuerdo con el cuadro control en Excel comparará el saldo de la cuenta contable 138426 cuenta por cobrar a terceros por incapacidades por tercero el cual debe ser remitido mensualmente por el área de Contabilidad, e identificará los valores reconocidos por cada EPS de acuerdo con el movimiento enviado por el área de tesorería de la cuenta No 61011516 del Banco de la República denominada DTN Reintegro Gastos de Personal, portafolio 333, y de la cuenta 000010992592 de BANCO DAVIVIENDA el cual debe contener el NIT del tercero nombre del tercero, fecha de la consignación y el valor por cada mes.*
- c. *De los informes suministrados por el Grupo de Contabilidad, del Grupo de tesorería y la consulta de los valores efectivamente girados por las EPS, el el(los) profesional(es) responsable(s) de gestionar incapacidades del Grupo de Talento Humano procede a disminuir la cuenta por cobrar a cada EPS en el cuadro control en Excel de acuerdo con los valores efectivamente identificados de la validación efectuada con el cruce de los informes remitidos, identificando en la validación el valor parcial o total por cada incapacidad discriminada por cada uno de los funcionarios*
- La Política de Operación Contable del MinCIT, establece en el capítulo de Políticas de Operación para Cuentas por Cobrar, en el ítem Pago por Cuenta de Terceros, que “El Grupo de Talento Humano enviará al Grupo de Contabilidad, dentro de los plazos establecidos para el reporte de información interna, contenidos en esta política; los movimientos de las cuentas por cobrar por incapacidades, los recaudos o cualquier otro movimiento a registrar y reflejar en los estados financieros del MinCIT”.

Causa: No se realizan conciliaciones permanentes por concepto de incapacidades al cierre de cada vigencia ya que no se cuenta con la información detallada por EPS y por tercero.

Consecuencia: No se refleja en los estados financieros la realidad de los hechos económicos por concepto de incapacidades en el MinCIT.

Hallazgo 12. Incapacidades no registradas en el cuadro de control y en el aplicativo Novasoft.

Condición: Revisados los soportes enviados por el grupo de Talento Humano en la carpeta denominada incapacidades 2024, se evidenció que dé ciento cincuenta y cinco (155) incapacidades, dos (02) no se encontraron registradas en el cuadro de control y no se observó el reporte en el aplicativo Novasoft.

Para una de las incapacidades en la respuesta al informe preliminar GDTH-2025-000767 del 26/06/2025, se reporta que el servidor público asistió a trabajar con autorización verbal de la Coordinadora de Talento humano de la época, teniendo la incapacidad vigente. De acuerdo con lo anterior se incurrió en un riesgo para el servidor público y para la entidad dado que el servidor público no podía ejercer sus funciones durante el término de su incapacidad.

Tabla 30. - Incapacidades No reportadas en Novasoft

Documento	Días de Incapacidad	EPS	Fecha Inicio	Fecha Final
X.XXX.XXX.X63	2	Comeva – Medicina prepagada	22/07/2024	23/07/2024
XX.XXX.X99	7	Colsanitas	09/09/2024	15/09/2024

Fuente: Elaboración propia - Información Grupo de Talento Humano memorando GDTH-2025-000532 del 29/04/2025 y correo electrónico del 16/04/2025.

Criterio:

Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024 el cual establece en el numeral 5.2 tramite de incapacidades: *El(los) profesional(es) responsable(s) de gestionar incapacidades del Grupo de Talento Humano debe llevar registro detallado en archivo Excel de las incapacidades reportadas al correo institucional incapacidades@mincit.gov.co, el cual debe mantenerse actualizado con el valor causado en la nómina y validado con el IBC reportado en la planilla de la seguridad social el cual está a cargo de cada EPS. Así mismo, se registrará(n) los pagos de estas, una vez el área de tesorería ponga en conocimiento mediante correo electrónico el detalle del pago correspondiente, con el fin de realizar la conciliación mensual con el Grupo de Contabilidad.*

Concepto 147831 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública, en cual establece que: *“si un servidor público se encuentra incapacitado, es decir tiene restricciones médicas para ejercer su empleo, deberá entonces separarse transitoriamente del empleo, y, por lo tanto, no podrá ejercer sus funciones durante el término de su incapacidad”*.

Causa: Falta de control documental y seguimiento a las incapacidades recibidas.

Consecuencia: Posible afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido a que no se registran las novedades.

Hallazgo 13. Falta de gestión de cobro permanente de los saldos por recobro de incapacidades.

Condición: No se evidenciaron acciones permanentes para la recuperación de cartera de los saldos por recobros por concepto de incapacidades, teniendo en cuenta que la última comunicación generada corresponde a la EPS Sanitas del 01 de abril de 2023, por lo tanto, no se ha dado traslado de los casos a la Oficina Asesora Jurídica para continuar la gestión de cobro.

