



La justicia  
es de todos

Minjusticia

**INFORME DE AUDITORÍA  
EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN AL  
PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN  
Y PAGO DE NÓMINA.**

Oficina de  
Control  
Interno  
2021

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

## 1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:

Evaluar y verificar el cumplimiento de los criterios asociados a la liquidación mensual de los salarios y prestaciones sociales a que tienen derecho los funcionarios de la Entidad, en cada período mensual, con los respectivos descuentos de ley y el registro de las diferentes novedades de personal, así como la generación de reportes de seguridad social, aportes parafiscales y reporte de cesantías.

Así mismo, evaluar y verificar el óptimo funcionamiento del sistema Sigep-Peoplenet para el cumplimiento de los criterios asociados a la liquidación mensual de los salarios y prestaciones sociales a que tienen derecho los funcionarios de la Entidad.

## 2. ALCANCE DE LA AUDITORÍA:

En esta oportunidad se tendrán en cuenta los siguientes escenarios:

1. Se llevará a cabo el cumplimiento del objetivo propuesto, realizando la evaluación y verificación de algunos contratos cuyas finalidades consistieron en la adquisición del sistema de información para la liquidación de la nómina del MJD- SIGEP y prestar el servicio de soporte y mantenimiento de dicho sistema.
2. Por otra parte, se abordará la evaluación y verificación de la liquidación de funcionarios tanto activos, como retirados, en los periodos comprendidos entre el mes de octubre y diciembre de 2020, y enero y febrero 2021.
3. Finalmente, se verificará el óptimo funcionamiento del sistema de información Sigep peopleNet, es decir, que cumpla con las características de seguridad de la información y este acorde con las necesidades del procedimiento de nómina.

## 3. CRITERIOS DE AUDITORÍA O PARÁMETROS NORMATIVOS:

Los parámetros o criterios que serán tenidos en cuenta para el examen del proceso auditado son los siguientes:

- Decreto Ley 3135 de 1968 - “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Decreto Ley 1045 de 1978 - Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.
- Ley 21 de 1982 - “Por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones” y demás normas que la modifican o reglamentan.

 <p>La justicia es de todos    Minjusticia</p>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>  <b>Versión: 02</b>
---	---	---

- Decreto 451 de 1984 – “Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”
- Decreto 624 de 1989 – “Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales”, y demás normas que lo modifican o reglamentan.
- Ley 50 de 1990 - “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 4ª de 1992 - “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y
- f) de la Constitución Política”.
- Ley 100 DE 1993 - “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 100 DE 1993 - “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto Ley 1295 de 1994 - “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.”
- Decreto Ley 2150 de 1995 - Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos trámites innecesarios existentes en la administración pública”.
- Ley 244 de 1995 - “Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones”
- Ley 489 de 1998 - “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 909 de 2004 - “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 995 de 2005 - “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.
- Decreto 3150 de 2005 - “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.”
- Decreto 404 de 2006 - “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”.
- Decreto 2489 de 2006 - “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del orden nacional y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1071 de 2006 - “Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”

- Ley 1468 de 2011 - “Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 4963 de 2011 - “Por el cual se establece el auxilio de transporte.”
- Ley 1562 de 2012 - “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.”
- Decreto 2699 de 2012 – “Por el cual se compilan unas disposiciones (sic) en materia prestacional.”
- Decreto 1083 de 2015 - “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”
- Decreto 780 de 2016 - “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.”
- Decreto 1625 de 2016 – “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario en materia tributaria.”
- Decreto 1819 de 2016 – “Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1822 de 2017 - “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 2010 de 2019 - “Por medio de la cual se adoptan normas para la promoción del crecimiento económico, el empleo, la inversión, el fortalecimiento de las finanzas públicas y la progresividad, equidad y eficiencia del sistema tributario, de acuerdo con los objetivos que sobre la materia impulsaron la Ley 1943 de 2018 y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 2361 de 2019 – “Por el cual se establece el auxilio de transporte” para el año 2020.
- Decreto 304 de 2020 - “Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1786 de 2020 – “Por el cual se fija el auxilio de transporte.” para el año 2021.
- Ley 80 DE 1993 – “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.
- Ley 1150 de 2007 \_ “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.”
- Ley 1474 de 2011 – “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”
- Decreto Ley 019 de 2012 – “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.
- Decreto 1510 de 2013 – “Por el cual reglamenta el sistema de compras y contratación pública.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

