	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

<b>PROCESO O ACTIVIDAD:</b> Auditoría a la Liquidación de Nómina		<b>FECHA DE LA AUDITORÍA:</b> 16 de marzo a 29 de mayo de 2026	
<b>AUDITOR LÍDER:</b> Elías Alonso Nule Rhenals		<b>EQUIPO AUDITOR:</b> Yamilet Orozco Díaz	
<b>AUDITADO:</b>	Grupo de Gestión Humana		
<b>OBJETIVO:</b>	<p>Verificar la gestión y cumplimiento normativo para la liquidación, pago y soportes de la nómina y situaciones administrativas asociadas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar que los valores pagados en la nómina coincidan con las escalas salariales del Decreto 611 de 2025 y la normativa interna, validando la correcta liquidación del retroactivo causado desde el 1 de enero.</li> <li>2. Validar que cada concepto incluido en la liquidación de la nómina mensual se encuentre acorde con la normativa vigente tanto externa como interna.</li> <li>3. Verificar que la liquidación de las prestaciones sociales se realice en función de la fecha de ingreso y el tiempo de servicio efectivo de cada servidor, garantizando que el pago sea proporcional al derecho causado según la normativa vigente.</li> <li>4. Evaluar la eficacia de los controles internos asociados al ciclo de vacaciones, asegurando que el reconocimiento, interrupción y reinicio se formalicen mediante actos administrativos debidamente justificados, y que la liquidación y pago de las vacaciones cumpla con las normas y plazos legales.</li> </ol>		
<b>ALCANCE:</b>	Registros del último año contado desde el momento de inicio de la auditoría.		
<b>CRITERIOS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ley 2114 de 2021 "Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones"</li> <li>* Ley 1635 de 2013 "Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"</li> <li>* Decreto 611 de 2025 "Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones."</li> <li>* Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".</li> <li>* Procedimiento Gestión de Nómina TH-PR-09</li> <li>* Procedimiento Trámite de Incapacidades y Pagos TH-PR-21</li> <li>* Instructivo Plazos y Lineamientos para el Pago de Prestaciones Económicas TH-IN-17</li> <li>* Instructivo para el Trámite de Situaciones Administrativas TH-IN-04</li> <li>* Las de más normativas internas vigente relacionadas con el objeto de la auditoría.</li> </ul>		

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Reunión de Cierre						
<b>Día</b>	13	<b>Mes</b>	03	<b>Año</b>	2026	<b>Desde</b>	17/03/2026	<b>Hasta</b>	29/05/2026	<b>Día</b>	12	<b>Mes</b>	06	<b>Año</b>	2026
							DD/MM/AA		DD/MM/AA						

## 2. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

De acuerdo con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI, se adelantó la auditoría a la liquidación de la nómina. La reunión de apertura se llevó a cabo el 13 de marzo de 2026 a través de la herramienta institucional Microsoft Teams con la participación de la

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

coordinadora del Grupo de Gestión Humana, en adelante GGH y los profesionales que participan en el proceso auditado.

La dependencia auditada aprobó el plan de auditoría enviado por el equipo auditor y en consecuencia el líder de la dependencia suscribió el formato EM-FO-06 Carta de Representación el día 16 de marzo de 2026.

La auditoría se realiza aplicando los lineamientos definidos en el Procedimiento Auditoría Interna (código EM-PR-02, versión 13 de 30 de diciembre de 2024), al igual que los lineamientos generales impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas.

La muestra aplicada se definió mediante métodos estadísticos y no estadísticos, con base en la información requerida y suministrada por el GGH, correspondiente a los archivos de nómina desde el mes de marzo de 2025 hasta el mes de abril de 2026. Dicha muestra fue verificada y aprobada por el jefe de la Oficina de Control Interno (OCI), en su calidad de líder de la auditoría, durante la mesa de trabajo realizada a través de Microsoft Teams el día 6 de abril de 2026.

A continuación, se detallan las fuentes de información utilizadas y el alcance de la verificación realizada:

**Tabla No.1 Muestra Aplicada**

<b>Criterio</b>	<b>Justificación</b>	<b>No. Soporte Verificados en físico</b>
<b>ASIGNACIONES BÁSICAS</b>	Se tomó como muestra la nómina del mes de diciembre, debido a que en esta se concentró el mayor número de vacantes cubiertas. Considerando que la nómina incluye varios conceptos sujetos a verificación, estos serán evaluados sobre la misma muestra, para garantizar una revisión integral y uniforme. Para la selección de los casos a los cuales se les va a verificar los soportes en la hoja de vida o en acto administrativo se tendrá en cuenta características como nivel profesional y modalidad de vinculación (provisional, libre nombramiento y carrera administrativa) priorizando los que tiene fecha de ingreso reciente.	47
<b>PRIMA TÉCNICA</b>		6
<b>PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>		9
<b>RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN</b>		22
<b>SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN / TRANSPORTE</b>		12
<b>HORAS EXTRAS</b>		6
<b>BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS</b>		12
<b>VACACIONES Y PRIMA DE VACACIONES</b>		11
<b>BONIFICACIÓN ESPECIAL POR RECREACIÓN</b>		NA
<b>PENSIÓN, SALUD</b>		
<b>CESANTÍAS</b>	Liquidación de cesantías año 2024 pagadas en 2025	9
<b>PRIMA DE SERVICIOS</b>	Junio de 2025	9
<b>PRIMA DE NAVIDAD</b>	Diciembre de 2025	9
<b>liquidación Retirados de la entidad 2025</b>	Listado de funcionarios	8

Fuente: Elaboración Propia

En el marco de la presente auditoría se realizaron las siguientes mesas de trabajo:

**Tabla No. 2 Mesas de Trabajo**

<b>Ítem</b>	<b>Fecha</b>	<b>Tema</b>
1	08/05/2026	Monitoreo del cambio, autocontrol, autoevaluación
2	12/05/2026	Mesa de trabajo muestra incapacidades
3	20/05/2026	Mesa de trabajo nómina retroactivo

Fuente: Elaboración Propia

<b>Fecha:</b>	10-08-2022
<b>Versión:</b>	7
<b>Código:</b>	EM-FO-01

### 3. FORTALEZAS

3.1 El Grupo de Gestión Humana orienta sus actividades al cumplimiento oportuno del pago de la nómina en sus diferentes modalidades, incluyendo la nómina mensual y prestaciones como primas de servicios y de navidad, así como el pago de las obligaciones asociadas, entre ellas los aportes parafiscales y al sistema de seguridad social.

3.2 El proceso de liquidación de nómina se encuentra respaldado mediante la organización mensual de la documentación en carpetas digitales, lo que facilita la trazabilidad, consulta y verificación de la información, asegurando disponibilidad de evidencias para efectos de seguimiento y control.

3.3 La entidad cuenta con el aplicativo HOMINIS, el cual permite realizar de manera sistematizada el registro, cálculo y liquidación de la nómina.

### 4. REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO (CONFORMIDADES)

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO																																																																																																																																																																														
1	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<p><b>Artículo 2°. Asignaciones básicas.</b> A partir del 1 de enero de 2025, las asignaciones básicas mensuales de las escalas de empleos de las entidades de que trata el artículo 1 del presente título serán las siguientes:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>GRADO</th> <th>DIRECTIVO</th> <th>ASESOR</th> <th>PROFESIONAL</th> <th>TÉCNICO</th> <th>ASISTENCIAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>3.638.046</td><td>3.550.512</td><td>2.143.616</td><td>1.000.000</td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td>4.066.457</td><td>3.939.479</td><td>2.369.490</td><td>1.000.000</td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td>4.295.945</td><td>4.190.104</td><td>2.476.410</td><td>1.123.315</td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td>4.566.052</td><td>4.768.833</td><td>2.607.609</td><td>1.190.237</td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td>4.883.553</td><td>4.891.258</td><td>2.758.356</td><td>1.266.165</td><td>1.000.000</td></tr> <tr><td>6</td><td>4.991.258</td><td>5.330.344</td><td>2.854.405</td><td>1.373.922</td><td>1.076.348</td></tr> <tr><td>7</td><td>5.183.730</td><td>6.183.280</td><td>2.955.712</td><td>1.623.878</td><td>1.123.315</td></tr> <tr><td>8</td><td>5.298.053</td><td>6.766.728</td><td>3.144.660</td><td>1.665.038</td><td>1.190.237</td></tr> <tr><td>9</td><td>5.494.432</td><td>7.111.364</td><td>3.280.023</td><td>1.832.406</td><td>1.266.165</td></tr> <tr><td>10</td><td>5.902.550</td><td>7.394.917</td><td>3.391.945</td><td>1.917.518</td><td>1.391.661</td></tr> <tr><td>11</td><td>5.994.140</td><td>7.775.515</td><td>3.534.752</td><td>2.021.498</td><td>1.502.136</td></tr> <tr><td>12</td><td>6.183.280</td><td>8.166.650</td><td>3.750.184</td><td>2.143.616</td><td>1.612.900</td></tr> <tr><td>13</td><td>6.450.357</td><td>8.953.897</td><td>4.063.165</td><td>2.285.992</td><td>1.665.038</td></tr> <tr><td>14</td><td>6.798.474</td><td>9.451.323</td><td>4.348.155</td><td>2.369.490</td><td>1.701.514</td></tr> <tr><td>15</td><td>6.939.914</td><td>9.845.768</td><td>4.807.338</td><td>2.476.410</td><td>1.754.400</td></tr> <tr><td>16</td><td>7.035.874</td><td>10.598.987</td><td>5.182.990</td><td>2.798.005</td><td>1.832.406</td></tr> <tr><td>17</td><td>7.420.592</td><td>11.710.044</td><td>5.451.582</td><td>2.995.330</td><td>1.871.103</td></tr> <tr><td>18</td><td>8.036.755</td><td>12.710.497</td><td>5.871.080</td><td>3.291.615</td><td>1.917.518</td></tr> <tr><td>19</td><td>8.654.300</td><td></td><td>6.315.248</td><td></td><td>1.966.979</td></tr> <tr><td>20</td><td>9.516.676</td><td></td><td>6.798.215</td><td></td><td>2.028.092</td></tr> <tr><td>21</td><td>9.847.021</td><td></td><td>7.245.775</td><td></td><td>2.113.446</td></tr> <tr><td>22</td><td>10.674.989</td><td></td><td>7.785.081</td><td></td><td>2.242.757</td></tr> <tr><td>23</td><td>11.724.758</td><td></td><td>8.234.287</td><td></td><td>2.476.410</td></tr> <tr><td>24</td><td>12.651.712</td><td></td><td>8.879.305</td><td></td><td>2.701.048</td></tr> <tr><td>25</td><td>13.641.341</td><td></td><td></td><td></td><td>2.895.712</td></tr> <tr><td>26</td><td>14.510.689</td><td></td><td></td><td></td><td>3.258.955</td></tr> <tr><td>27</td><td>15.062.183</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>28</td><td>15.901.409</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> <p><b>PARÁGRAFO 4.</b> Los empleados públicos que continúen ejerciendo un cargo cuya denominación corresponda al nivel ejecutivo, en razón a que la entidad no ha efectuado los ajustes a lo señalado en el Decreto ley 770 de 2005, tendrán derecho a un incremento salarial en su asignación básica mensual, para el año 2025, correspondiente a siete por ciento (7%), calculado sobre la asignación básica mensual que devengaban a 31 de diciembre del año 2024.</p> <p><b>Artículo 3°. Otras remuneraciones.</b> A partir del 1 de enero de 2025, las remuneraciones o asignaciones básicas mensuales para los empleos que a continuación se relacionan serán las siguientes: (...)</p>	GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	1	3.638.046	3.550.512	2.143.616	1.000.000		2	4.066.457	3.939.479	2.369.490	1.000.000		3	4.295.945	4.190.104	2.476.410	1.123.315		4	4.566.052	4.768.833	2.607.609	1.190.237		5	4.883.553	4.891.258	2.758.356	1.266.165	1.000.000	6	4.991.258	5.330.344	2.854.405	1.373.922	1.076.348	7	5.183.730	6.183.280	2.955.712	1.623.878	1.123.315	8	5.298.053	6.766.728	3.144.660	1.665.038	1.190.237	9	5.494.432	7.111.364	3.280.023	1.832.406	1.266.165	10	5.902.550	7.394.917	3.391.945	1.917.518	1.391.661	11	5.994.140	7.775.515	3.534.752	2.021.498	1.502.136	12	6.183.280	8.166.650	3.750.184	2.143.616	1.612.900	13	6.450.357	8.953.897	4.063.165	2.285.992	1.665.038	14	6.798.474	9.451.323	4.348.155	2.369.490	1.701.514	15	6.939.914	9.845.768	4.807.338	2.476.410	1.754.400	16	7.035.874	10.598.987	5.182.990	2.798.005	1.832.406	17	7.420.592	11.710.044	5.451.582	2.995.330	1.871.103	18	8.036.755	12.710.497	5.871.080	3.291.615	1.917.518	19	8.654.300		6.315.248		1.966.979	20	9.516.676		6.798.215		2.028.092	21	9.847.021		7.245.775		2.113.446	22	10.674.989		7.785.081		2.242.757	23	11.724.758		8.234.287		2.476.410	24	12.651.712		8.879.305		2.701.048	25	13.641.341				2.895.712	26	14.510.689				3.258.955	27	15.062.183					28	15.901.409				
GRADO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL																																																																																																																																																																											
1	3.638.046	3.550.512	2.143.616	1.000.000																																																																																																																																																																												
2	4.066.457	3.939.479	2.369.490	1.000.000																																																																																																																																																																												
3	4.295.945	4.190.104	2.476.410	1.123.315																																																																																																																																																																												
4	4.566.052	4.768.833	2.607.609	1.190.237																																																																																																																																																																												
5	4.883.553	4.891.258	2.758.356	1.266.165	1.000.000																																																																																																																																																																											
6	4.991.258	5.330.344	2.854.405	1.373.922	1.076.348																																																																																																																																																																											
7	5.183.730	6.183.280	2.955.712	1.623.878	1.123.315																																																																																																																																																																											
8	5.298.053	6.766.728	3.144.660	1.665.038	1.190.237																																																																																																																																																																											
9	5.494.432	7.111.364	3.280.023	1.832.406	1.266.165																																																																																																																																																																											
10	5.902.550	7.394.917	3.391.945	1.917.518	1.391.661																																																																																																																																																																											
11	5.994.140	7.775.515	3.534.752	2.021.498	1.502.136																																																																																																																																																																											
12	6.183.280	8.166.650	3.750.184	2.143.616	1.612.900																																																																																																																																																																											
13	6.450.357	8.953.897	4.063.165	2.285.992	1.665.038																																																																																																																																																																											
14	6.798.474	9.451.323	4.348.155	2.369.490	1.701.514																																																																																																																																																																											
15	6.939.914	9.845.768	4.807.338	2.476.410	1.754.400																																																																																																																																																																											
16	7.035.874	10.598.987	5.182.990	2.798.005	1.832.406																																																																																																																																																																											
17	7.420.592	11.710.044	5.451.582	2.995.330	1.871.103																																																																																																																																																																											
18	8.036.755	12.710.497	5.871.080	3.291.615	1.917.518																																																																																																																																																																											
19	8.654.300		6.315.248		1.966.979																																																																																																																																																																											
20	9.516.676		6.798.215		2.028.092																																																																																																																																																																											
21	9.847.021		7.245.775		2.113.446																																																																																																																																																																											
22	10.674.989		7.785.081		2.242.757																																																																																																																																																																											
23	11.724.758		8.234.287		2.476.410																																																																																																																																																																											
24	12.651.712		8.879.305		2.701.048																																																																																																																																																																											
25	13.641.341				2.895.712																																																																																																																																																																											
26	14.510.689				3.258.955																																																																																																																																																																											
27	15.062.183																																																																																																																																																																															
28	15.901.409																																																																																																																																																																															

k. Director general de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA, tendrá una asignación básica mensual de veintiocho millones ciento cuarenta y ocho mil treinta y un pesos (\$28.148.031) moneda corriente.