Criterio

Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024 el cual establece en el numeral 5.2.1. Cobro de incapacidades a las EPS. *Una vez identificados los saldos que adeudan las EPS de acuerdo con el cuadro control en el archivo Excel, se solicitará periódicamente el pago de estos, a través de oficio firmado por el Coordinador de Talento Humano, donde se requerirá el envío de los soportes de consignación de los valores adeudados que se encuentren pendiente de pago, con el fin de actualizar el cuadro de control de incapacidades y efectuar la conciliación contable con el Grupo de Contabilidad y/o Grupo de Tesorería.*

Causa: Falta de actualización del cuadro de control de incapacidades frente a los valores adeudados por las EPS.

Consecuencia: Riesgo de prescripción de las cuentas por cobrar ante las EPS, ocasionando la posible pérdida del derecho de cobro.

Hallazgo 14. Liquidación incorrecta de incapacidades.

Condición: Realizado el recálculo de la liquidación para la incapacidad expedida por la Fundación Clínica Shaio del servidor público en el cargo de Asesor código 3020, identificado con C.C XX.XXX.X71, la cual corresponde al periodo comprendido del 16 de octubre al 16 de noviembre 2024, se evidenció un mayor valor pagado por la suma de \$ 5.898.458.

Para el análisis se tuvo en cuenta las siguientes variables:

- (32) días de incapacidad comprendidos así: (16 días) del 16 al 31 de octubre 2024 y (16 días) del 1 al 16 de noviembre de 2024.
- Salario básico \$12.011.750 y prima técnica factor salarial \$8.408.225
- IBC \$ 20.419.975
- Valor día \$680.666
- Valor día incapacidad al (66.667%) \$453.779
- Valores devengados nómina octubre y noviembre de 2024 registrados en aplicativo Novasoft.
- Fecha de retiro del servidor público 17 de noviembre 2024.
- Deducciones aplicadas por concepto de reintegro sueldo básico y prima técnica salarial registradas en la Resolución 1640 de 18 de diciembre-2024, "por la cual se reconoce y se ordena el pago unas prestaciones a un exfuncionario"

Tabla 31. Recálculo OCI

MES	Valor días laborados (15 días)	Valor incapacidad a cargo del empleador (2 días)	Valor incapacidad a cargo de EPS (14 días)	TOTAL
OCTUBRE	\$ 10.209.987,50	\$ 1.361.331,67	\$ 6.353.198,76	\$ 17.924.517,92
NOVIEMBRE	Valor días laborados (1 día)	Valor incapacidad empleador	Valor incapacidad EPS (16 días)	TOTAL
	\$ 680.666	0	\$ 7.260.798,58	\$ 7.941.464,41

Tabla 32. Diferencia entre lo pagado según Novasoft y Recálculo OCI

MES	VALORES NÓMINA REGISTRADO EN APLICATIVO NOVASOFT	DESCUENTO RESOLUCIÓN 1640 DE 18 DIC-2024	VALOR TOTAL CON DESCUENTO	VALOR RECÁLCULO OCI	DIFERENCIA VALOR TOTAL CON DESCUENTO Y RECÁLCULO OCI
OCTUBRE	\$ 20.419.975	\$ 2.722.636	\$ 17.697.339	\$ 17.924.518	-\$ 227.179
NOVIEMBRE	\$ 14.067.101	\$ 0	\$ 14.067.101	\$ 7.941.464	\$ 6.125.637
TOTAL	\$ 34.487.076	\$ 2.722.636	\$ 31.764.440	\$ 25.865.982	\$ 5.898.458

Criterio:

Guía incapacidades TH-DE-002, versión 2 del 11 de septiembre de 2024 el cual establece en las condiciones generales lo siguiente: "Las incapacidades por enfermedad general serán liquidadas acorde con la normatividad vigente, actualmente, los dos (2) primeros días los paga el empleador al 100% y a partir del tercer (3) día será pagado por la EPS y se liquida con el 66,666% del IBC del mes inmediatamente anterior al inicio de la incapacidad, hasta el día noventa (90). A partir del día noventa y uno (91) y hasta el día ciento ochenta (180) corresponderá al 50% del IBC base para liquidar la incapacidad".

Causa: Falta de seguimiento y control del valor de las incapacidades y su correcto reconocimiento.

Consecuencia: Posible pérdida de recursos por mayor valor pagado en la liquidación de la nómina.

7.4 Comisiones de servicios y Viáticos

Hallazgo 15: Desactualización del procedimiento Comisiones de Servicios y Viáticos (BS-PR-018).

Condición: Realizada la verificación de la aplicación del procedimiento BS-PR-018 "Comisiones de Servicios y Viáticos", se evidenció que se encuentra desactualizado respecto al porcentaje para el cálculo del valor de reconocimiento por concepto de viáticos a contratistas, el cual establece que *"para el pago de gastos de viaje nacionales e internacionales a contratistas se calculará de acuerdo a lo estipulado en el contrato de servicios y la entidad realizará el cálculo sobre el 70% de los honorarios mensuales"*; y según la Circular 031 del 28 de diciembre de 2022 corresponde al 90%.