- Decreto Único Reglamentario No. 1082 de 2015 \_ “Por medio del cual se expide el decretoúnico reglamentario del sector administrativo de Planeación Nacional”
- Manual de contratación del Ministerio de Justicia y del Derecho, Código M-GC-01, adoptadomediante Resolución 522 del 15 de junio de 2018 que incluye.
- Manual de supervisión e interventoría, Código M-GC-03.
- Guías aplicables de Colombia Compra Eficiente.
- NTC-ISO/IEC 25000 “System and Software Quality Requirements and Evaluation”.
- NTC-ISO-IEC ISO 27001-A.13.2 “Mantener la seguridad de la información que se transfieredentro de una organización y con cualquier entidad externa.”
- NTC-ISO-IEC ISO 27001-A.14.1 “Requisitos de seguridad en los sistemas de información”.
- NTC-ISO-IEC ISO 27001-A.15.1 “Seguridad en las relaciones con proveedores”.
- NTC-ISO-IEC ISO 27001-A.7.1 “Asegurarse que los empleados y contratistas entiendan susresponsabilidades y son adecuados para las funciones para las que se consideran.”

#### **4. METODOLOGÍA.**

La Oficina de Control Interno solicitó información al Grupo de Gestión Humana (GGH), al igual que al Grupo de Gestión contractual (GGC) y a la Subdirección de Tecnología y de Información en Justicia, referente al procedimiento de elaboración y pago de nómina, contratos celebrados con la firma Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. y sobre el funcionamiento de sistema Sigep/peopleNet; la cual fue entregada el equipo auditor.

Así mismo, se contestaron cuestionarios suministrados por el equipo auditor, con preguntas sobre las políticas y procedimientos adoptados y el funcionamiento del sistema de nómina en el MJD.

Por otra parte, se llevaron a cabo varias entrevistas con los interlocutores designados, tanto de las dependencias del Ministerio, como del propio proveedor, todo lo cual reposa en archivos electrónicos.

Finalmente, se evaluaron y verificaron los requisitos normativos y procedimentales a cada solicitud, con el objeto de detectar los niveles de cumplimiento respectivos y trazar conclusiones, las cuales se advertirán al final de este informe.

#### **5. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA.**

##### **5.1. ANÁLISIS DEL COMPONENTE CONTRACTUAL ASOCIADO A LA NÓMINA EN EL MJD.**

 <span style="background-color: #4a86e8; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #4a86e8; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

### **5.1.1. ANÁLISIS DEL CONTRATO 162 DE 2014 CELEBRADO ENTRE EL MJD Y HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S.**

Teniendo en cuenta que el alcance de la presente auditoria consagraba abordar un componente de evaluación contractual, teniendo bajo consideración que el proceso de nómina se emprende sobre la base de la ejecución de un aplicativo, se procedió a examinar, entre otros, el contrato que dio origen a la adquisición de la bolsa de horas de mantenimiento con la que, hoy por hoy, cuenta el Ministerio de Justicia y del Derecho para la producción de dicho proceso, pero también el contrato que dio origen al surgimiento de dicho aplicativo.

En este sentido, iniciamos el análisis de los escenarios de planeación, ejecución y/o liquidación contractual asociados al contrato No. 162 del 24 de enero de 2014 celebrado entre el Ministerio de Justicia y del Derecho (en adelante MJD) y la compañía Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. (en adelante HHGS), realizando un estudio específico sobre el cumplimiento de las obligaciones derivadas de dicho contrato, sin perjuicio de analizar las condiciones más importantes que allí se reflejan, puesto que, al fin y al cabo, dicho contrato dio origen al software que se utiliza para desarrollar el proceso de nómina.

Desde esta perspectiva, lo primero que hay que señalar es que todos los contratos que surgieron desde el año 2014 hasta el año 2020 con el proveedor HHGS, tienen origen en este contrato 162 de 2014, pues allí se remonta la adquisición a título de licencia de uso del aplicativo con base en el cual se procesa la nómina en el Ministerio. Al haberse obtenido el aplicativo en esa oportunidad, la entidad resolvió mantenerlo año tras año, mediante la modalidad de “bolsas de horas” que consistían en una suerte de mecanismo de asesoría y acompañamiento del proveedor para garantizar el correcto funcionamiento del software (en adelante Sw), para lo cual siempre fue necesario, ineludiblemente (lo cual no quiere decir que de manera acertada) celebrar contratos bajo la modalidad de contratación directa.