**DETALLE**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 2 del Decreto 611 de 2025, se realizó la validación de las asignaciones básicas de la planta de personal tomando como base el reporte “REVISIÓN NOMINA PLANTA DICIEMBRE 2025” suministrado por el Grupo de Gestión Humana. Se cotejó la totalidad de los cargos (denominación y salario) entre la escala salarial vigente, los desprendibles de pago correspondientes al mes de diciembre de 2025 y el citado reporte, verificando la exactitud de la denominación, el código y el grado de los cargos frente a los valores liquidados.

Como resultado de este cruce de información, se evidenció plena concordancia entre los montos pagados y la normativa legal aplicable.

Complementariamente, se llevó a cabo la revisión de una muestra de cuarenta y siete (47) actas de posesión para verificar la información de vinculación. Como resultado, se identificaron dos casos en los que el nombre del cargo y el salario en el desprendible no estaban actualizados y correspondían al cargo anterior; sin embargo, se confirmó que la liquidación se realizó correctamente de acuerdo con el acta de posesión vigente. Esta situación no constituye una no conformidad, ya que no genera afectación económica, pero se deja como observación para que el área actualice la información y evite posibles confusiones.

A continuación, se detallan las actas verificadas que corresponden a la muestra descrita anteriormente:

**Tabla No.3 Verificación Salario y denominación del cargo año 2025**

Ítem	Acta de Posesión		cargo	Denominación	
	No.	Fecha			
1	27	25/04/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	150	21
2	33	06/05/2025	ASESOR	1020	15
3	42	21/04/2025	DIRECTOR GENERAL	15	
4	31	05/05/2025	JEFE DE OFICINA	1045	16
5	80	24/11/2025	ASESOR	1020	15
6	29	02/05/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	150	21
7	24	21/04/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	150	21
8	84	05/12/2025	JEFE DE OFICINA	1045	16
9	89	11/09/2023	ASESOR	1020	15
10	35	06/05/2025	ASESOR	1020	15
11	30	02/05/2025	ASESOR	1020	15
12	45	07/07/2025	JEFE DE OFICINA	137	18
13	44	03/07/2025	JEFE DE OFICINA	1045	16
14	34	06/07/2025	ASESOR	1020	15
15	38	03/06/2025	ASESOR	1020	15
16	23	21/04/2025	SUBDIRECTOR TÉCNICO	150	21
17	264	06/12/2021	PROFESIONAL ESP	2028	19
18	8	04/02/2025	PROFESIONAL ESP	2028	21
19	32	05/05/2025	PROFESIONAL ESP	2028	24
20	17	04/01/2021	PROFESIONAL ESP	2028	19
21	81	03/01/2022	PROFESIONAL ESP	2028	16
22	65	02/10/2024	PROFESIONAL ESP	2028	21

23	76	02/08/2023	PROFESIONAL ESP	2028	16
24	71	03/01/2022	PROFESIONAL ESP	2028	14
25	16	03/03/2025	PROFESIONAL ESP	2044	11
26	203	10/10/2022	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1
27	259	06/12/2021	PROFESIONAL ESP	2028	19
28	47	10/04/2023	PROFESIONAL ESP	2028	19
29	55	04/01/2021	PROFESIONAL ESP	2028	16
30	003	01/11/2011	PROFESIONAL ESP	2028	16
31	21	11/04/2025	PROFESIONAL ESP	2028	21
32	137	03/01/2022	PROFESIONAL ESP	2028	16
33	30	03/01/2022	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
34	165	11/03/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
35	267	06/12/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
36	266	06/12/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
37	49	04/01/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
38	17	03/07/2019	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
39	33	04/01/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
40	30	04/01/2021	CONDUCTOR MECÁNICO	4103	19
41	71	06/10/2025	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
42	20	23/01/2023	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
43	40	09/07/2024	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
44	185	20/01/2022	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9
45	207	10/10/2022	PROFESIONAL ESP	2044	1
46	47	04/08/2025	PROFESIONAL ESP	2028	17
47	57	03/09/2025	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9

Fuente: GGH - Elaboración Propia

De acuerdo con la verificación anterior, se determina que el criterio cumple, toda vez que la entidad aplicó la escala salarial y mantuvo la consistencia en los registros de la planta de personal para el periodo auditado.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
2	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 4. Prima técnica.</b> El Director General de Unidad Administrativa Especial, código 0015; los Superintendentes, código 0030; y quienes desempeñen los empleos a que se refieren los literales b), c), d), e), f), h), i), j), k), n), o), r), s), t) y u) del artículo 3 del presente título; los Rectores, Vicerrectores y Secretarios Generales de Instituciones de Educación Superior; los Gerentes o Directores Generales, los Subdirectores Generales y Secretarios Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y de las Empresas Sociales del Estado y los Secretarios Generales de los Establecimientos Públicos percibirán prima técnica, en los términos y condiciones a que se refiere el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. <b>PARÁGRAFO.</b> Los empleados públicos del nivel directivo que ocupen cargos en la Rama Ejecutiva del

**Decreto 1624 de 1991 "Por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones"**

orden nacional que tengan asignada prima técnica automática en virtud a lo establecido en el Decreto 1624 de 1991 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan podrán optar por la prima técnica por estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, en los mismos términos y condiciones señalados en los Decretos 2164 de 1991, 1336 de 2003, 2177 de 2006 y demás disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La prima técnica, en este caso, es incompatible con la prima automática y se otorgará como un porcentaje de la asignación básica mensual y los gastos de representación, según el caso. El cambio surtirá efecto fiscal a partir de la fecha en que se expida por la autoridad competente el acto administrativo correspondiente.

**Artículo 1º** Adicionase el Decreto 1016 de 1991, en el sentido de establecer, en las mismas condiciones, la prima técnica de que trata dicho Decreto a favor de los siguientes funcionarios:

a) Jefes de Departamento Administrativo, Viceministros, Subjefes de Departamento Administrativo, Consejeros del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia de la República, Secretario Privado del Presidente de la República, Subsecretario General de la Presidencia de la República, Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, Superintendentes, Superintendentes Delegados, Gerentes, Directores o Presidentes de Establecimientos Públicos, Subgerentes, Vicepresidentes o Subdirectores de Establecimientos Públicos, Rectores de Universidad, Vicerrectores o Directores Administrativos de Universidad, Directores Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos; (...) El monto de esta prima será del cincuenta por ciento (50%) del total de lo que devenguen los funcionarios relacionados en el artículo 1o. de este Decreto, por concepto de sueldo y gastos de representación.

**DETALLE**

De conformidad con el artículo 1 del Decreto 2164 de 1991, la prima técnica constituye un reconocimiento económico orientado a atraer o mantener en el servicio del Estado a empleados altamente calificados para cargos de especial responsabilidad o conocimientos especializados. En este marco, se verificó el cumplimiento de los requisitos para su asignación en la entidad, contrastando el pago realizado en la nómina de diciembre de 2025 frente a la normativa interna establecida en las Resoluciones 146 de 2011 y 443 de 2012.

Para la validación de este criterio, se identificó un universo de nueve (9) servidores beneficiarios de dicho concepto; no obstante, la muestra evaluada se fijó en ocho (8) casos, excluyendo al jefe de la Oficina de Control Interno, con el fin de salvaguardar el principio de objetividad e independencia en el ejercicio auditor, evitando posibles conflictos de interés al ser este el superior inmediato del evaluador. En la revisión física de las ocho (8) hojas de vida restantes, se

evidenció la existencia de los soportes requeridos: la solicitud formal del servidor, el acto administrativo de asignación y el formato de análisis GH-FO-60. Se constató que las primas fueron otorgadas bajo los criterios de formación avanzada y experiencia altamente calificada, verificándose que dichos criterios corresponden a los adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del cargo respectivo.

Tras el cotejo de los actos administrativos frente a los desprendibles de pago, se validó la exactitud de los porcentajes asignados y su correcta liquidación sobre el devengado mensual.

A efectos de brindar trazabilidad al procedimiento descrito, el detalle de los registros verificados se relaciona a continuación:

**Tabla No.4 Resolución de asignación prima técnica**

Ítem	Cargo	No. Resolución	% de asignación	Fecha
1	SUBDIRECTOR TÉCNICO	003532	45%	16/12/2025
2	SUBDIRECTOR TÉCNICO	000877	50%	08/05/2025
3	ASESOR	000906	40%	13/05/2025
4	ASESOR	003213	50%	27/11/2025
5	ASESOR	001022	50%	27/05/2025
6	ASESOR	002381	50%	13/10/2023
7	SUBDIRECTOR TÉCNICO	000910	50%	14/05/2025
8	DIRECTOR GENERAL DE UAE	000854	50%	06/05/2025

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Por lo anterior, se evalúa el criterio como cumplido.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
3	<p><b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b></p> <p><b>Decreto Ley 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.</b></p>	<p><b>Artículo 6. De la base para liquidar la prima de servicio.</b> Además de los factores de salario señalados en el Artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, para la liquidación de la prima de servicios, se tendrá en cuenta la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.</p> <p><b>ARTÍCULO 58. La prima de servicio.</b> Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.</p>
<b>DETALLE</b>		

Con el fin de constatar el cumplimiento de la normatividad en la liquidación de la prima de servicios, se tomó como muestra la nómina correspondiente a dicha prestación para el año 2025, compuesta por 488 servidores. Para realizar el cálculo y las validaciones, se utilizó el archivo Excel denominado "REVISIÓN PRIMA DE SERVICIOS 2025", suministrado por el Grupo de Gestión Humana.

Se efectuó la verificación de 482 liquidaciones, validando:

- Que el salario base de liquidación se ajustará a lo definido por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 611 de 2025.
- Que la liquidación correspondiera a quince (15) días de remuneración o proporcionalmente al tiempo laborado.
- Que la fecha de pago se encontrara dentro del plazo establecido por la normatividad vigente.
- La inclusión de la prima técnica en los casos aplicables.

De acuerdo con la validación realizada, se evidenció que el valor liquidado corresponde a quince (15) días de remuneración para 429 servidores vinculados durante el periodo comprendido entre el 01/07/2024 y el 01/07/2025. Para los 59 servidores restantes, la liquidación se realizó de manera proporcional, acorde con la fecha de inicio o las novedades como licencias no remuneradas.

Asimismo, se verificó que el salario base aplicado en la liquidación es concordante con lo establecido en el Decreto 611 de 2025. Se identificó además la correcta inclusión de la prima técnica en 13 servidores, asignada conforme a los criterios normativos.

Para verificar que el salario base de liquidación estuviera alineado con la denominación, código y grado, se observaron 34 actas de posesión, las cuales se detallan a continuación:

**Tabla No.5 Verificación tiempo de vinculación de los servidores en la entidad**

Ítem	No. Acta Posesión	Fecha Última Resolución de Nombramiento	No de años de vinculación
1	3	1/11/2011	13,9
2	17	3/07/2019	6,1
3	17	4/01/2021	4,6
4	30	4/01/2021	4,6
5	33	4/01/2021	4,6
6	49	4/01/2021	4,6
7	55	4/01/2021	4,6
8	165	11/03/2021	4,4
9	259	6/12/2021	3,6
10	264	6/12/2021	3,6
11	266	6/12/2021	3,6
12	267	6/12/2021	3,6
13	30	3/01/2022	3,5
14	71	3/01/2022	3,5
15	81	3/01/2022	3,5
16	137	3/01/2022	3,5
17	185	20/01/2022	3,5
18	203	10/10/2022	2,8
19	207	10/10/2022	2,8

20	20	23/01/2023	2,5
21	89	11/09/2023	1,8
22	40	9/07/2024	1,0
23	65	2/10/2024	0,8
24	23	21/04/2025	0,2
25	24	21/04/2025	0,2
26	27	25/04/2025	0,2
27	29	2/05/2025	0,2
28	30	2/05/2025	0,2
29	31	5/05/2025	0,2
30	32	5/05/2025	0,2
31	33	6/05/2025	0,2
32	34	6/05/2025	0,2
33	35	6/05/2025	0,2
34	38	3/06/2025	0,1

Fuente: GGH - Elaboración Propia

La revisión permitió confirmar la coherencia entre la asignación salarial, la vinculación laboral y la liquidación efectuada.

Finalmente, se observó que la fecha de pago fue realizada el 8 de julio de 2025, cumpliendo con el término establecido en el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978.