Criterio:

Circular 031 del 28 de diciembre de 2022. Numeral 3. Comisiones, Viáticos y Gastos de Viaje (...) c. *El reconocimiento y pago de gastos de viaje y viáticos de funcionarios y contratistas que debido a sus funciones y/u obligaciones deban desplazarse, se cumplirá conforme a las siguientes orientaciones:*

Imagen 03. Comisiones al Interior y Exterior del País

COMISIONES AL INTERIOR O AL EXTERIOR DEL PAIS		
	FUNCIONARIOS	CONTRATISTAS
Gastos de Viaje	90%	90%
Viáticos (Si pernocta)	100%	100%
Valor diario (No pernocta)	40%	40%
Comisiones en el Dpto de Cundinamarca	25%	25%

Causa: Falta de unificación de criterios.

Consecuencia: Posible aumento en el riesgo de error y equivocaciones en el valor reconocido por concepto de viáticos.

Hallazgo 16: Expediente documental de las comisiones sin la totalidad de soportes.

Condición: Verificada la tabla de retención documental vigente para el 2023, se evidenció que no contempla las series y subseries de las actividades realizadas en

cumplimiento de las funciones del Grupo de Pasajes y Viáticos; la cual contiene solo los informes de gestión y la comunicación oficial

Imagen 04. Tabla Retención Documental

 El progreso es de todos Ministerio de Defensa		GESTIÓN DOCUMENTAL							Código : 140.10		
		TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL							Versión: 01		
UNIDAD ADMINISTRATIVA: SECRETARÍA GENERAL									Vigente a partir de: 16-04-2020		
OFICINA PRODUCTORA: GRUPO PASAJE Y VIÁTICOS									Página: 1 de 1		
CÓDIGO	SERIES CON SUS TIPOS DOCUMENTALES	SOPORTE			TIEMPO DE RETENCIÓN EN AÑOS		DISPOSICIÓN FINAL				PROCEDIMIENTO
		P	D	E	Archivo Gestión	Archivo Central	CT	E	MT	S	
140.10-34	INFORMES										
140.10-34.26	Informes de Gestión	X			1	4	X				
	* Informe * Comunicación oficial										

La subserie tiene valor administrativo porque son evidencia del cumplimiento de las funciones que toda dependencia de la entidad tiene que elaborar. Los cuales recogen el grado de avance de cada una de las metas, fines, objetivos y actividades planificadas por la entidad en su plan de acción o su plan de desarrollo. Tienen valor legal, toda vez que son garantía de la democratización de la administración pública, la transparencia y lucha contra la corrupción, la participación ciudadana, el control social y el acceso a la información pública, y por tanto de los mismos, se derivan obligaciones para las entidades públicas y derechos para la ciudadanía. La subserie no tiene valor contable, ya que la información que contiene los documentos que la componen no refleja movimientos económicos y/o financieros de la entidad, tampoco tiene valor fiscal, ya que la información no tiene valor alguno para definir conductas de carácter fiscal. Los documentos que conforman esta subserie están integrados por los datos de ejecución de las tareas desarrolladas por la unidad administrativa. Se establece un tiempo de retención de cinco (5) años, a partir del nivel de consulta tanto de usuarios internos como externos, que será de a partir del término de la vigencia anual. Se conservará la información un (1) años en el Archivo de Gestión, cuatro (4) años en el archivo Central. Cumplido el tiempo de retención de los cinco (5) años, se conserva en su totalidad la documentación. Lo anterior, teniendo en cuenta que esta subserie contiene los informes de la ejecución y cumplimiento de las funciones de la dependencia. Adicionalmente, son la huella de la gestión administrativa y pública de la oficina productora a partir de los contenidos económicos y políticos en los que estuvo inmersa y en concordancia con lo establecido en Circular Externa No. 003 del 27 de febrero de 2015 emitida por el Archivo General de la Nación. Numeral 5. Criterios de Conservación.

De igual forma, en los documentos de la muestra que soportan las comisiones al exterior, se evidencia que:

- Las resoluciones "Por la cual se ordena gastos de viaje a una comisión de servicios al Exterior", cargadas en el aplicativo SISCO no se encuentran numeradas y firmadas.
- El Decreto firmado por el presidente de la República y carta notificación Ministerio de Relaciones Exteriores reposan en correo electrónico.

Criterios:

- Acuerdo 001 de 2024 "Por el cual se establece el Acuerdo Único de la Función Archivística, se definen los criterios técnicos y jurídicos para su implementación en el Estado Colombiano y se fijan otras disposiciones."
- Artículo 4.3.1.7. *Obligatoriedad de la conformación de las unidades documentales en sus diferentes soportes físicos o formatos electrónicos. Los sujetos obligados deben crear y conformar unidades documentales simples, o unidades documentales complejas o expedientes, con la totalidad de los documentos de archivo agrupados en desarrollo de un mismo trámite, actuación o procedimiento; independientemente del tipo de información, soporte físico o formato electrónico; las unidades documentales deben agruparse conformando series o subseries documentales.*