Decimos lo anterior, puesto que el análisis de esta auditoría demostrará que era posible desarrollar la adquisición del Sw bajo una modalidad más abierta y participativa, enriqueciendo los escenarios de parametrización y/o actualización por parte del propio Ministerio para impedir gastos que, a priori, parecieran ser, por lo menos, mal invertidos.

Por ahora, vamos a ver como el contrato original 162 de 2014 contiene una serie de vicisitudes e inconsistencias que reflejamos como a continuación se enuncia, en una estructura metodológica que pretende abarcar las etapas propias de la vida del contrato, desde la planeación misma, pasando por la ejecución y hasta llegar a la liquidación del contrato, atravesando el análisis de cada uno de los criterios y aspectos legales que merecen la pena ser valorados por la naturaleza del contrato y su impacto en la organización, a saber:

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### 5.1.1.1 ETAPA DE PLANEACIÓN:

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
Estudios previos serios y completos	Aspectos generales	Invitación a Veedurías Ciudadanas	inciso 3 del artículo 66 de la Ley 80 de 1993		x		En los estudios previos asociados al contrato no se registra. No se encontró en el Secop I y II el contrato y sus soportes. Se asume que, al celebrarse bajo la modalidad de contratación directa, por la causal de proveedor exclusivo, no se incorporó esta condición de participación social en el proceso.
		Compromiso anticorrupción	Ley 1474 de 2011; Decreto 2641 de 2012; Sentencia Corte Constitucional en Sentencia T-337 de 06 de Abril de 2005, expediente T-1014496.		x		Los estudios previos no comprenden un compromiso anticorrupción. Tampoco el contrato.
		Costos derivados de participar en el Proceso de Contratación	Artículos 24 numeral 5°, 25 numerales 1° y 12, 26 numeral 3° y artículo 30 de la Ley 80 de 1993; Para documentos otorgados en el exterior, Artículo 251 del Código General del proceso. Convención sobre la abolición del requisito de legalización para documentos públicos extranjeros y la Ley 1564 de 2012. En cuanto al valor del contrato, artículo 15 y 20, Decreto 1510 de 2013.		x		Siendo bajo la modalidad de contratación directa por proveedor exclusivo, dentro de los estudios previos no se previó una circunstancia relacionada con este criterio. Sin embargo, el valor del contrato previó que incluía todos los costos directos e indirectos.
		Comunicaciones			x		Revisado el SECOP no se evidenciaron observaciones como consecuencia de que el contrato se adelantó bajo la modalidad de contratación directa.
		Idioma		x			En los estudios previos se determinó que los servicios de instalación, incluyendo el procedimiento y la capacitación se haría en idioma español.
		Legalización de documentos otorgados en el exterior		x			Teniendo en cuenta el Artículo 251 del Código General del Proceso, el oferente aportó un certificado apostillado de representación exclusiva de Meta 4 Spain S.A y un contrato de agencia comercial a través del cual se acredita que representa y provee los servicios de implementación y distribución del Software PeopleNet en las entidades públicas cuya única propietaria es Meta4 quien lo es frente todos y cualesquiera derechos de propiedad intelectual e industrial sobre el mismo que puedan existir dentro o fuera del territorio colombiano.
	Conversión de monedas	x				Se observó que el proponente presentó su propuesta en moneda legal colombiana.	
	Definiciones	Glosario de los estudios		x			Se corroboró que, en el numeral 2.2 de los estudios previos, se registran las definiciones que deben ser entendidas dentro del proceso contractual.
	Descripción del marco general	Clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC)			x		Comoquiera que no se definieron criterios para seleccionar la oferta más favorable, lo cual aparece previsto expresamente en el numeral 5 de los estudios previos, pues no se determinó ningún lineamiento sobre la clasificación de los bienes y servicios y el código respectivo de UNSPSC.
		Objeto y modalidad de contratación escogida		x		El objeto consiste en: "Prestar el servicio de asesoría técnica especializada para implantar y poner en funcionamiento el Módulo de Nómina del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, lo cual incluye los servicios de instalación, migración de datos, capacitación, pruebas y ajustes,	