Por lo anterior se evidencia cumplimiento del criterio evaluado frente a la oportunidad de pago e inclusión de la prima técnica conforme a la normativa aplicable.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
4	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 10. Bonificación por servicios prestados.</b> La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades a que se refiere el presente título será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devengue una remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación superior a dos millones setecientos setenta y cuatro mil setenta y seis pesos (\$2.774.076) moneda corriente. Para los demás empleados, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de los tres factores de salario señalados en el inciso anterior. PARÁGRAFO. Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente

calificada. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicios, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados.

**DETALLE**

Se realizó la verificación del cumplimiento y liquidación de la Bonificación por Servicios Prestados conforme a lo estipulado en el Artículo 10 del Decreto 611 de 2025, tomando como base la información suministrada en la nómina mensual de enero de 2026. En dicho periodo se observaron 214 valores de liquidación, sobre los cuales se realizó una validación aritmética individual confirmando que los cálculos se encuentran acordes a la norma. Específicamente, se identificaron 6 servidores cuya remuneración se encontraba en un rango inferior a \$2.774.076, a quienes se les aplicó correctamente el 50% del conjunto de los factores salariales, mientras que a los 208 servidores restantes se les aplicó el 35% por superar dicho rango.

Como complemento a la validación de los cálculos, se seleccionó una muestra representativa de 12 servidores para constatar la procedencia del derecho mediante la revisión de sus actos administrativos de vinculación a la entidad, verificando el cumplimiento del año continuo de servicios. El detalle de esta verificación, que incluye la identificación de los servidores, sus fechas de vinculación y porcentajes de bonificación por servicios aplicados, se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla No.6 Verificación fecha de vinculación de los servidores a la entidad**

Ítem	Acta Posesión		cargo	% Bonificación
	No.	Fecha		
1	17	04/01/2021	2028-19	35%
2	81	03/01/2022	2028-16	35%
3	71	03/01/2022	2028-16	35%
4	55	04/01/2021	2028-19	35%
5	137	03/01/2022	2028-16	35%
6	30	03/01/2022	4044-9	50%
7	49	04/01/2021	4103-19	50%
8	33	04/01/2021	4103-19	50%
9	30	04/01/2021	4103-19	50%
10	20	23/01/2023	4044-9	50%
11	185	20/01/2022	4044-9	50%
12	77	23/01/2023	3124-15	35%

Una vez realizados los cruces de información entre la nómina, los actos administrativos de soporte y los parámetros legales vigentes, se evalúa el criterio como conforme.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
5	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 11. Subsidio de alimentación.</b> Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente título, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones setecientos setenta y cuatro mil setenta y seis pesos (\$2.774.076) moneda corriente, será de novena y ocho mil novecientos treinta y un pesos (\$98.931) moneda

corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad.  
No se tendrá derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre alimentación a los empleados que conforme a este artículo tengan derecho al subsidio.

**DETALLE**

Para verificar el cumplimiento de los requisitos y características de los pagos por concepto de subsidio de alimentación, se tomó como base el reporte “REVISIÓN NOMINA PLANTA DICIEMBRE 2025”. En dicho periodo, se identificaron 12 servidores a quienes se les liquidó este concepto sobre una base mensual de \$98.931, información que fue cotejada y validada contra los desprendibles de pago individuales.

Durante la validación, se identificaron dos (2) casos en los que el subsidio no fue liquidado al 100%, en estricto cumplimiento de la normativa que exige el pago proporcional a los días laborados: el primero, correspondiente a un funcionario cuyo disfrute de vacaciones inició el 24 de diciembre, y el segundo, derivado de un día de incapacidad médica; en ambos eventos se constató que el valor fue ajustado proporcionalmente conforme al decreto objeto de evaluación.

El detalle de lo observado se presenta a continuación:

**Tabla No.7 Pagos Auxilio de alimentación**

Ítem	Cédula	Asignación Básica	Subsidio de Alimentación
1	.....507	1.721.822	98.931
2	.....758	2.674.838	98.931
3	.....877	2.674.838	98.931
4	.....531	2.674.838	98.931
5	.....352	2.674.838	98.931
6	.....649	1.721.822	98.931
7	.....422	2.674.838	98.931
8	.....240	2.674.838	75.847
9	.....214	1.721.822	95.633
10	.....401	1.721.822	98.931
11	.....303	1.721.822	98.931
12	.....999	1.721.822	98.931

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Por lo descrito anteriormente, se evidenció cumplimiento del criterio objeto de evaluación.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
6	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 13. Auxilio de transporte.</b> El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos que se rigen por el presente título se reconocerá y pagará en los mismos términos, condiciones y cuantía que el Gobierno Nacional establezca para los trabajadores particulares.

**DECRETO 1573 de 2024 "Por el cual se fija el auxilio de transporte"**

No se tendrá derecho a este auxilio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre el servicio.

**ARTICULO 1. Auxilio de transporte para 2025.** Fijar a partir del primero (1) de enero de dos mil veinticinco (2025), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos veces (2) salario mínimo legal mensual vigente, en la suma de DOSCIENTOS MIL PESOS (200.000), que se pagara por los empleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.

**DETALLE**

Para verificar el cumplimiento de los requisitos y características de los pagos por concepto de auxilio de transporte, se tomó como base el reporte "REVISIÓN NOMINA PLANTA DICIEMBRE 2025", identificando doce (12) servidores con derecho a percibir este beneficio al no superar el tope salarial de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La muestra incluyó cargos de auxiliar administrativo y conductor mecánico. Tras evidenciar los desprendibles de pago, se constató la liquidación del auxilio a seis (6) auxiliares administrativos por un valor de \$200.000, observándose la aplicación de la proporcionalidad en un caso específico debido a una novedad de incapacidad médica.

Respecto a los servidores en el cargo de conductor mecánico, se verificó que la entidad no realiza el pago del auxilio debido a que estos tienen asignado un vehículo institucional para el cumplimiento de sus funciones de traslado de directivos, sumado al reconocimiento de parqueadero cerca de sus residencias. Bajo estas condiciones, se considera cubierta la necesidad de movilidad en desarrollo de sus funciones, toda vez que dicha situación es equivalente al servicio de transporte para los servidores en mención. Por otra parte, en atención al artículo 3 del Decreto 611 de 2025, se consultó el listado de usuarios de las rutas institucionales implementadas en el mes de abril de 2025, evidenciando que ninguno de los auxiliares administrativos con derecho al beneficio se encuentra inscrito en dicho servicio, lo que valida la procedencia del pago efectuado en dinero.

El detalle de los registros verificados se relaciona a continuación:

**Tabla No.8 Pagos Subsidio de Transporte**

Ítem	Cédula	Cargo	Auxilio transporte nómina julio
1	.....507	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200.000
2	.....649	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200.000
3	.....401	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200.000
4	.....303	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200.000
5	.....999	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	200.000
6	.....214	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	193.333
7	.....758	CONDUCTOR MECÁNICO	-
8	.....877	CONDUCTOR MECÁNICO	-
9	.....531	CONDUCTOR MECÁNICO	-
10	.....422	CONDUCTOR MECÁNICO	-
11	.....240	CONDUCTOR MECÁNICO	-
12	.....352	CONDUCTOR MECÁNICO	-

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Por lo anterior, se determina que el criterio cumple, toda vez que la entidad garantiza la cobertura del transporte conforme a la naturaleza del cargo y la normativa vigente.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
7	<p><b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b></p> <p><b>Decreto Ley 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.</b></p>	<p><b>Artículo 14. Horas extras, dominicales y festivos.</b> Para que proceda el pago de horas extras y del trabajo ocasional en días dominicales y festivos, así como el reconocimiento, cuando a ello hubiere lugar, de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978 y sus modificatorios, el empleado deberá pertenecer al Nivel Técnico hasta el grado 09 o al Nivel Asistencial hasta el grado 19.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.</b> El límite para el pago de horas extras mensuales a los empleados públicos que desempeñen el cargo de conductor mecánico en las entidades a que se refiere el presente título, será de cien (100) horas extras mensuales.</p> <p>En todo caso la autorización para laborar en horas extras sólo podrá otorgarse cuando exista disponibilidad presupuestal.</p> <p><b>ARTÍCULO 36. De las horas extras diurnas.</b> (...) El pago de horas extras o el reconocimiento del descanso compensatorio se sujetarán a los siguientes requisitos:</p> <p>a) (...) El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel administrativo y hasta el grado 39 del nivel técnico.</p> <p>b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita, en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.</p> <p>c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo.</p> <p>e) Si el tiempo laboral fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.</p> <p><b>ARTÍCULO 37. De las horas extras nocturnas.</b> Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta excepcionalmente entre las 6 p.m. y las 6 a.m., del día siguiente por funcionarios que de ordinario laboran en jornada diurna.</p> <p>Este trabajo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento sobre la asignación básica mensual.</p>

**DETALLE**

Para la validación del cumplimiento de este criterio, se tomó como muestra la nómina del mes de diciembre de 2025, en la cual se identificaron pagos por concepto de horas extras y recargos nocturnos correspondientes a seis (6) servidores públicos, los cuales se detallan en la siguiente:

**Tabla No. 9 Verificación liquidación horas extras y recargos nocturnos**

Ítem	Resolución		Horas Extras				Total
	No.	Fecha	Diurnas	Nocturnas	Festivo Diurno	Festivo Nocturnas	
1	003341	05/12/2025	44,5	33,5			78
2	003341	05/12/2025	42,5	20	17	2,0	81.5
3	003341	05/12/2025	45	32	3		80
4	003341	05/12/2025	29	24,5	11,5	1,0	66
5	003341	05/12/2025	17,5	20	14,5	4,0	56
6	003341	05/12/2025	44	56			100

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Del análisis efectuado se evidenció que las horas extras fueron liquidadas conforme a la normativa vigente, aplicando los recargos correspondientes:

- 25% para horas extras diurnas
- 75% para horas extras nocturnas
- 125% para dominical/festiva diurna
- 175% para dominical/festiva nocturna

El pago fue reconocido y ordenado mediante la Resolución interna No. 003341 del 5 de diciembre de 2025, a favor de servidores pertenecientes al nivel asistencial, en el cargo código 4103, grado 19 – Conductor mecánico, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 14 del Decreto 611 de 2025.

Igualmente, se evidenció que el proceso de reconocimiento y pago de horas extras en la entidad contempla los siguientes soportes:

- Formato TH-FO-57 (planilla de liquidación de horas extras), diligenciado mensualmente, el cual incluye, Firma del servidor público, Firma de quien autoriza (director o subdirector) y Visto bueno del Coordinador del Grupo de Gestión Administrativa
- Resolución administrativa que reconoce el pago de las horas extras.

En los casos analizados, los formatos correspondientes al mes de diciembre de 2025 se encontraron debidamente diligenciados y firmados, y guardan coherencia con las resoluciones emitidas, en cuanto al número de horas liquidadas y el valor reconocido. No obstante, se observó que en dichos documentos únicamente se registran firmas, sin la inclusión del nombre de los responsables que intervienen en la autorización y validación de la información, lo cual dificulta la trazabilidad y la identificación de los funcionarios que los suscriben. Esta situación fue subsanada por el Grupo de Gestión Administrativa, evidenciándose la corrección en las planillas correspondientes al mes de febrero de 2026.

Del análisis de la información soportada se evidenció que el número de horas extras liquidadas y pagadas se encuentra dentro del límite máximo de cien (100) horas mensuales, establecido para el cargo de conductor mecánico, en un (1) caso, se superó el límite en dos (2) horas, las cuales fueron reconocidas como tiempo compensatorio, efectuándose el pago únicamente hasta el tope permitido.

Adicionalmente, en el marco de la compensación por festividades de fin de año, a dos (2) servidores se les realizó descuento de ocho (8) horas en el mes de noviembre de 2025, conforme a lo establecido en el acta de reunión presencial No. 1 del 24 de octubre de 2025, lo cual evidencia control en la gestión del tiempo compensatorio.

Por anteriormente descrito se evidencia cumplimiento del criterio evaluado.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
8	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 16. Bonificación especial de recreación.</b> Los empleados públicos a que se refiere el presente título tendrán derecho a una bonificación especial de recreación, por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Igualmente, habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones se compensen en dinero.  Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado.

**DETALLE**

Teniendo en cuenta que la bonificación especial de recreación se reconoce con cada período de vacaciones, se verificó en la nómina del mes de diciembre de 2025 que a noventa y siete (97) servidores públicos se les liquidó este concepto de manera correcta, equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual, de acuerdo con las vacaciones previamente verificadas. Para tal efecto, se realizó el recálculo del valor para cada caso, tomando como base el salario mensual y determinando el equivalente a dos días, evidenciándose que los resultados obtenidos coinciden con los valores efectivamente pagados, según los desprendibles de pago y el archivo Excel de la nómina.

Así mismo, se constató que el reconocimiento se realizó conforme a lo establecido en el Artículo 16 del Decreto 611 de 2025 y en concordancia con los periodos vacacionales registrados.

Por lo anterior, se evalúa el criterio como cumplido.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
9	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 17. Prima de navidad.</b> Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.  Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

	pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

**DETALLE**

Para verificar el cumplimiento de este criterio se tomó como muestra la nómina de prima de navidad del año 2025, conformada por 484 servidores; para realizar los cálculos y las validaciones de cada liquidación se partió de la información del archivo “cálculo prima navidad 2025”.

Teniendo en cuenta que la prima de navidad es el equivalente a un mes de salario, para los funcionarios con vinculación continua durante todo el año (1 de enero a 30 de noviembre); se identificó que a 426 servidores que laboraron 360 días se les liquidó con el 100% de la asignación básica, 58 con periodo inferior ya sea por la fecha de ingreso o por uso de licencia ordinaria, se liquidó en forma proporcional a los días laborados durante el año 2025.

De otra parte, se observó que la nómina tiene descuentos por conceptos de retención en la fuente, por crédito pignoración prima navidad y por embargo, los cuales fueron verificados de la siguiente manera:

- Retención en la fuente: de los 484 servidores de la nómina, 138 no cumplen con los topes o no alcanzan la base para el cálculo de la retención en la fuente. Para los 346 restantes, a quienes sí se les aplicó este descuento, se tomó una muestra del 90% (312 servidores) de los casos, evidenciándose que la liquidación se realizó conforme a lo establecido en los artículos 385 y 386 del Estatuto Tributario.
- Por crédito pignoración prima navidad: aplicado a 12 servidores cuyo descuento se realizó a favor del Fondo de Empleados Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Embargo: para 1 servidor, cuyo descuento se efectuó de acuerdo con la sentencia de abril de 2024, verificándose que el valor liquidado corresponde a lo decretado en el respectivo oficio.