- Capítulo 1 Tablas de Retención Documental y Tablas de Valoración Documental
- Artículo 5.1.1.1. Requisitos establece *"Las Tablas de Retención Documental – TRD se elaboran para valorar los documentos de archivo que debe producir la entidad, en desarrollo de las funciones asignadas a cada unidad administrativa u oficina productora que la conforma, bien sea en soportes físicos o formatos electrónicos" ...)*
- Resolución 2137 del 26 de noviembre del 2019, artículo 9: *El GRUPO DE PASAJES Y VIÁTICOS tendrá las siguientes funciones y responsabilidades:*
... (- *Elaborar los actos administrativos por medio de los cuales se confiere comisión a los funcionarios y se autorizan gastos de viaje a los contratistas, cuando aquellos deban desplazarse al interior o exterior del país.*
- *Liquidar y tramitar las comisiones de servicios tanto al interior como al exterior del país.*
- *Realizar las transferencias electrónicas y girar oportunamente los viáticos y gastos de viaje por concepto de comisiones o autorización de gastos.*
- *Mantener actualizado el archivo de la dependencia conforme a lo establecido en la Tabla de Retención Documental... ()*

Causa: Debilidades en el aseguramiento de la conservación, protección y acceso a la información institucional relacionada con el trámite de las comisiones.

Consecuencia: Posible pérdida de la información de la gestión de viáticos de la entidad.

Hallazgo 17. El módulo "Gestión de Viáticos" del SIIF Nación no se encuentra en uso actualmente.

Condición: Revisado el trámite de comisión de servicios, se observó que la gestión de pago por concepto de viáticos se efectúa mediante desembolsos de caja menor y no mediante el módulo habilitado en el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF - Nación.

Criterio:

- Decreto 1068 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público".
- Artículo 2.8.5.5. "El dinero que se entregue para la constitución de cajas menores debe ser utilizado para sufragar gastos identificados y definidos en los conceptos del Presupuesto General de la Nación que tengan el carácter de urgente. "

- Parte 9- Capítulo 1 - Artículo 2.9.1.1.5. *Obligatoriedad de utilización del Sistema. Las entidades y órganos ejecutores del Presupuesto General de la Nación, las Direcciones Generales del Presupuesto Público Nacional y de Crédito Público y Tesoro Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Contaduría General de la Nación, o quienes hagan sus veces, deberán efectuar y registrar en el SIIF Nación las operaciones y la información asociada con su área de negocio, dentro del horario establecido, conforme con los instructivos que para el efecto expida el Administrador del Sistema.*
- Circular Externa 008 del 05 de marzo de 2025 – Ministerio de Hacienda y crédito público, establece *"es obligatorio utilizar las funcionalidades dispuestas en el sistema integrado de información financiera SIIF Nación relacionadas con la gestión de comisiones y viáticos"*.

Causa: Desconocimiento del uso de los módulos dispuestos en el aplicativo SIIF - Nación

Consecuencia: Posible incumplimiento de la normatividad vigente.

Hallazgo 18. Publicación incompleta en el SECOP II de la información de la ejecución contractual.

Condición: Una vez verificada la información contractual que reposa en el aplicativo SECOP II de los contratos CTO-223-2023 y CTO-273-2024 no se evidenció publicado lo siguiente:

- Informes del contratista
- Informes de supervisión
- Contrato 223-2023 acta de liquidación sin fecha de suscripción

Criterios:

- Decreto 1082 de 2015, artículo 2.2.1.1.1.7.1. establece que *"las Entidades Estatales están obligadas a publicar en el SECOP los documentos del proceso, dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición."*
- El Procedimiento BS-PR-004 "Supervisión e Interventoría" Actividad 8 *"Reportar la ejecución contractual en la plataforma Secop II. Publicar en la plataforma Secop II con su usuario y contraseña, plan de pagos, aprobación de facturas (en caso de que aplique), los informes de supervisión y demás documentos que soporten la debida ejecución del contrato"*.

- Contrato 223-2023 "Cláusula 2.1.2 entregables "... Informes mensuales: Con una periodicidad mensual, EL CONTRATISTA presentará un informe en el que se detallen las actividades ejecutadas en el periodo correspondiente".
- Contrato 273-2024 "ENTREGABLES: Toda la documentación que, en ejercicio de la ejecución del objeto del contrato, se haya adelantado, con corte a 31 de diciembre de 2024, incluyendo: Informes mensuales: Con una periodicidad mensual, EL CONTRATISTA presentará un informe en el que se detallen las actividades ejecutadas en el periodo correspondiente."

Causa: Falta de verificación de los criterios que se deben tener en cuenta para la publicación de información en el SECOP II.

Consecuencia: Incumplimiento de la normatividad vigente.

Hallazgo 19. Diferencias entre los valores registrados en los informes de supervisión y los registrados como pago.

Condición:

- **Contrato 223-2023:** Verificado el informe de supervisión N° 13 del 2024-04-05 registrado en el aplicativo "contratos", se evidenció diferencias entre los valores registrados como pagos y las bases de datos que respaldan la ejecución del contrato.