Finalmente, se evidenció que la fecha de pago se realizó el 5 de diciembre de 2025, en cumplimiento de la normatividad vigente, la cual establece que la prima de navidad debe pagarse en la primera quincena del mes de diciembre.

Por lo anterior, se evalúa el criterio como cumplido.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
10	<b>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”.</b>	<b>ARTÍCULO 8. De las vacaciones.</b> Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. Artículo 17- De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas: a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo; b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978; c) Los gastos de representación; d) La prima técnica; e) Los auxilios de alimentación y transporte; f) La prima de servicios; g) La bonificación por servicios prestado.

**ARTÍCULO 24. De la prima de vacaciones.** La prima de vacaciones creada por los Decretos-Leyes 174 y 230 de 1975 continuará reconociéndose a los empleados públicos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, en los mismos términos en que fuere establecida por las citadas normas.

**Artículo 25- De la cuantía de la prima de vacaciones.** La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio-

**DETALLE**

Para la validación del cumplimiento de este criterio se tomó como muestra la nómina del mes de diciembre de 2025, que contiene liquidación por concepto de vacaciones y prima de vacaciones para 97 servidores.

A partir de dicha muestra, se realizó el recálculo de las liquidaciones para la totalidad de los servidores, tomando en cuenta los factores reflejados en la nómina como la asignación básica mensual vigente, la prima técnica, los auxilios de alimentación y transporte, la prima de servicios y la bonificación por servicios prestados. Mediante este procedimiento, se constató que los valores liquidados correspondían a 15 días de salario para la prima de vacaciones y a 15 días hábiles para las vacaciones, contados a partir de la fecha de inicio de disfrute. De manera complementaria, se evidenció que los pagos por ambos conceptos se encuentran soportados en la Resolución No. 003347 del 09 de diciembre de 2025.

Para validar el derecho de los servidores al disfrute de vacaciones, se realizó la revisión de trece (13) hojas de vida, en las cuales se verificó el acta de posesión, evidenciando la coherencia entre la fecha de ingreso y el periodo causado, constatando así el cumplimiento del tiempo de servicio requerido para el otorgamiento de la prestación. Adicionalmente, se constató que el valor total pagado por concepto de vacaciones, reflejado en el archivo de nómina en Excel, coincide con los desprendibles de pago generados desde la herramienta HOMINIS.

Las hojas de vida verificadas se relacionan a continuación:

**Tabla No.10 Verificación Vacaciones**

Ítem	Cédula	Acta Posesión	
		No.	Fecha
1	.....632	264	6/12/2021
2	.....801	17	4/01/2021
3	.....160	81	3/01/2022
4	.....729	71	3/01/2022
5	.....723	203	10/10/2022
6	.....618	259	6/12/2021
7	.....709	55	4/01/2021
8	.....019	137	3/01/2022
9	.....422	33	4/01/2021
10	.....240	30	4/01/2021
11	.....401	20	23/01/2023
12	.....999	185	20/01/2022
13	.....146	207	10/10/2022

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Por anteriormente descrito se evidencia cumplimiento del criterio evaluado.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
11	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".	<p><b>ARTÍCULO 45. De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones.</b> 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:</p> <p>a) La asignación básica mensual;</p> <p>b) Los gastos de representación y la prima técnica;</p> <p>c) Los dominicales y feriados;</p> <p>d) Las horas extras;</p> <p>e) Los auxilios de alimentación y transporte;</p> <p>f) La prima de navidad;</p> <p>g) La bonificación por servicios prestados;</p> <p>h) La prima de servicios;</p> <p>i) 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;</p> <p>j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;</p> <p>k) La prima de vacaciones;</p> <p>l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;</p> <p>ll) Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.</p>

**DETALLE**

En cumplimiento del proceso de verificación del criterio establecido en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, relacionado con los factores salariales que deben tenerse en cuenta para la liquidación y pago del auxilio de cesantía, se efectuó la revisión de una muestra de dieciséis (16) certificados de liquidación de cesantías.

A continuación, se presenta la tabla de verificación de los dieciséis (16) casos revisados:

**Tabla No.11 Verificación Valor Cesantías**

Ítem	Cédula	Base Liquidación Cesantías	Valor Cesantías	Detalle
1	.....507	27.707.549	2.308.953	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
2	.....758	47.913.360	3.992.764	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
3	.....877	47.184.284	3.932.008	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
4	.....531	52.129.592	4.344.115	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
5	.....352	46.224.799	3.852.051	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
6	.....093	95.627.027	7.968.886	
7	.....649	27.715.022	2.309.576	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
8	.....422	48.258.410	4.021.518	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
9	.....240	50.179.117	4.181.576	Factor auxilio de alimentación con mayor valor

10	.....401	27.689.591	2.307.457	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
11	.....303	11.886.558	990.542	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
12	.....162	76.046.555	6.337.187	
13	.....999	27.681.713	2.306.800	Factor auxilio de alimentación con mayor valor
14	.....145	80.211.595	6.684.272	
15	.....466	79.304.316	6.608.666	
16	.....609	95.598.155	7.966.480	

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Como parte de la validación, se revisaron los certificados de liquidación de cesantías con el fin de verificar que en cada uno de ellos se hubieran incluido los factores salariales establecidos en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978 para el cálculo de las cesantías. Así mismo, tomando como base la nómina de prima de servicios correspondiente a la vigencia 2024, se constató el valor del salario básico tenido en cuenta en las respectivas liquidaciones para el cálculo del salario básico.

Dentro de los casos verificados se incluyeron once (11) funcionarios a quienes se les había reconocido y pagado un mayor valor por concepto de auxilio de alimentación, con el propósito de establecer si dicha situación incidió igualmente en el cálculo de las cesantías. Como resultado de la revisión, se evidenció que el mayor valor pagado por este concepto sí afectó la liquidación de las cesantías, toda vez que el auxilio de alimentación constituye uno de los factores salariales que deben ser considerados para dicho cálculo, conforme a la normativa aplicable.

Durante la revisión también se evidenció un caso en el cual la liquidación fue realizada de manera proporcional al tiempo laborado, correspondiente a ciento setenta y dos (172) días, observándose que el cálculo efectuado guarda coherencia con el período efectivamente trabajado.

El objetivo de esta verificación consistió en determinar que, para el cálculo de las cesantías, se hubieran considerado los factores salariales exigidos por la normativa vigente. En este sentido, se concluye que las liquidaciones evaluadas incluyen los factores definidos en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978 y, por tanto, cumplen con el criterio normativo objeto de evaluación.

No obstante, respecto de los casos relacionados con el mayor valor pagado por concepto de auxilio de alimentación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en la no conformidad número 2, así como los ajustes y recálculos a que haya lugar, debido al impacto generado sobre el valor de las cesantías liquidadas.

Por lo anterior, se establece que el criterio evaluado se considera cumplido, sin perjuicio de las acciones correctivas derivadas de la no conformidad previamente mencionada.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
12	<b>DECRETO 2164 DE 1991 “por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991”</b>	<b>ARTICULO 5º De la prima técnica por evaluación del desempeño.</b> Por este criterio tendrán derecho a prima técnica los empleados que desempeñen, en propiedad, cargos que sean susceptibles de asignación de prima técnica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º del presente Decreto, de los niveles directivo, asesor, ejecutivo, profesional, técnico, administrativo y operativo, o sus equivalentes en los sistemas especiales, y que obtuvieren un porcentaje correspondiente al noventa por ciento (90 %), como mínimo, del total de puntos de cada una de las

**DECRETO 1661 DE 1991 “Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.”**

calificaciones de servicios realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento.

**ARTÍCULO 7.- Forma de pago, compatibilidad con los gastos de representación.** La Prima Técnica asignada se pagará mensualmente, y es compatible con el derecho de percibir gastos de representación. La Prima Técnica constituirá factor de salario cuando se otorgue con base en los criterios de que trata el literal a) del artículo 2 del presente Decreto, y no constituirá factor salarial cuando se asigne con base en la evaluación del desempeño a que se refiere el literal b) del mismo artículo.

**DETALLE**

Para la verificación de este criterio se tuvo en cuenta no solo lo definido en los Decretos 2164 de 1991 y 1661 de 1991, sino también la Resolución interna 146 de 2011 (por la cual se establecen los criterios de asignación) y su modificatoria, la Resolución 443 de 2012. Se tomó como base la nómina de diciembre de 2025, identificando en la columna “No Factor” a seis (6) servidores beneficiarios de este concepto.

Tras la inspección física de los soportes en las hojas de vida, se evidenció en la totalidad de la muestra la existencia del oficio de solicitud, el acto administrativo de asignación y el formato de evaluación con un puntaje igual o superior al 90%. Igualmente se constató que las evaluaciones aportadas corresponden a un periodo de ejercicio del cargo en propiedad no inferior a tres (3) meses, dando cumplimiento a los requisitos de temporalidad exigidos para su reconocimiento. Finalmente, se observó en las resoluciones de reconocimiento, que el articulado ordena el pago indicando el porcentaje asignado según el rango de evaluación y ratifica que dicho valor no constituye factor salarial.

Al validar que los montos liquidados guardan relación con las calificaciones soportadas y los criterios internos vigentes, se determina que el criterio cumple.

El detalle de los registros verificados se relaciona a continuación:

**Tabla No.12 Resolución Asignación Prima Técnica por Evaluación de Desempeño**

Ítem	Cargo	No. Resolución	% de asignación	Fecha
1	ASESOR	001563	50%	08/08/2025
2	JEFE DE OFICINA	002429	50%	08/10/2025
3	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	002434	50%	08/10/2025
4	ASESOR	001564	50%	08/08/2025
5	ASESOR	002216	50%	23/09/2025
6	SUBDIRECTOR TÉCNICO	001657	50%	19/08/2025

Fuente: GGH - Elaboración Propia

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO
13	<b>DECRETO NÚMERO 1833 DE 2016 "Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones"</b>	LIBRO PRIMERO SISTEMA GENERAL DE PENSIONES <b>ARTICULO 17. Obligatoriedad de las Cotizaciones.</b> Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema

	<p><b>Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"</b></p>	<p>general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen.</p> <p>ARTICULO 18. Base de Cotización de los trabajadores dependientes de los sectores privado y público. La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior será el salario mensual.</p> <p>ARTICULO 20. Monto de las Cotizaciones. (...)</p> <p>Los empleadores pagarán el 75% de la cotización total y los trabajadores el 25% restante</p> <p>ARTICULO 22. Obligaciones del Empleador. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno.</p> <p>El empleador responderá por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.</p> <p>LIBRO II EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD</p> <p>Artículo 204. Monto y distribución de las cotizaciones. La cotización al Régimen Contributivo de Salud será, a partir del primero (1°) de enero del año 2007, del 12,5% del ingreso o salario base de cotización, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo. La cotización a cargo del empleador será del 8.5% y a cargo del empleado del 4%. Uno punto cinco (1,5) de la cotización serán trasladados a la subcuenta de Solidaridad del Fosyga para contribuir a la financiación de los beneficiarios del régimen subsidiado. Las cotizaciones que hoy tienen para salud los regímenes especiales y de excepción se incrementarán en cero puntos cinco por ciento (0,5%), a cargo del empleador, que será destinado a la subcuenta de solidaridad para completar el uno punto cinco a los que hace referencia el presente artículo. El cero punto cinco por ciento (0,5%) adicional reemplaza en parte el incremento del punto en pensiones aprobado en la Ley 797 de 2003, el cual sólo será incrementado por el Gobierno Nacional en cero puntos cinco por ciento (0,5%).</p>
<b>DETALLE</b>		

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1833 de 2016, artículo 2.2.3.1.6, y la Ley 100 de 1993 (artículos 17, 18, 20, 22 y 204), que regulan la obligatoriedad, base, montos y responsabilidad en el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud y pensiones), se procedió a verificar el cumplimiento de dichas disposiciones por parte de la entidad.

Para validar los porcentajes y valores calculados, liquidados y pagados, se tomó como muestra la nómina del mes de diciembre de 2025, contenida en el archivo de Excel "REVISIÓN NÓMINA PLANTA DICIEMBRE 2025", la cual incluye 492 servidores públicos. Sobre esta información se realizó el recálculo del 4% correspondiente a salud y del 4% a pensión, con el fin de confirmar que los descuentos efectuados fueran correctos.

Posteriormente, se contrastó este recálculo con 20 desprendibles de pago (reportes del sistema HOMINIS), evidenciando que los valores descontados corresponden al porcentaje legal aplicado sobre el Ingreso Base de Cotización (IBC) y coinciden con los registros de la nómina. Adicionalmente, se revisó la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) N.º 7999570148 de diciembre de 2025, verificando que los datos registrados fueran consistentes con la nómina. Asimismo, se cotejó el valor señalado en el memorando de solicitud de pago remitido al Grupo de Gestión Financiera y Presupuestal (radicado 20256505503473 del 22 de diciembre de 2025), evidenciando concordancia entre ambos valores.

Los desprendibles verificados se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla No.13 Verificación descuento pensión**

Ítem	Cargo	Cédula	Total devengado	Valor pensión
1	ASESOR	.....382	18.363.788	734.552
2	ASESOR	.....785	19.675.488	787.020
3	JEFE DE OFICINA	.....279	12.491.480	499.659
4	SUBDIRECTOR TÉCNICO	.....725	19.678.044	787.122
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....682	5.525.378	221.015
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....795	5.912.927	236.517
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....943	2.179.119	87.165
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....097	7.048.194	281.928
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....666	7.413.445	296.538
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....330	8.587.918	343.517
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....860	9.853.314	394.133
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....808	12.074.702	482.988
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	.....151	12.074.702	482.988
14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	.....324	4.806.804	192.272
15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	.....089	2.915.041	116.602
16	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	.....535	5.773.046	230.922
17	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	.....682	4.460.407	178.416
18	SECRETARIO EJECUTIVO	.....852	2.874.013	114.961
19	SECRETARIO EJECUTIVO	.....497	4.958.653	198.346
20	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....768	3.367.598	134.704
21	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....550	4.073.262	162.930
22	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....440	3.222.201	128.888
23	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....317	3.367.598	134.704
24	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....805	3.367.598	134.704
25	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	.....302	3.222.201	128.888

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Como resultado de lo anterior, se evidencia cumplimiento del criterio evaluado.