Tabla 33. Informes de supervisión / CTO – 223 - 2023

Mes	Valor Informe Supervisión	Base de Datos adjunta como soporte	Diferencia
Marzo	\$134.463.919	\$126.678.605	\$7.785.314
Abril	\$83.133.872	\$83.133.872	\$0
Mayo	\$105.792.882	\$105.792.882	\$0
Junio	\$106.632.334	\$113.495.629	-\$6.863.295
Julio	\$95.533.222	\$115.929.672	-\$20.396.450
Agosto	\$77.050.401	\$127.258.664	-\$50.208.263
Septiembre	\$122.240.304	\$166.750.723	-\$44.510.419
Octubre	\$188.842.878	\$182.208.702	\$6.634.176
Noviembre	\$157.346.277	\$164.374.225	-\$7.027.948
Diciembre	\$17.844.951	\$30.544.453	-\$12.699.502
Enero -24	\$61.909.164	\$66.487.138	-\$4.577.974
Febrero-24	\$91.149.185	\$108.026.824	-\$16.877.639
Marzo- 24	\$69.203.451	\$19.690.315	\$49.513.136
TOTAL	\$1.311.142.840	\$1.410.371.704	

Fuente: Elaboración propia – Información aplicativo "contratos"

- **Contrato 273-2024:** Verificado el informe de supervisión N° 11 del 2025-03-04 del Contrato 273- 2024 registrado en el aplicativo “contratos”, se observó que el valor de ejecución consolidado de los trece (13) pagos relacionados corresponde a \$1.024.185.323 equivalente al 47% del contrato y en el informe se registra un avance del 12% de ejecución.

Los informes de supervisión 12 y 13 no se encuentran en la plataforma de contratos.

En los soportes reportados en el aplicativo de “Contratos”, se evidenció diferencias entre los valores registrados como pagos y las bases de datos que respaldan la ejecución del contrato.

Tabla 34. – Informes de supervisión / CTO-273- 024

N° Pago	Mes	Valor Informe Supervisión	Base de Datos adjunta como soporte	Diferencia	Fechas de relacionadas en los archivos soportes
4	Julio	\$52.129.517	\$37.624.243	\$14.505.274	(11 al 31 julio)
7	Octubre	\$165.074.619	\$124.528.253	\$40.546.366	(02 al 31 octubre)
8	Noviembre	\$173.300.677	\$122.727.700	\$50.572.977	(02 de noviembre al 22 de noviembre)
9	Diciembre	\$ 4.314.567	\$68.439.230	\$5.875.337	(02 al 23 diciembre)
10	Enero- 25	\$16.268.916	\$17.851.611	-\$1.582.695	(09 al 30 de enero)
11	Febrero - 25	\$30.002.108	\$32.341.643	-\$2.339.535	(04 al 27 de febrero)
12	Marzo -25	\$44.333.954	No registra	\$44.333.954	No registra
13	Abril - 25	\$59.991.434	No registra	\$59.991.434	No registra
TOTALES		\$1.024.185.323	\$812.282.211		

Fuente: Elaboración propia – Información aplicativo “<contratos”

Criterio:

- Manual de Contratación, Artículo 32. Funciones de los Supervisores y los Interventores 32.1. Funciones Generales (...4. *Vigilar el estado financiero del contrato y dejar constancia en los respectivos informes a su cargo, acerca de las operaciones efectuadas con los recursos del contrato, en aquellos casos en los que sea necesario, de acuerdo con el objeto pactado* 17. *Elaborar los informes de supervisión o interventoría, según el caso, en los términos indicados en el presente manual...*)
- El Procedimiento BS-PR-004 “Supervisión e Interventoría” actividad 6. *Presentar informes de supervisión de conformidad con la periodicidad establecida en el contrato/convenio u orden de compra dispuesto en el Manual de Contratación del MinCIT.*

Causa: Falta de verificación de los soportes que sustentan la ejecución de los contratos.

Consecuencia: Posible afectación económica por diferencias en la información de la ejecución del contrato.

7.5 Sistemas de Información

Hallazgo 20. El Rol “Novasoft” presenta más funcionalidades disponibles de las requeridas.

Condición: Realizadas las pruebas de recorrido en el Módulo de nómina del aplicativo “Novasoft”, se evidenció que el rol denominado “Novasoft” presenta habilitadas más funcionalidades de las requeridas para cada usuario según la actividad a trabajar. Los resultados encontrados se relacionan en la siguiente tabla:

Tabla 35. Perfiles Novasoft

Temática	Actividad a Trabajar	Rol Evidenciado	Observación
Incapacidades	Incapacidades	Novasotf	El rol de “Novasoft” en el aplicativo Novasotf presenta habilitadas más funcionalidades de las requeridas para las actividades trabajadas por cada usuario.
Portal Web	Portal Web	Novasotf	
Liquidación	Liquidación	Novasotf	
Hojas de Vida	Hojas de Vida	Novasotf	

Fuente: Elaboración propia con datos resultantes de las pruebas de recorrido

Criterio:

- Declaración de Aplicabilidad de Controles, “la cual proporciona la documentación de controles del Anexo A.1. de la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2022 implementados en el MinCIT, su aplicabilidad y aspectos relacionados con la protección de los Activos de Información institucionales y la seguridad de los datos”; que referencia el ítem A 5.15. Control de Acceso sobre el acceso físico y lógico a la información y otros activos asociados, los cuales se deben establecer e implementar en los requisitos de seguridad empresarial y de la información.