## 5. DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO	NO CONFORMIDAD
1	<b>Decreto 611 de 2025 “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones”.</b>	<b>Artículo 15. Reconocimiento por coordinación.</b> Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal. Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.	Incumplimiento en lo relacionado con lo definido en el artículo 15 del Decreto 611 de 2025 por cuanto se omitió el pago del reconocimiento por coordinación a servidor público debidamente designado mediante Resolución 003078 del 20 de noviembre de 2025.

### DETALLE

Para la evaluación del cumplimiento del Artículo 15 del Decreto 611 de 2025, se tomó como muestra la nómina del mes de diciembre de 2025, en la cual se identificaron cuarenta (40) reconocimientos por coordinación efectivamente reflejados en nómina. En todos los casos evaluados se verificó que el porcentaje aplicado correspondiera al veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual, así como la correcta liquidación proporcional cuando el ejercicio de las funciones fue inferior a treinta (30) días.

Igualmente, se validó el nivel jerárquico de los servidores, con el fin de establecer la procedencia del derecho al pago (No Directivo / No Asesor), y se verificó la concordancia entre los actos administrativos de designación y los valores efectivamente pagados en nómina.

Como soporte documental, se constató la existencia de cuarenta y dos (42) resoluciones de designación, mediante las cuales la entidad asignó funciones de coordinación de manera temporal o permanente. Las resoluciones verificadas se detallan a continuación:

**Tabla No.14 Reconocimiento por Coordinación – Casos con Inconsistencia**

Ítem	Cédula	No. Resolución	Fecha
1	.....115	000750	21/04/2025
2	.....794	000853	06/05/2025
3	.....427	000990	23/05/2025
4	.....032	000990	23/05/2025
5	.....901	000990	23/05/2025
6	.....843	001379	21/07/2025
7	.....954	000990	23/05/2025

8	.....258	001852	01/09/2025
9	.....509	000990	23/05/2025
10	.....051	000990	23/05/2025
11	.....552	000990	23/05/2025
12	.....316	000990	23/05/2025
13	.....940	001886	02-09/2025
14	.....020	002406	06/10/2025
15	.....084	003337	05/12/2025
16	.....633	000990	23/05/2025
17	.....949	000990	23/05/2025
18	.....314	000990	23/05/2025
19	.....563	000990	23/05/2025
20	.....443	000990	23/05/2025
21	.....179	002481	10/10/2025
22	.....709	001525	04/08/2025
22	.....632	000990	23/05/2025
24	.....717	001243	02/07/2025
22	.....301	000990	23/05/2025
26	.....863	001884	02/09/2025
27	.....093	001211	25/06/2025
28	.....794	002202	22/09/2025
29	.....396	001525	04/08/2025
30	.....507	000990	23/05/2025
31	.....027	000990	23/05/2025
32	.....405	000990	23/05/2025
33	.....876	000990	23/05/2025
34	.....831	000990	23/05/2025
35	.....098	000990	23/05/2025
36	.....842	002093	15/09/2025
37	.....683	003340	05/12/2025
38	.....611	000990	23/05/2025
39	.....801	003078	20/11/2025
40	.....729	003117	21/11/2025
41	.....160	003521	16/12/2025
42	.....324	003014	14/11/2025

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Del cruce entre las resoluciones y los pagos efectuados se evidenció lo siguiente:

- Cuarenta (40) resoluciones se encuentran debidamente alineadas con los pagos realizados en nómina, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo 15 del Decreto 611 de 2025.
- Un (1) caso no requirió pago del reconocimiento por coordinación, dado que corresponde a un servidor del nivel Directivo, el cual se encuentra expresamente excluido del beneficio conforme a la normativa vigente; situación que se considera ajustada a la norma.
- Un (1) caso corresponde a un acto administrativo vigente (Resolución 003078 de noviembre de 2025) que asigna funciones de coordinación y reconoce expresamente el derecho al reconocimiento por coordinación; sin embargo, no se evidenció el pago correspondiente ni en la nómina del periodo evaluado ni en nóminas posteriores.

Dado que el acto administrativo en firme genera el derecho al reconocimiento económico durante el tiempo de ejercicio efectivo de las funciones asignadas, la omisión del pago constituye un incumplimiento del marco normativo vigente y una posible afectación a los derechos económicos del servidor público.

Se precisa que la resolución de asignación de funciones de coordinación fue expedida en el mes de noviembre de 2025, generando desde ese momento el derecho al reconocimiento económico previsto en el Artículo 15 del Decreto 611 de 2025, durante el tiempo de ejercicio efectivo de dichas funciones. No obstante, al mes de mayo de 2026, fecha en la cual se identifica la omisión del pago, el reconocimiento correspondiente no fue afectado presupuestal ni contablemente en la vigencia fiscal 2025, como debió realizarse conforme al principio de anualidad presupuestal y a la causación del gasto público.

En consecuencia, la eventual regularización del pago implicaría afectar el presupuesto de la vigencia 2026 para cubrir una obligación originada en la vigencia anterior. Si bien esta situación evidencia una debilidad en los controles internos asociados al proceso de gestión de talento humano y nómina, se observa que la cuantía del valor a regularizar, en proporción al presupuesto total de la entidad, no representa un impacto presupuestal significativo, por lo cual el riesgo financiero es considerado bajo, sin perjuicio de las implicaciones administrativas y de control interno derivadas del incumplimiento en la oportunidad del registro y pago.

La no conformidad identificada fue socializada mediante correo electrónico el 14 de mayo de 2026. Posteriormente, se recibió respuesta por parte de la coordinadora del Grupo de Gestión Humana el 18 de mayo, por el mismo medio.

La respuesta fue analizada de la siguiente manera:

Si bien el proceso argumenta que el 97,6 % de los casos cumplió, que la situación es aislada, de origen operativo y sin impacto financiero significativo, se confirma igualmente la existencia de un acto administrativo vigente que generó un derecho económico cierto, el cual no fue reconocido oportunamente en nómina.

El hecho de que el control funcione en la mayoría de los casos no desvirtúa el incumplimiento puntual identificado, Adicionalmente, la posterior regularización del pago no elimina la ocurrencia del incumplimiento en el periodo evaluado.

En consecuencia, la no conformidad se mantiene al evidenciar una debilidad en la oportunidad del control.

**CAUSA**

Debilidades en los controles internos y en los procedimientos de articulación entre la expedición de actos administrativos de designación de funciones de coordinación y su adecuada incorporación en el proceso de liquidación y pago de la nómina.

**CONSECUENCIA**

Riesgo de vulneración de los derechos económicos del servidor público afectado, posible generación de pagos retroactivos con impacto presupuestal para la entidad y exposición a observaciones de entes de control por incumplimiento del Decreto 611 de 2025.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO	NO CONFORMIDAD
2	Decreto 1045 de 1978 "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados"	<b>Artículo 33. De los factores de salario para liquidar la prima de navidad.</b> Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario: a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;	Incumplimiento del artículo 33 del Decreto 1045 de 1978 y del artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, en lo relacionado con los

<p><b>públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.</b></p>	<p>b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978; c) Los gastos de representación; d) La prima técnica; e) Los auxilios de alimentación y transporte; f) La prima de servicios y la de vacaciones; g) La bonificación por servicios prestados</p>	<p>límites normativos por la aplicación en exceso del factor del auxilio de alimentación y su impacto en la base prestacional y contable de la entidad.</p>
<p><b>Decreto Ley 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 59. De la base para liquidar la prima de servicio.</b> La prima a que se refiere el artículo anterior se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación: a) El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo. b) Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto. c) Los gastos de representación. d) Los auxilios de alimentación y transporte. e) La bonificación por servicios prestados. Para liquidar la prima de servicio, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los ordinales precedentes a 30 de junio de cada año</p>	

**DETALLE**

En el desarrollo de la auditoría a la liquidación de nómina, se evidenció un descuento por concepto de reintegro por subsidio de alimentación en la nómina del mes de diciembre de 2025. Por tal razón, se indagó sobre el origen de dicho movimiento, evidenciándose que entre los meses de marzo de 2024 y enero de 2025 se reconoció y pagó a doce (12) servidores públicos el auxilio de alimentación por un valor superior al establecido en la normatividad vigente. Para la vigencia 2024, el valor legalmente determinado para este concepto correspondía estrictamente a noventa y dos mil cuatrocientos cincuenta y ocho pesos (\$92.458) m/cte. (Decreto 0301 De 2024), por lo que cualquier reconocimiento por encima de este tope carece de sustento legal.

Los mayores valores pagados se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla No.15 Relación mayor valor liquidado y pagado de marzo de 2024 a enero de 2025**

Ítem	Cédula	Mayor pagado Subsidio de Alimentación	Subsidio de Alimentación	Diferencia
1	.....507	1.577.434	946.154	631.281
2	.....649	1.582.993	952.317	630.676
3	.....999	1.567.929	939.990	627.939
4	.....303	960.025	622.551	337.475
5	.....758	1.577.434	946.154	631.281
6	.....401	1.582.187	949.235	632.951
7	.....352	1.586.939	952.317	634.622
8	.....698	1.629.438	1.001.628	627.810
9	.....877	1.586.939	952.317	634.622
10	.....422	1.363.567	822.876	540.691
11	.....240	1.577.434	946.154	631.281
12	.....531	1.567.929	939.990	627.939
Total		18.160.250	10.971.683	7.188.567

Se evidenció que para la nómina de febrero de 2025, la entidad ajustó el valor y, en julio del mismo año, comunicó a cada uno de los servidores que dicho mayor valor debía ser reintegrado. Asimismo, se constató que con el pago de la nómina de mayo de 2026, aún quedan dos valores por descontar a dos funcionarios, necesarios para completar el 100 % del reintegro de lo pagado en exceso por concepto de subsidio de alimentación.

Dado que el auxilio de alimentación es un factor vinculante para la liquidación de la prima de servicios y la prima de Navidad, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 33 del Decreto 1045 de 1978 y el Artículo 59 del Decreto Ley 1042 de 1978, se solicitó al Grupo de Gestión Humana los soportes de la liquidación de las nóminas de dichas prestaciones sociales del año 2024. Al realizar la verificación de este concepto en las respectivas liquidaciones, se observó que el cálculo de ambas primas se realizó incluyendo como factor el mayor valor erróneo del auxilio de alimentación para los doce funcionarios. Esta situación fue constatada con el Grupo de Gestión Humana el día 27 de mayo de 2026 en mesa de trabajo virtual realizada vía Teams, concluyéndose la necesidad imperativa de realizar de manera inmediata los recálculos correspondientes para recuperar los recursos públicos y tramitar con los funcionarios los respectivos reintegros.

De otra parte, se verificó si el valor total a recuperar quedó debidamente registrado en los estados financieros publicados en la página web de la entidad durante el año 2025, evidenciándose que dicho monto no se incluyó en las cuentas por cobrar del activo.

Al respecto, el Grupo de Gestión Humana manifestó que remitió mensualmente la relación de los descuentos al Grupo de Gestión Financiera y Presupuestal mediante comunicaciones internas. Sin embargo, debido a que los reintegros se programaron de manera paulatina, era técnicamente necesario reconocer y causar el valor total inicial de la deuda desde el momento en que se identificó el error, con el fin de garantizar el debido control y reflejar de manera fidedigna los recursos de la entidad.

Esta omisión afecta la razonabilidad de los estados financieros al ocultar un derecho económico a favor de la entidad. Conforme a la técnica contable, en el momento en que se identifica un pago en exceso, este deja de ser un gasto al carecer de soporte legal. Para subsanarlo, se debe reversar el gasto de personal afectado —o ajustar el patrimonio si corresponde a vigencias anteriores—, disminuyendo gradualmente el activo a medida que se recauden los dineros, y detallar en las notas explicativas al cierre del periodo el origen de saldo, el monto y el estado de las acciones de cobro.

Finalmente, y como quiera que el auxilio de alimentación también se encuentra establecido como factor legal para calcular el valor de las vacaciones, se hace necesario que el Grupo de Gestión Humana proceda no solo con el recálculo de las primas de navidad y de servicios, sino también con el de las vacaciones, logrando así unificar, consolidar y determinar el valor total real que debe reintegrar cada funcionario por concepto de prestaciones sociales.

La no conformidad identificada fue socializada mediante correo electrónico el 29 de mayo de 2026. Posteriormente, se recibió respuesta por parte de la coordinadora del Grupo de Gestión Humana el 2 de junio, por el mismo medio.

La respuesta fue analizada de la siguiente manera:

La Oficina de Control Interno considera que, si bien se exponen argumentos orientados a justificar la reclasificación del mismo como observación, estos no desvirtúan el incumplimiento normativo evidenciado ni la materialidad técnica del hecho identificado durante la auditoría.

En efecto, si bien el equipo de liquidación de la nómina aceptó el error, explicó que se debió a una mala parametrización del sistema y adelantó acciones de recuperación de los recursos, dichos argumentos no desvirtúan

el incumplimiento normativo. El reconocimiento del pago en exceso del auxilio de alimentación durante varios meses, así como su impacto en la liquidación de prestaciones sociales, ratifica la ocurrencia de la no conformidad; por lo tanto, la corrección posterior y el carácter puntual de la situación no eliminan la responsabilidad frente al cumplimiento legal ni mitigan el impacto.

En consecuencia, se determina mantener la no conformidad, reiterando la necesidad de efectuar los recálculos correspondientes, completar la recuperación de los recursos, ajustar los registros contables y formular un plan de mejoramiento que fortalezca los controles y prevenga la recurrencia de situaciones similares.

**CAUSA**

Deficiencias en la parametrización manual y supervisión del factor del auxilio de alimentación por encima del tope legal, sumado a una actualización parcial que omitió el impacto en primas y vacaciones.  
Debilidad en la aplicación de los lineamientos técnicos y de articulación oportuna entre los grupos de Gestión Humana y Gestión Financiera y Presupuestal para coordinar el método de reporte y registro contable de las obligaciones a recuperar.