Causa: Falta de roles específicos acordes al alcance de la actividad desempeñada por los usuarios funcionales.

Consecuencia: Posibilidad de ingresar a funcionalidades que no corresponden a la actividad desempeñada, poniendo en riesgo la seguridad de la información.

8. SEGUIMIENTO EFECTIVIDAD PLAN DE MEJORAMIENTO

Durante la ejecución de la auditoría interna, se realizó un seguimiento a las actividades formuladas en el plan de mejoramiento del proceso, con el objetivo de verificar si las acciones propuestas permitieron subsanar las observaciones identificadas en su momento, evaluar su efectividad y determinar su impacto en el proceso.

Tabla 36. Efectividad Plan de Mejoramiento

Nº	Informe	Cantidad Hallazgos	Efectivos	No Efectivos
1	OCI-012-2022 - Informe final de seguimiento al gasto y al cumplimiento de normas de austeridad IV Trimestre 2021	1	1	0
2	OCI-038-2020 - Informe Auditoría Estados Financieros a junio 30 de 2020	1	0	1
3	Informe de auditoría a las actividades "Nómina y Novedades de Personal" y "Autoliquidación de Aportes y Cesantías" descritas en los procedimientos "Permanencia (TH-PR-001)" y "Nómina (TH-PR020)".	10	5	5
Total		12	6	6
Porcentaje		100%	50%	50%

Es decir que, de las actividades propuestas para subsanar los hallazgos evidenciados en las auditorías internas o seguimientos anteriores, seis (06) fueron efectivas es decir el 50% y seis (06) no lo fueron que corresponde al 50%. Esto indica que existe un nivel parcial de cumplimiento en la implementación de acciones correctivas, lo cual refleja la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, evaluación y control para asegurar que las actividades propuestas realmente aborden las causas raíz de los hallazgos y generen mejoras sostenibles en los procesos.

9. CONCLUSIONES

9.1 Vinculación de personal (Encargos - Provisionalidad)

- Se evidenció que el Ministerio realiza de manera permanente la actualización del reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO y reporta las novedades del Registro de Carrera Administrativa en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Se evidenció cumplimiento de la aplicación del procedimiento interno de vinculación de servidores públicos en la modalidad de encargo en el MiniCIT, en concordancia con lo dispuesto en la Guía para la Provisión Transitoria de Empleos TH-GU-007 Versión 5.

- Se observó incumplimiento en el procedimiento para la vinculación de servidores públicos en la modalidad de provisionalidad, toda vez que, no se lleva a cabo la publicación de oferta de cargos en página web del MinCIT ni se deja evidencia documentada de las entrevistas realizadas para el otorgamiento del cargo ofertado, generando la posible materialización de un riesgo normativo por indebida aplicación de la ley que vulnera el derecho al debido proceso y al mérito.

9.2 Gestión Nómina

- Se evidenció la materialización del riesgo asociado a la "posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de novedades". Esta situación se identificó durante la ejecución de la auditoría interna, en la cual se evidenciaron errores en los pagos realizados a varios servidores públicos. Dichos errores se originaron en el registro de novedades laborales, como incapacidades, licencias y horas extras. En algunos casos, las novedades no fueron cargadas oportunamente al sistema; en otros, se presentaron inconsistencias en las fechas y valores registrados.
- Errores evidenciados en el cálculo y pago de horas extras, con diferencias significativas frente al valor que debió reconocerse, lo cual representa un incumplimiento normativo. Así mismo, se observó la falta de soportes que acrediten el disfrute de días compensatorios.
- Se detectaron diferencias entre los valores liquidados por concepto de cesantías, los reportes del Fondo Nacional del Ahorro y el sistema Novasoft. Esto sugiere fallas en el procedimiento de liquidación de esta prestación, con posibles afectaciones a los derechos de los servidores públicos.
- Se identificaron errores por el no registro a tiempo del retiro de empleados y realizar pagos tardíos a la seguridad social.

9.3 Incapacidades

- Se evidenció ausencia de conciliaciones mensuales entre los grupos de Talento Humano y Contabilidad, falta de actos administrativos completos y oportunos, diferencias en la información reportada y errores en la liquidación de incapacidades.
- Estas diferencias generan inconsistencias en los saldos contables, riesgos de pérdida de recursos y desactualización en los registros, lo que afecta la confiabilidad de la información financiera.