**CONSECUENCIA**

Reconocimiento y pago de valores superiores a los legalmente establecidos en las primas de los servidores públicos, configurando un pago de lo no debido, con riesgo de detrimento patrimonial, afectación en la confiabilidad de la información financiera, incumplimiento del principio de legalidad del gasto público y posibles implicaciones fiscales, disciplinarias y administrativas para la entidad. Igualmente, se genera una inexactitud en la revelación de la información contable de la vigencia 2025, al no registrar formalmente las cuentas por cobrar, lo que impidió reflejar la totalidad de los derechos de la entidad, vulnerando el principio de transparencia y revelación plena.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO	NO CONFORMIDAD
3	<b>Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"</b>	<b>Artículo 20:</b> (...) Los afiliados que tengan un ingreso mensual igual o superior a 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán a su cargo un aporte adicional de un punto porcentual (1%) sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, previsto por los artículos 25 y siguientes de la presente Ley.	Incumplimiento del artículo 20 de la Ley 100 de 1993 por liquidación incorrecta del aporte al Fondo de Solidaridad Pensional.

**DETALLE**

Tomando como base la nómina del mes de abril de 2026, que incluye la liquidación y pago del retroactivo, se verificó el cálculo del descuento por concepto de Fondo de Solidaridad Pensional- FSP, evidenciándose inconsistencias. En particular, se identificaron valores superiores a los legalmente establecidos en algunos funcionarios, lo que generó un mayor descuento al funcionario y un pago en exceso por concepto de aportes al FSP.

Evidenciado lo anterior, el día 20 de mayo se llevó a cabo una mesa de trabajo con el equipo responsable del proceso de liquidación de nómina, en la cual se informó que la situación se originó por una parametrización incorrecta en el software de nómina, afectando puntualmente a los funcionarios con denominación Profesional Especializado código 2028 grado 15. Asimismo, el equipo indicó que ya se encontraban adelantando acciones para ajustar la parametrización, recalcular los valores y gestionar el reintegro de los descuentos realizados en exceso; sin embargo, se precisó que la situación fue inicialmente identificada a partir de la consulta de un funcionario, quien manifestó inquietud frente al valor descontado por concepto de FSP.

De otra parte, se realizó verificación del 100% de los casos los cuales corresponden a 20 funcionarios vinculados bajo dicha denominación, evidenciándose que 13 funcionarios presentan diferencias entre el valor descontado y el valor que debió aplicarse por concepto de FSP, por lo cual requieren reliquidación, ajuste y reintegro de los valores descontados en exceso; el detalla se hace en la siguiente tabla:

**Tabla No.16 Verificación de diferencias en el cálculo del valor del Fondo de Solidaridad Pensional**

Ítem	Cedula	Denominación	Código	Grado	Valor Descuento FSP	Valor a Descontar por FSP	Diferencia
1	.....730	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
2	.....529	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
3	.....223	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
4	.....466	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	5.800	5.800	-
5	.....451	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
6	.....801	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
7	.....481	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	-	-	-
8	.....610	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.600	6.594	142.006
9	.....572	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	4.000	6.188	-2.188
10	.....950	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	76.400	7.413	68.987
11	.....413	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	87.800	6.188	81.612
12	.....180	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
13	.....397	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	146.600	6.188	140.412
14	.....565	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
15	.....551	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
16	.....386	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
17	.....238	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	146.800	6.188	140.612
18	.....135	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
19	.....300	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.200	6.188	142.012
20	.....943	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	148.400	6.188	142.212

Fuente: GGH - Elaboración Propia

Se identificó que el mayor valor corresponde a la nómina del mes de abril, la cual fue tomada como muestra para el análisis. No obstante, es importante resaltar que este resultado se basa únicamente en una muestra, por lo cual es pertinente que el grupo de Gestión Humana realice una verificación integral de la totalidad de las nóminas, dado que el mismo error podría estarse presentando en otros periodos.

Finalmente, se observa que el proceso de liquidación de nómina contempla el uso de dos herramientas: el sistema HOMINIS, como aplicativo principal, y una herramienta de apoyo en Excel, utilizada para realizar cruces y validaciones de la información con el fin de identificar posibles diferencias. En este contexto, la situación evidenciada sugiere la importancia de fortalecer la aplicación de estos controles de verificación, de manera que faciliten la detección oportuna de este tipo de inconsistencias durante el proceso de revisión previo al cierre de la nómina.

La no conformidad identificada fue socializada mediante correo electrónico el 1 de junio de 2026. Posteriormente, se recibió respuesta por parte de la coordinadora del Grupo de Gestión Humana el mismo día, por el mismo medio.

La respuesta fue analizada de la siguiente manera:

Si bien en la respuesta se argumenta que la situación obedeció a una parametrización incorrecta del sistema, que afectó únicamente a un grupo específico de funcionarios, y que el control opera adecuadamente en la mayoría de los casos, estos elementos no desvirtúan el hecho objetivo evidenciado durante la auditoría, consistente en la aplicación de descuentos superiores a los legalmente establecidos por concepto de Fondo de Solidaridad Pensional (FSP).

El hecho de que la situación haya afectado a un grupo específico de funcionarios, que el control opere en la mayoría de los casos o que no exista detrimento patrimonial, no elimina la materialización del error ni la debilidad en los controles, los cuales no permitieron su detección oportuna, siendo identificado incluso a partir de la inquietud de los funcionarios.

En consecuencia, se concluye que los argumentos presentados no desvirtúan el incumplimiento identificado, por lo cual se mantiene en su totalidad la No Conformidad.

**CAUSA**

Debilidad en los controles de validación y revisión previa del proceso de liquidación de nómina, al no detectarse oportunamente las inconsistencias antes de la generación de pagos, particularmente en la verificación de la correcta parametrización del sistema y en la aplicación de cambios que impactan los cálculos de aportes a la seguridad social.

**CONSECUENCIA**

Afectación en la confiabilidad del proceso de liquidación de nómina y en la razonabilidad de los valores reportados y pagados al Sistema General de Pensiones, evidenciando riesgos de incumplimiento normativo, reprocesos administrativos, posibles contingencias frente a los funcionarios por descuentos indebidos y debilidades en el sistema de control interno que pueden derivar en errores recurrentes si no se adoptan controles efectivos.

No.	CRITERIO	DESCRIPCIÓN DEL CRITERIO	NO CONFORMIDAD
4	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Dimensión 7: Control Interno.	<p><b>MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste. El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito(...)</b></p> <p><b>Primera línea de defensa:</b> esta línea de defensa les corresponde a los servidores en sus diferentes niveles, quienes aplican las medidas de control interno en las operaciones del día a día de la entidad. Se debe precisar que cuando se trate de servidores que ostenten un cargo de responsabilidad (jefe) dentro de la estructura organizacional, se denominan controles de gerencia operativa, ya que son aplicados por líderes o responsables de proceso. Esta línea se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, por consiguiente, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos.</p>	Incumplimiento de las actividades de control previo del procedimiento de Gestión Humana (Actividad 10) bajo el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) - Dimensión 7: Control Interno, ante la omisión de los controles operativos aplicables a la Primera Línea de Defensa, evidenciado en retenciones indebidas y pagos erróneos en la nómina y retroactivo salarial.

**DETALLE**

En desarrollo de la auditoría al proceso de liquidación de la nómina, se realizó la verificación de la liquidación y pago del retroactivo salarial derivado de la aplicación del Decreto 311 de marzo de 2026. Dicho decreto ordenó un incremento con efectos económicos retroactivos a partir del primero de enero de la presente vigencia. Como resultado de esta verificación se evidenció la inobservancia y debilidad de los controles preventivos.

Específicamente, se evidenció el incumplimiento de la Actividad No. 10 del Procedimiento de Gestión Humana de la Entidad, la cual establece "*Revisar la pre-nómina en archivo Excel (...) frente a los soportes físicos y/o digitales de las novedades presentadas en el mes y que deberán ser tenidas en cuenta en la preliquidación de nómina*". La omisión

<b>Fecha:</b>	10-08-2022
<b>Versión:</b>	7
<b>Código:</b>	EM-FO-01

de este control manual de validación cruzada sumada al procesamiento automatizado del software sin actividades adicionales de verificación facilitó la materialización de los siguientes resultados e inconsistencias:

- Pagos por menor valor debido a retenciones indebidas (Nómina de Retroactivo): Tras efectuar la verificación detallada de los desprendibles de pago del retroactivo salarial, el equipo auditor identificó ocho (8) casos de servidores públicos a quienes se les aplicó un doble descuento por concepto de aportes a salud. El sistema de información retuvo un porcentaje para la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual el funcionario se encuentra afiliado, y de manera simultánea realizó un segundo descuento por el mismo concepto direccionado a una EPS incorrecta, disminuyendo de esta forma el neto pagado a los trabajadores. Al respecto, el Grupo de Liquidación de Nómina manifestó que detectó dicha inconsistencia al realizar sus propios cruces de información previos al pago de los aportes a la seguridad social a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) —razón por la cual los recursos no alcanzaron a ser transferidos erróneamente a terceros externos—, admitiendo, sin embargo, que desconocían la falla técnica originaria en el aplicativo que ocasionó el doble cálculo y que programarían el reintegro a los funcionarios en la nómina siguiente.
- Pago por mayor valor en retroactivo (Detectado y reintegrado extemporáneamente): Se identificó un (1) caso en el cual se liquidó y pagó al funcionario un valor superior al definido en la normativa vigente por concepto de retroactivo salarial. Esta situación derivó en la devolución y reintegro del dinero días después del giro, puntualmente el 24 de abril, y en forma posterior, fue comunicado al Grupo de Gestión Financiera y Presupuestal con memorando interno 20266505188493 del 27 de abril de 2026, para su respectivo trámite de ajuste presupuestal.
- Pago por mayor valor en nómina ordinaria (No detectado por la entidad - Sin reintegrar): Se evidenció que, en la nómina ordinaria del mes de enero de 2026, se liquidó y pagó un mayor valor por concepto de salario a un (1) funcionario, correspondiente a tres (3) días de incapacidad que debieron ser descontados o indexados según la normatividad vigente. A la fecha de corte y detección del error por parte de este equipo auditor, esta inconsistencia no había sido identificada ni observada por el Grupo de Liquidación de Nómina, lo que significa que los recursos públicos no han sido objeto de reintegro. Como consecuencia directa de este mayor valor pagado por salario en enero, el sistema sobreestimó el Ingreso Base de Cotización (IBC), generando adicionalmente un cálculo y pago en exceso por los conceptos de salud, pensión y Fondo de Solidaridad Pensional (FSP).

La no conformidad identificada fue socializada mediante correo electrónico el 2 de junio de 2026. Posteriormente, se recibió respuesta por parte de la coordinadora del Grupo de Gestión Humana el 3 de junio, por el mismo medio.

Revisada la respuesta presentada por la dependencia auditada, la Oficina de Control Interno considera que los argumentos expuestos no desvirtúan las situaciones evidenciadas ni dan lugar a la reclasificación de la no conformidad.

Si bien se indica que los casos identificados son puntuales y que se realizaron acciones de corrección, la OCI reitera que el hallazgo no se fundamenta en la cantidad de registros incorrectos sino en la naturaleza de las inconsistencias, las cuales evidencian debilidades en la aplicación efectiva del control establecido en el procedimiento (Actividad No. 10). La materialización de pagos por mayor y menor valor confirma que dicho control no operó adecuadamente.

Asimismo, el hecho de que algunos errores hayan sido detectados posteriormente o se encuentren en proceso de reintegro no subsana la omisión del control preventivo ni la falta de oportunidad en la detección, especialmente en el caso que no fue identificado por la Entidad.

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

<p>En cuanto a que el problema se originó en la configuración del software, la OCI considera que esto hace más delicada la situación, ya que muestra que no existen controles suficientes para detectar errores, lo que podría permitir que se presenten más fallas en la liquidación de la nómina sin ser identificadas oportunamente</p> <p>Cabe precisar que, por criterio de integralidad, la OCI decidió consolidar en un solo hallazgo varias situaciones asociadas al mismo proceso y al manejo de recursos públicos.</p> <p>Por las consideraciones anteriores, la Oficina de Control Interno considera pertinente mantener la no conformidad.</p>
<b>CAUSA</b>
Debilidades en los controles preventivos establecido en el procedimiento interno y ausencia de análisis, cruce manual y validación antes de la autorización de los pagos.
<b>CONSECUENCIA</b>
Impacto económico para la entidad por pagos en exceso y mayores valores a seguridad social pendientes de conciliación; menor ingreso para ocho (8) servidores públicos por descuentos erróneos; y generación de trámites administrativos adicionales por reprocesos.

## 6. NO CONFORMIDADES RECURRENTE

No se identificaron no conformidades recurrentes en esta auditoría

## 7. EVALUACIÓN RIESGOS

Consultada la herramienta GESRIESOS se evidencia que el grupo de Gestión Humana tiene identificados los siguientes riesgos relacionados con el objeto de la presente auditoría:

Gestión: RG-TH-67 Posibilidad de afectación económica, por el incumplimiento en el pago de las obligaciones laborales, seguridad social y/o parafiscales debido a la Omisión de información y/o errores en el registro de la información en el sistema de nómina para su liquidación: Riesgo ubicado en zona moderada sin materializar. Evaluado por la OCI el 31 de octubre de 2025.

Gestión: RG-TH-68 Posibilidad de afectación económica por el incumplimiento en el trámite administrativo para el cobro de las acreencias sobrevinientes de las incapacidades ante las EPS y/o la ARL debido a la omisión de información en el registro y/o errores en la gestión y liquidación de novedades: Riesgo ubicado en zona moderada sin materializar. Evaluado por la OCI el 25 de octubre de 2025.

Se adjunta en archivo PDF la evaluación correspondiente generada por el aplicativo GESRIESGOS y que hace parte de este informe.