9.4 Comisiones de Servicios y Viáticos

- El procedimiento BS-PR-018 relacionado con la gestión de comisiones de servicios y viáticos se encuentra desactualizado respecto a la normatividad establecida en el MinCIT.
- El expediente documental de comisiones no contiene los soportes completos de acuerdo con lo establecido en la normatividad de gestión documental.
- Se evidenció que el módulo SIIF Nación para viáticos no está siendo utilizado, y los pagos se realizan a través de caja menor.
- En los contratos de suministro de tiquetes (CTO 223-2023 y CTO-273-2024), se evidenció la ausencia de publicación de documentos obligatorios en el SECOP II. Así mismo, en los informes de supervisión se presentan diferencias entre valores reportados en los informes y los soportes que respaldan la ejecución.

9.5 Sistemas de Información

- Se observó que la configuración de roles y permisos de los aplicativos que usa el proceso de Talento Humano y Pasajes y Viáticos presenta habilitadas más funcionalidades de las requeridas por cada perfil de usuario para las actividades que realiza.

9.6 Prevención, atención y sanción del acoso laboral

- Se observó que el MinCIT, a través del Comité de Convivencia Laboral aplica los lineamientos señalados en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 por cuanto llevan a cabo las funciones que dan trámite a las solicitudes recibidas, por parte de los servidores públicos, según lo registrado en los archivos documentales que fueron puestos a disposición de la auditoría.

10. RECOMENDACIONES

- Verificar la aplicabilidad de los módulos del sistema Novasoft con el fin de aprovechar todas las funcionalidades en cuanto a los reportes que pueda generar en el módulo incapacidad por antigüedad.
- Aplicar las tablas de retención documental con el fin de asegurar la organización y custodia de la información referente a los expedientes de historias laborales y los documentos mínimos que deben contener.

- Reforzar las medidas correctivas implementadas para identificar posibles deudas con las entidades de seguridad social para evitar su incremento por intereses moratorios.
- Evaluar y fortalecer los controles internos existentes respecto a las novedades en las planillas de seguridad social a fin de evitar omisiones que representen deudas futuras para la entidad.
- Estudiar la viabilidad de cambiar el nombre al rol denominado "Grupo de Pasajes y Viáticos" del Aplicativo Comisiones y Viáticos por un nombre que refleje la función o tarea que el usuario desempeña dentro del sistema que permita identificar las responsabilidades y privilegios asociados, facilitando la gestión de permisos y la administración del sistema.

11. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se requiere elaborar un plan de mejoramiento que permita identificar oportunidades de optimización y definir acciones concretas para mejorar los procesos. Esto tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de los objetivos del proceso y promover una cultura de mejora continua dentro del MinCIT, el cual debe suscribirse en el formato ES-FM-001 - Versión 6 – Plan de Mejoramiento, publicado en la herramienta MIO, dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo del informe final.

Con respecto al riesgo "posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de novedades" se debe materializar y establecer el plan de tratamiento.

Anexo A

N°	Código del Informe	Nombre del Informe	Hallazgo	Código Acción	Acción	Efectiva SI / NO
1	OCI-012-2022	Informe final de seguimiento al gasto y al cumplimiento de normas de austeridad IV Trimestre 2021	Observación No. 1 - Diferencia en Gastos de Representación	22-013-A	Conciliación mensual de los gastos de representación.	SI
6	OCI-038-2020	INFORME AUDITORÍA ESTADOS FINANCIEROS A JUNIO 30 DE 2020	Hallazgo N°2: En la verificación de la cuenta por cobrar a las EPS por concepto de incapacidades subcuenta 138426 denominada "PAGO POR CUENTA DE TERCEROS" observamos la causación de incapacidades a nombre de personas naturales, que corresponden a nóminas de dos exfuncionarios por la suma de \$1.597.728	20-046-A	No se verificó en el momento de la liquidación como exfuncionario, que los servidores no tuvieran incapacidades y fueron entregadas en forma posterior	NO
7	OCI-041-2020	INFORME DE AUDITORÍA A LAS ACTIVIDADES "NÓMINA Y NOVEDADES DE PERSONAL" Y "AUTOLIQUIDACIÓN DE APORTES Y CESANTÍAS" DESCRITAS EN LOS PROCEDIMIENTO "PERMANENCIA (th-pr-001)" Y "NÓMINA (th-pr020)"	Hallazgo 01 Al verificar la información contenida en el descriptor del proceso "Gestión del Talento Humano" (TH-CP-003) publicado en ISolucion, se observó que:	20-074-A	Culminar con el proceso de actualización con los procedimientos del grupo de talento humano	SI
			Hallazgo 02 El Grupo de Talento Humano suministró como evidencia de la aplicación del control definido como "Verificar trámite de liquidación de exfuncionarios", que se aplica en las actividades #26 y 28 de la etapa "Liquidación de Prestaciones Sociales de Exfuncionarios" del procedimiento "Nómina" (TH-PR-020)	20-077-A	Formalización del formato del control dentro del procedimiento de Nomina y el SIG.	NO
			Hallazgo 04	20-079-A		SI