## 8. OTROS ASPECTOS EVALUADOS

### 8.1 Autocontrol / Autoevaluación

En reunión realizada el día 8 de mayo de 2026 a través de la plataforma Teams, se desarrolló un ejercicio de autoevaluación, autocontrol y monitoreo de cambios aplicado al proceso de liquidación de la nómina, con la participación de los funcionarios responsables del proceso. Previa contextualización de los conceptos de autoevaluación y autocontrol, se formularon preguntas orientadas a identificar su aplicación dentro del proceso, ante lo cual los integrantes del equipo manifestaron:

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

### Autocontrol

El autocontrol se ejerce mediante la verificación permanente de la información a lo largo del proceso, apoyado en herramientas como agendas, matrices de seguimiento y controles en archivos Excel, que permiten validar los datos procesados, organizar las actividades y contribuir al cumplimiento de los tiempos de respuesta establecidos, pese a las limitaciones operativas identificadas. No obstante, el resultado de la auditoría evidencia la necesidad de fortalecer la cultura del autocontrol en el proceso.

### Autoevaluación

La autoevaluación se realiza de manera continua durante la ejecución del proceso, a través del análisis de las situaciones que se presentan en cada ciclo de nómina, identificando las limitaciones operativas, principalmente asociadas a la manualidad y a las restricciones del software utilizado. Este ejercicio les permite reconocer aspectos por mejorar y definir acciones para mitigar impactos en los siguientes ciclos, apoyándose en la revisión de los resultados obtenidos en cada periodo.

### 8.2 Indicadores

Consultado el Sistema de Planeación y Gestión Institucional (SPGI), herramienta utilizada por la entidad para la medición y el seguimiento de los indicadores de desempeño de los procesos, se evidenció que el Grupo de Gestión Humana formuló tres (3) indicadores para el año 2026, a saber:

1. Porcentaje de avance del plan de acción de la política de Gestión del Talento Humano [Plan de Acción]
2. Porcentaje de avance del plan de acción de la política de Integridad [Plan de Acción]
3. Efectividad en las capacitaciones de la entidad que tengan una intensidad horaria de 16 horas o más [Plan de Acción]

Teniendo en cuenta el objeto de la presente auditoría, no se evalúa el avance de dichos indicadores, dado que no guardan relación directa con el alcance de la misma.

### 8.3 Recomendaciones auditoría anterior

En la auditoría a la liquidación de la nómina realizada en el año 2023, se hicieron algunas recomendaciones; en el desarrollo de la presente auditoría se solicitó información sobre las acciones ejecutadas frente a estas, las cuales fueron reportadas de la siguiente manera:

**Tabla No. 17 Recomendaciones Auditoría Anterior**

Auditoría a la Liquidación de la Nómina año 2023		
Ítem	Recomendación	Acción Realizada
1	Definir estrategias que contribuyan al cumplimiento en un 100% de la normatividad relacionada con el tiempo mínimo del pago de las vacaciones.	<b>Recomendación acogida</b> A través de la expedición de la circular de vacaciones de cada vigencia, se establecen los lineamientos para el disfrute de estas, teniendo en cuenta la normatividad establecida, que incluye la programación para garantizar el tiempo mínimo de pago de las vacaciones.
2	Implementar una periodicidad en la gestión del cobro de la cartera por concepto de incapacidades, con el ánimo de realizar con oportunidad su recaudo y mantener un ejercicio de depuración permanente.	<b>Recomendación acogida</b> Se establecieron acciones de circularización trimestral, mesas de trabajo con EPS, comunicaciones a la Supersalud, seguimiento permanente con el Grupo de Gestión

		Financiera en la identificación de recaudo, conciliación mensual.
3	Estudiar la pertinencia de elaborar un documento de ayuda que permita alinear con las EPS y ARL, las características a tener en cuenta para la liquidación de las incapacidades en cuanto al ingreso base de cotización; el cual sirva de apoyo para el manejo de los saldos de cartera que resulten por este tipo de características.	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>Al interior del proceso de gestión humana se validó la pertinencia de elaborar el citado documento, sin embargo, al evidenciarse que los requisitos se encuentran establecidos y relacionados en la documentación que reposa en GESPRO, no se consideró pertinente, sin perjuicio de adelantar las acciones de la circularización con las EPS, dentro de las cuales se relacionan los aspectos tenidos en cuenta para el cálculo de los valores a ser reconocidos a la Entidad.</p> <p>Finalmente, en la mesa de trabajo realizada en el mes de mayo de 2025 con la ESP Aliansalud (Colmédica) se revisaron los conceptos base de las liquidaciones los cuales corresponden a la normatividad vigente.</p>
4	Considerar la posibilidad de fortalecer el punto de control y seguimiento que tiene el proceso con la matriz de seguimiento a las incapacidades, de manera tal, que refleje todo el seguimiento alineado con los datos de cada soporte de gestión de cobro.	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>Con base en los seguimientos mensuales realizados con el Grupo de Gestión Financiera y la elaboración de la conciliación mensual de incapacidades, se ha adelantado el proceso de actualizar la información en los dos informes, a fin de reflejar el seguimiento y estado actual de la cartera, la cual se encuentra conciliada e identificada a nivel de vigencia, EPS, tercero y estado de pago.</p>
5	Considerar la elaboración de un documento de apoyo construido con las partes interesadas, que contribuyan a minimizar los saldos de la cartera por concepto de incapacidades, así como también los trámites internos para gestionar el tratamiento de cobro de dichos saldos.	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>En la vigencia 2025 se realizó la construcción de documento de cobro (similar a un Auto de Cobro), dentro del cual se relacionaron todas las acciones adelantadas por la Entidad ante cada EPS con cartera pendiente de pago, a fin de constituirlo en un título que pudiese ser exigible de pago y remitido al Grupo de Cobro Coactivo para el trámite correspondiente.</p> <p>Dentro del proceso, se consideró por parte de la Oficina Asesora Jurídica, que dada la cuantía, el documento no procedería, sino que los documentos elaborados servirían de soporte para la presentación de demandas ante Jueces de Pequeñas Causas, proceso adelantado en el mes de agosto de 2025.</p>
6	Actualizar el procedimiento TH-PR-09 – Generación de Nómina, en su parte normativa respecto a lo relacionado con la fijación de las remuneraciones.	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>En la vigencia 2024 se realizó actualización con la versión Nro. 7 del día 30 de mayo de 2024 para el procedimiento TH-PR-09</p> <p>En la vigencia 2025 se actualizó el procedimiento TH-PR-21 versión Nro. 4 del 23 de mayo de 2025.</p> <p>En la vigencia 2026 se está adelantando la modificación del procedimiento TH-PR-09, indicando como política de operación el Decreto Salarial que se expida en cada vigencia.</p>
7	Modificar el formato TH-FO-57 – Planilla de Liquidación de Horas Extras, en el sentido de incluir en los campos definidos para firma, el nombre, identificación y cargo de quien firma.	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>Se realizó actualización del formato con fecha 31 de Julio de 2025.</p>

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

<b>8</b>	<p>Adelantar las acciones necesarias con el fin de documentar el servicio de la ruta que la entidad ofrece, definiendo los casos de reconocimiento y pago del auxilio de transporte para los funcionarios que no hacen uso de dicho servicio.</p>	<p><b>Recomendación acogida</b></p> <p>Por parte del supervisor del contrato de rutas, una vez suscrito el mismo, se remite correo con los usuarios inscritos para adelantar los registros correspondientes en el Software de nómina, con el fin desde la competencia del proceso de nómina excluir a los servidores que tienen derecho al reconocimiento del auxilio de transporte, con base en lo establecido en el Decreto Salarial de cada vigencia.</p>
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Auditoría anterior, GGH, elaboración propia

#### 8.4 Monitoreo del cambio

Con el fin de identificar la existencia de cambios relevantes en el proceso objeto de la auditoría enmarcados en la mejora continua, el día 8 de mayo de 2026 se llevó a cabo reunión vía Teams con la participación de los funcionarios responsables del proceso, en la cual la coordinadora indicó que el proceso se encuentra en análisis de posibles mejoras, especialmente en lo relacionado con la implementación de soluciones tecnológicas que permitan reducir la manualidad. En este sentido, se han adelantado acercamientos con entidades externas y participación en espacios de capacitación para identificar alternativas, sin que a la fecha se haya materializado un cambio, proyectándose su posible implementación en futuras vigencias.

En el desarrollo del ejercicio no se evidenciaron cambios relevantes implementados durante el periodo evaluado.

#### 8.5 Conflictos de Interés

Se consultó a través de correo electrónico el día 27 de marzo de 2026 a la coordinadora del Grupo de Gestión Humana de la existencia de la declaratoria de conflicto de interés al interior del equipo del proceso de liquidación de la nómina, a lo cual informó que a la fecha ninguno de los colaboradores que participan en dicho proceso han declarado conflicto de interés.

#### 8.6 Evaluación de Efectividades

Se realizó verificación de la matriz del plan de mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República y el plan de mejoramiento interno (auditorías internas), evidenciando que no se tienen acciones de mejora vigentes asociadas a no conformidades formuladas al proceso de liquidación de la nómina.

#### 8.7 Aspectos Estadísticos

El Grupo de Gestión Humana realiza el proceso de liquidación de nómina con el aplicativo HOMINIS y se apoya en archivos Excel las validaciones y cálculos que la herramienta no realiza.

Por lo anterior, no se ejecutó la fase de análisis de información estadística

### 9 OBSERVACIONES

#### 9.1 Deficiencias en el control y oportunidad de mejora de novedades de nómina frente a actos administrativos de licencias no remuneradas.

Durante la ejecución de la auditoría se revisó el proceso de liquidación de nómina, en el cual se identificó una oportunidad de mejora relacionada con la adecuada articulación entre la expedición de actos administrativos y el registro oportuno de novedades en el sistema de nómina, evidenciándose desajustes en los tiempos de estas actividades.

 <p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

Mediante la Resolución No. 002416 del 31 de octubre de 2024, se concedió a la funcionaria una licencia no remunerada por 77 días (del 13 de enero al 5 de mayo de 2025). Previo a esto, la funcionaria disfrutó de vacaciones del 18 de diciembre de 2024 al 10 de enero de 2025. Pese a que el acto administrativo de la licencia se expidió con casi tres meses de antelación, la entidad liquidó y pagó los salarios de enero y febrero de 2025. El error fue detectado posteriormente, registrándose el reintegro de los valores mediante memorando 20256305106413 del 6 de marzo de 2025, por montos de \$3.361.710 (mes de enero (20 días) y \$5.056.381 (mes de febrero)), configurándose la devolución del pago de lo no debido los días 3 y 4 de marzo de 2025.


Posteriormente, mediante la Resolución No. 000784 del 25 de abril de 2025, se modificó la licencia reduciéndola a 75 días (del 13 de enero al 30 de abril de 2025), lo que implicaba que la funcionaria debía reintegrarse el 1 de mayo y recibir el salario completo de ese mes. No obstante, en la nómina de mayo solo se liquidaron y pagaron 25 días. Ante esta situación, la funcionaria solicitó el ajuste por correo electrónico con base en el nuevo acto administrativo. El valor correspondiente a los cinco (5) días faltantes fue posteriormente liquidado y pagado en la nómina del mes de junio de 2025.

La revisión de los soportes documentales revela una falta de oportunidad recurrente en el cargue de novedades de personal dentro del proceso de liquidación de nómina. Esta situación se observa en las Resoluciones N° 002416 de 2024 y N° 000784 de 2025, donde se identifica una falta de articulación entre la expedición de los actos administrativos y su aplicación en la nómina. La repetición de estos casos — tanto en la suspensión como en el restablecimiento de pagos— pone de manifiesto que los controles se aplican después de que se realizan los pagos y no mediante revisiones previas.

En este contexto, se evidenció que, a pesar de existir una resolución en firme, la licencia no fue registrada en las nóminas de enero y febrero de 2025, lo que generó un pago que no correspondía y que posteriormente tuvo que ser reintegrado. De igual manera, la modificación posterior de dicha licencia tampoco se aplicó oportunamente en la nómina de mayo de 2025, lo que ocasionó un pago menor al debido y la correspondiente reclamación por parte de la funcionaria.

La recurrencia en la falta de aplicación oportuna de los actos administrativos de personal en el proceso de nómina genera un impacto directo en la gestión de la entidad, asociando los siguientes riesgos:

- **Riesgo de Configuración de Presunta Incidencia Fiscal:** Si bien en el caso objeto de revisión se configuró la devolución efectiva de lo no debido, la debilidad en los controles concurrentes expone a la entidad al riesgo de materializar un detrimento patrimonial. El pago de asignaciones salariales a servidores públicos sin la debida contraprestación del servicio, o cuya situación administrativa de licencia no remunerada se encuentre en firme, suspende legalmente dicha obligación; por lo tanto, la persistencia de estas desatenciones procedimentales ostenta una potencial incidencia fiscal en los términos de la gestión fiscal y la salvaguarda del erario.
- **Afectación a la Certidumbre y Consistencia Financiera:** Las deficiencias en la oportunidad del registro de novedades obligan a la ejecución de reprocesos manuales, tales como la reversión de giros, la conciliación de extractos bancarios por reintegros y posible emisión de nóminas de ajuste extemporáneas. Esta situación puede afectar temporalmente la confiabilidad de la información financiera.
- **Exposición a Reclamaciones y Pasivos Laborales:** Por otra parte, la omisión en el cargue de los actos administrativos que restablecen el derecho al salario (como se observó en el mes de mayo) deriva en pagos inferiores a los legalmente debidos. Esto sitúa a la entidad ante un riesgo de reclamaciones laborales.

 <p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

### 9.2 Debilidades en la oportunidad del pago de vacaciones

En el marco de la auditoría a la liquidación de nómina, se evidenció que para un total de 97 funcionarios a quienes se les liquidaron y pagaron vacaciones el 19 de diciembre de 2025, en 96 casos el pago se realizó con la anticipación requerida frente a la fecha de inicio del disfrute (entre el 22 de diciembre de 2025 y el 19 de enero de 2026).

No obstante, para un (1) funcionario cuyo periodo de vacaciones inició el 11 de diciembre de 2025, el pago fue efectuado el 19 de diciembre de 2025, es decir, con posterioridad al inicio del disfrute.

De acuerdo con la información suministrada por el área de Gestión Humana, la situación obedeció a una omisión en el proceso, motivo por el cual se solicitó autorización al funcionario para realizar el pago en fecha posterior al inicio del disfrute. Al analizar los soportes documentales, se observó que:

- El funcionario programó sus vacaciones desde febrero de 2025.
- En marzo de 2025 se solicitó ajuste al formato, el cual fue atendido el 2 de septiembre de 2025.
- Posteriormente, el 28 de noviembre de 2025, el área de Gestión Humana solicitó autorización para realizar el pago en fecha posterior al inicio del disfrute.

Lo anterior evidencia que, a pesar de existir una programación previa y actuaciones administrativas durante el año, no se garantizó oportunamente la inclusión y pago dentro de los términos establecidos, situación que, si bien es puntual frente al universo evaluado, pone de manifiesto debilidades en los mecanismos de control y seguimiento del proceso.


Adicionalmente, se debe señalar que en la auditoría anterior se evidenció que, dentro de una muestra de 51 liquidaciones, 2 fueron pagadas el mismo día de inicio del disfrute de las vacaciones, lo cual refuerza la recurrencia del riesgo asociado al pago inoportuno.

En consecuencia, se considera necesario que la entidad formule e implemente un plan de mejoramiento orientado a eliminar la probabilidad de que estas situaciones vuelvan a presentarse, fortaleciendo los controles, el seguimiento a la programación de vacaciones y los mecanismos de validación previos al pago, con el fin de garantizar el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales conforme a la normativa vigente.

### 9.3 Actualización, organización y control documental de historias laborales.

Durante la verificación realizada de manera presencial los días 5, 6 y 7 de mayo de 2026 a la muestra de historias laborales de la entidad, se constataron las siguientes situaciones:

- **Foliación desactualizada e interrumpida:** Se observaron carpetas con hojas que carecen de número de folio intercaladas con otras que sí lo tienen. Esto se debe a la inclusión de documentos nuevos con fecha posterior a los procesos previos de foliación, sin que se haya realizado la actualización consecutiva correspondiente.
- **Falta de Actos Administrativos de Prima Técnica:** En los expedientes objeto de revisión se evidenció la ausencia de las resoluciones de asignación de prima técnica, así como de sus soportes obligatorios, tales como el memorando de solicitud de asignación y el formato *GH-FO-60*.
- **Inconsistencia y falta de archivo en resoluciones de horas extras:** Se identificó la ausencia de las resoluciones de reconocimiento de horas extras. Particularmente, en ninguna de las carpetas de la muestra se encontraba archivado el acto administrativo correspondiente al mes de diciembre de 2025, periodo tomado como base para la verificación de la nómina. Además, como la entidad emite una sola resolución que incluye a todos los funcionarios, su archivo en las carpetas individuales es incompleto (algunas tienen ciertos meses y otras no), lo que dificulta confirmar si todas las resoluciones están debidamente archivadas y si el pago mensual se realizó correctamente para cada servidor.

	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

- **Ausencia de actos administrativos en carpeta y subsanación en sitio:** La falta de los citados actos administrativos dentro de los expedientes individuales generó una inconsistencia en la información laboral de los servidores de la muestra, al punto de que, si el auditor no hubiese tenido conocimiento previo de la existencia de tales resoluciones por fuentes externas al expediente, se habría concluido de forma errónea que los funcionarios evaluados no percibían ningún recurso o emolumento adicional a su asignación básica salarial. Cabe aclarar que la información y soportes faltantes fueron requeridos por la auditoría en el mismo momento de la inspección, siendo aportados e incluidos de manera paulatina por los responsables del proceso a medida que avanzaba la verificación.

Esta situación se consideró inicialmente como una no conformidad, la cual fue socializada el día 26 de mayo de 2026 vía correo electrónico. Posteriormente, por el mismo medio, el día 28 de mayo de 2026 el proceso auditado dio respuesta indicando que:

- No existe pérdida, alteración ni inexistencia de documentos.
- La información fue ubicada y suministrada durante la auditoría.
- Los actos administrativos existen, están debidamente expedidos y pueden ser verificados en sistemas institucionales.
- No se evidenció afectación a derechos, pagos sin soporte ni materialización de riesgos.
- La normatividad aplicable no establece que la desactualización temporal de foliación constituya incumplimiento por sí sola.

El Grupo de Gestión Humana solicitó, en consecuencia, la reclasificación del hallazgo como observación.

Analizada la respuesta por la Oficina de Control Interno, se estableció que, si bien los documentos existen y fueron aportados durante la auditoría, la ausencia inicial de los mismos en las historias laborales evidencia debilidades en la organización, actualización y control documental, lo que afecta la disponibilidad y confiabilidad de la información. No obstante, también se evidenció que no hubo impacto material, razón por la cual, se determina reclasificar la no conformidad como observación, en tanto corresponde a una oportunidad de mejora en la gestión documental. Se insta a fortalecer los controles archivísticos y adoptar acciones inmediatas para garantizar la actualización, organización y completitud de los expedientes laborales, asegurando su integridad, trazabilidad y disponibilidad.

#### **9.4 Reliquidación de incapacidades por ajuste salarial retroactivo**

En desarrollo de la auditoría a la liquidación de la nómina, se revisaron las incapacidades médicas de los meses de enero y febrero de la vigencia 2026, puntualmente las que se calcularon inicialmente con el salario de diciembre de 2025. Al comparar esto con el decreto de aumento salarial expedido por el Gobierno Nacional (312 de marzo de 2026), se evidencian diferentes interpretaciones frente a la aplicación de dicho ajuste en el reconocimiento de incapacidades médicas.

La normativa vigente establece, como regla general, que la liquidación de incapacidades se realiza con base en el Ingreso Base de Cotización (IBC) del mes anterior. No obstante, el marco regulatorio también contempla que, en los casos de ajustes salariales de origen legal con efectos retroactivos, procede la reliquidación de las prestaciones económicas, una vez se realicen las correcciones correspondientes en las planillas de seguridad social (PILA) y se efectúen los aportes derivados de dichos ajustes.

En mesa de trabajo realizada el 20 de mayo de 2026, el equipo encargado de la liquidación de nómina manifestó que, bajo su interpretación, las incapacidades del mes de enero y febrero no son susceptibles de ajuste con el incremento salarial decretado, al considerar que estas deben mantenerse con el salario del mes inmediatamente anterior. En este sentido, señalaron que las incapacidades iniciadas en el mes de enero se pagan con el IBC previo, el cual, para

 <p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

este caso, corresponde al salario devengado en diciembre. A su vez, indicaron que el IBC de diciembre corresponde al de noviembre, debido a que el pago de los aportes se realiza de manera anticipada a la EPS.

No obstante, esta posición difiere de otros criterios técnicos que reconocen la posibilidad de reliquidar dichas prestaciones una vez se hayan efectuado los ajustes en seguridad social derivados del incremento salarial retroactivo. En este sentido, se observa la conveniencia de fortalecer y unificar el criterio institucional frente a la aplicación de la normatividad relacionada con la liquidación y eventual reliquidación de incapacidades médicas en escenarios de incrementos salariales retroactivos, de manera que se garantice una interpretación homogénea tanto al interior de la entidad como frente a los entes de control internos y externos. Esto incluye la articulación entre las disposiciones sobre IBC del mes anterior y aquellas que habilitan la reliquidación por ajustes salariales, así como la correcta aplicación de los procedimientos asociados a la actualización de la planilla PILA.

## 10 CONCLUSIONES

- 10.1 Se constató que los salarios básicos de la planta de personal y las escalas salariales se aplican correctamente, logrando que los montos pagados coincidan con los cargos reales de los funcionarios.
- 10.2 Se presentó una falla en el control previo al liquidar el retroactivo salarial, lo que generó retenciones indebidas y pagos erróneos. Asimismo, se observó una falta de oportunidad y articulación para registrar novedades a tiempo, permitiendo que se le pagara el salario a un empleado en licencia no remunerada (dinero ya reintegrado).
- 10.3 Se observó que la mayoría de los conceptos mensuales de la muestra —como la prima técnica, auxilios de transporte y alimentación, horas extras y porcentajes generales de seguridad social— se liquidaron de forma correcta y conforme a las reglas; no obstante, se presentó la omisión del pago del reconocimiento por coordinación a un funcionario ya designado, un cálculo incorrecto en el aporte al Fondo de Solidaridad Pensional que generó un menor valor girado a los funcionarios afectados, la falta de cálculo del retroactivo para las incapacidades médicas y la omisión en el trámite para su indexación ante las EPS.
- 10.4 La liquidación de las prestaciones anuales fue exacta en cuanto a los tiempos de servicio laborados y la proporcionalidad de los pagos aplicados a cada funcionario.
- 10.5 Se observó una alteración en la base prestacional y contable utilizada para liquidar las cesantías, debido a que se pagó un exceso en el auxilio de alimentación que superó los límites permitidos.
- 10.6 Los valores pagados por vacaciones, prima de vacaciones y recreación coinciden matemáticamente con los días hábiles de descanso disfrutados y están respaldados por sus documentos de autorización; sin embargo, se presentó una falta de eficacia en los controles operativos al tramitar y pagar las vacaciones de un funcionario de manera tardía, realizándose dicho pago después de haber iniciado su descanso.
- 10.7 Se evidenció una deficiencia en el control de los archivos, mostrando expedientes de historias laborales desorganizados, mal foliados y sin la integridad documental requerida.
- 10.8 El proceso de nómina presenta debilidades en sus controles internos, evidenciadas en errores de liquidación, pagos indebidos, omisiones y reprocesos administrativos, lo cual refleja deficiencias en la validación de novedades, revisión de la información y gestión documental. Estas situaciones afectan la eficiencia, oportunidad y confiabilidad del proceso, incrementando riesgos operativos, disciplinarios y fiscales, y evidencian la necesidad de fortalecer los mecanismos de control, seguimiento y mejora continua.

 <p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

10.9 Frente al criterio evaluado sobre la aplicación de la reliquidación de incapacidades por incremento salarial retroactivo, se evidencia que la entidad no está aplicando la norma de manera integral, al omitir la posibilidad de ajuste derivada del aumento salarial.

## 11 RECOMENDACIONES

11.1 Diseñar un protocolo formal de operación conjunta entre los procesos de Nómina y Contabilidad que defina con claridad las acciones técnicas a seguir ante eventuales pagos en exceso, estableciendo la obligación de causar de manera inmediata el 100 % de la deuda como una cuenta por cobrar en el activo y reversar el gasto afectado desde el momento en que se identifique el error.

11.2 Efectuar el recálculo integral de la liquidación de las vacaciones, cesantías, primas de servicios y primas de Navidad de los doce (12) funcionarios afectados, a razón de que al momento de liquidarlas se les incluyó un valor por concepto de auxilio de alimentación mayor al legalmente debido; con base en esta corrección, determinar el monto real y definitivo que se pagó en exceso por cada prestación para proceder a realizar las acciones pertinentes para la recuperación de los recursos pagados en exceso.

11.3 Revisar de manera integral las nóminas liquidadas para corregir los errores de configuración en el sistema con respecto al Fondo de Solidaridad Pensional (FSP), asegurando la reliquidación y devolución del mayor deducido a los funcionarios; asimismo, se debe validar la posibilidad de activar alertas automáticas en el HOMINIS que bloqueen descuentos superiores a la ley, garantizando que la entidad detecte estas fallas de manera oportuna.

11.4 Diseñar, formalizar e implementar un protocolo de articulación y control previo entre los responsables de la expedición de actos administrativos de personal y el equipo de liquidación de nómina, el cual debe garantizar, mediante un cruce sistemático (*checklist* de verificación), que ningún periodo de nómina sea cerrado ni pagado sin haber registrado oportunamente la totalidad de las situaciones administrativas del mes—incluyendo asignaciones de funciones de coordinación, licencias, modificaciones, vacaciones o reintegros—, asegurando así que todo reconocimiento autorizado por resolución vigente sea liquidado correctamente y previniendo tanto omisiones en los pagos como desembolsos de lo no debido.

11.5 Reforzar la gestión documental del Grupo de Gestión Humana asegurando la integridad, foliación, archivo y actualización oportuna de los expedientes. Para ello, se deberá definir con claridad la política de conformación de las historias laborales, especificando de manera taxativa qué documentos técnicos y soportes de nómina deben reposar de forma física y cuáles se mantendrán exclusivamente en medio digital.

11.6 Incorporar y tipificar de manera formal en el Mapa de Riesgos Institucional la categoría de "Riesgo de Presunta Incidencia Fiscal por Errores en la Liquidación de Nómina", estableciendo que la manipulación manual incorrecta del sistema, la falta de controles concurrentes y la omisión en el cargue oportuno de los actos administrativos que generen pagos de lo no debido, configuran una potencial vulneración al erario; para lo cual se deberán definir controles humanos obligatorios previos al cierre de cada periodo que mitiguen la materialización de un detrimento patrimonial y activen el cobro inmediato del 100 % de los recursos públicos afectados.

11.7 Realizar las consultas jurídicas pertinentes al interior de la entidad, con el fin de definir una postura institucional clara sobre la aplicación de la reliquidación de incapacidades frente a incrementos salariales retroactivos y, con base en dicho análisis, establecer las acciones administrativas a seguir que garanticen el cumplimiento normativo y la protección de los derechos de los servidores.

11.8 Evaluar la pertinencia de un mecanismo de revisión previa de la nómina, mediante un grupo funcional o instancia de revisión interna, que permita validar la información antes del pago, con el fin de fortalecer los

 <p>Autoridad Nacional de Licencias Ambientales</p>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>Fecha:</b>	10-08-2022
		<b>Versión:</b>	7
		<b>Código:</b>	EM-FO-01

controles preventivos, minimizar riesgos de errores o pagos indebidos y asegurar la confiabilidad del proceso, asegurando la participación de las áreas involucradas y la definición de responsabilidades, periodicidad y evidencias de revisión.

11.9 Definir y adoptar un criterio institucional unificado y documentado para la aplicación del ajuste salarial retroactivo en la liquidación y reliquidación de incapacidades médicas, asegurando su correcta articulación con la actualización de la planilla PILA y el cumplimiento de la normatividad vigente, y considerar como soporte la emisión o consulta de un concepto jurídico interno o externo que respalde la interpretación adoptada, con el fin de garantizar consistencia operativa y alineación frente a entes de control internos y externos.

**ELÍAS ALONSO NULE RHENALS**

Jefe de la Oficina de Control Interno

Proyectó: Yamilet Orozco Díaz

Revisó: Luz Dary Amaya Peña