N°	Código del Informe	Nombre del Informe	Hallazgo	Código Acción	Acción	Efectiva SI / NO
			Revisado el concepto asociado a sueldo de vacaciones a partir de la fórmula de cálculo: $SV = (ABM + ISPA + PTS + GR + SA + AT + 1/12BSP + 1/12PS \times \text{Días Calen}) / 30.$ Y tomando universo conformado por doscientos setenta y cuatro (274) funcionarios, se extrajo muestra aleatoria simple de cuarenta y cinco (45)		Cambio del Software de gestión de Nomina, y validación del Blueprint para la parametrización de la formulación y cálculos de las vacaciones. Validación del 10 % de las vacaciones liquidadas mensualmente.	
			Hallazgo 05 Revisado el concepto asociado a prima de vacaciones a partir de la fórmula de cálculo: $PV = (ABM + ISPA + PTS + GR + SA + AT + 1/12BSP + 1/12PS \times 15) / 30$ Y tomando universo conformado por doscientos setenta y cuatro (274) funcionarios, se extrajo muestra aleatoria simple de cuarenta y cinco (45)	20-080-A		SI
			Hallazgo 07 En el aplicativo de nómina "Hominis" se evidenciaron registros en el mes de julio de 2019 por concepto de "Bonificación servicios" de \$423.388 y "Dif. Bonif. Servicio" de \$476.320, que al compararse con la Resolución 1518 de 2019 "Por la cual se reconoce y ordena el pago de prestaciones a un exfuncionario" en esta se incorpora valor de \$423.388 asociado al concepto bonificación de servicios, no obstante, en el desprendible de pago de este mismo mes se reconoció el valor de \$476.320 correspondiente al concepto "Dif. Bonif. Servicio". (Ver anexo 5).	20-081-A	Generar un punto de control al momento de que se haga el incremento salarial.	SI
			Hallazgo 10 De acuerdo con información suministrada por el Grupo de Talento Humano en relación con las incapacidades por concepto de enfermedad general y laboral y licencias de maternidad y paternidad, y el comparativo realizado por el grupo auditor en las fuentes disponibles para la auditoria; aplicativo de nómina "Hominis" y el	20-083-A	Recobro de las incapacidades	NO

N°	Código del Informe	Nombre del Informe	Hallazgo	Código Acción	Acción	Efectiva SI / NO
			Sistema Integrado de Información Financiera "SIIF Nación", se observó en el periodo noviembre de 2017 a diciembre de 2019 lo siguiente:			
			Hallazgo 12 De acuerdo con información suministrada por el Grupo de Talento Humano, y el comparativo realizado por el grupo auditor en las fuentes disponibles para la auditoria, en el periodo correspondiente a 2019 se observaron debilidades en el registro de la información en lo relacionado con las incapacidades por concepto de enfermedad general y laboral, ya que en planillas de la EPS Compensar y la ARL Positiva, así como en el sistema "SIIF Nación" se encuentran relacionados reintegros que al ser revisados en el aplicativo de nómina "Hominis" no se evidenciaron registros de la novedad en dos (2) casos, y en uno (1) se incorporó la novedad posterior al registro del reintegro en "SIIF Nación"	20-085-A	Conciliación de las cuentas por cobrar (138426), de manera trimestral con la oficina de contabilidad.	NO
			Observación 03 De acuerdo con información suministrada por el Grupo de Talento Humano y lo registrado en el Sistema Integrado de Información Financiera "SIIF Nación", se observó en el periodo enero a septiembre 15 de 2020 que, de un total de treinta y cinco (35) incapacidades por concepto de enfermedad general y laboral y licencias de maternidad y paternidad veintisiete (27) no han sido reembolsadas, las cuales ascienden a la suma de (\$16.274.597) y presentan entre la finalización de la incapacidad, la presentación de recobro ante la EPS y la revisión efectuada por el equipo auditor promedio de ciento ochenta (180) días, sin que se evidencie reembolso por parte de las Entidades Promotoras de Salud, lo que permite establecer debilidades en la gestión	20-086-A	Ajuste de la Guía de Incapacidades TH - GU - 013-V0	NO

N°	Código del Informe	Nombre del Informe	Hallazgo	Código Acción	Acción	Efectiva SI / NO
			de recobro adelantada por la entidad. (Ver tabla 19).			
			Hallazgo 13 Se evidenció diferencia en los valores registrados por concepto de cesantías por \$1.285.620, producto de comparativo entre lo registrado en el sistema "SIIF Nación" (\$2.487.628.984) y el valor conciliado por los grupos de talento humano y contabilidad de (\$2.486.343.364). (Ver tabla 25).	20-087-A	Realizar conciliación trimestral con el Grupo de Contabilidad consistente en verificar los valores registrados en SIIF Nación Versus la información enviada para pago de Cesantías.	NO
			Hallazgo 14 Derivado del ejercicio de auditoria se evidenciaron inconsistencias en los cálculos aplicados en seis (6) casos al valor reconocido por concepto de liquidación de cesantías a exfuncionarios, las cuales se exponen a continuación	20-088-A	Definición y formalización de un formato que permita la validación del pago de la liquidación final de Exfuncionarios. Asociado al procedimiento de Nomina.	SI