La justicia es de todos

Minjusticia

# FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Código: F-SE-01-02

Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							<p><i>acompañamiento a desarrollo de liquidación paralela e integración tanto con módulos del sistema SIGEP como con sistemas internos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la operación normal del sistema".</i></p> <p>Los estudios señalan que no existe un sector económico que abarque la prestación de servicios de asistencia técnica previstas en el objeto del contrato (página 37 de los estudios, capítulo sobre el análisis del artículo 15 del Decreto 1510 de 2013), lo cual claramente es un despropósito, si se tiene en cuenta que la provisión o licenciamiento de software asociado a nómina, que es al fin y al cabo lo que se pretendió con el contrato, tenía multiplicidad de oferentes en el espectro del mercado.</p> <p>En este sentido, se habría predirigido el contrato hacia un proveedor, so pretexto de que era el único, sobre una condición que no daba lugar a la contratación directa, y consistía en que el contratista era el representante exclusivo y el agente comercial de Meta 4 Spain S.A., compañía que había suministrado (junto con la propia Heinsohn Human Global Solutions SAS) el software asociado al SIGEP al estado colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante DAFP), condición esta que no le representaba ninguna prevalencia, como para que se celebrara un contrato de adquisición o licenciamiento de software de nómina bajo la modalidad de contratación directa. Veamos por qué:</p> <p>1) El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano. En este sentido, el SIGEP abarca mucho más que un módulo de nómina, pero si así lo fuera, el hecho de que lo haya adquirido el DAFP, no le promueve al contratista ninguna condición monopolística sobre el software de nómina frente a las demás instituciones del Estado.</p> <p>2) El DAFP y el MJD son instituciones independientes, con personería jurídica de derecho público, patrimonio y autonomía administrativas, cada una de ellas, lo cual les deriva su capacidad autónoma de contratación.</p>





La justicia es de todos

Minjusticia

# FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Código: F-SE-01-02

Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							<p>3) Tan es así, que la información de los datos para el módulo de nómina que tenía el DAFP en función del SIGEP, los transmitió dicha entidad al MJD, y no el proveedor, mediante acta del 3 de junio de 2014 (folio 330 del expediente contractual digital). En dicha acta se advierte que el módulo se entrega de forma gratuita y que el DAFP se hace responsable del funcionamiento del módulo, y que la licencia adquirida por el DAFP para el uso del Sigep por parte de las instituciones públicas pueden ser instalados en los servidores de dichas entidades que lo requieran. También que la licencia de uso permite la modificación de la parametrización por cada entidad, sin que sea necesario un documento adicional al licenciamiento ya entregado al DAFP.</p> <p>4) No es cierto que el contratista sea un proveedor exclusivo de software de nómina en el país. Es de bulto que existen muchos más proveedores de ese servicio en Colombia, como lo veremos más adelante.</p> <p>4) La asistencia técnica a través de la cual presuntamente se pretendió disfrazar la provisión y mantenimiento del software de nómina, -seguramente para lograr la realización de un contrato de prestación de servicios-, no solamente la prestan quienes llevan a cabo servicios de software, sino que además se enmarca dentro de la definición de un contrato de consultoría, al decir de la definición contenida en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, razón que, en ese caso, obligaba a llevar a cabo un proceso de selección participativa, como podría ser el concurso, de ser efectivamente solo una asistencia técnica.</p> <p>5) Empero, y en realidad, el contrato no encarnaba una mera asistencia técnica, pues contenía una serie de obligaciones y condiciones que daban lugar a entender que se trataba de la provisión de un software a título de licencia de uso, mediante el cual el contratista transfería al MJD el derecho a desarrollar su proceso de nómina a través de tal aplicativo, bajo condiciones de asesoría y acompañamiento del proveedor, y generando ventanas de ayuda y mantenimiento, que son las condiciones y obligaciones propias de un contrato tradicional de adquisición de software a título de licencia de uso.</p> <p>6) En este sentido, se debió haber adelantado un proceso de selección objetiva, amplio y participativo, que contemplara la posibilidad de que distintos oferentes que estuvieran clasificados en el renglón de provisión de bienes y servicios</p>



La justicia es de todos

Minjusticia

# FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Código: F-SE-01-02

Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							<p>asociados a software de nómina, presentarán propuestas al MJD, con el fin de determinar, bajo unos criterios de selección transparentes, cuál era la propuesta más razonable para el propio Ministerio. Incluso, desde ya, nos atrevemos a señalar que se hubiese podido licitar bajo la modalidad de fabrica de software, la adquisición de un aplicativo propio para el MJD, cuyo retorno para este año 2020 ya se habría producido, y además, por cuanto para el año 2014, época de celebración del contrato, existía un software paralelo de nómina, lo que duplicaba las erogaciones del MJD por este concepto.</p> <p>7) El precio del contrato que se pactó en 230 millones de pesos, daba lugar a que se adelantara un proceso de selección del que se habla atrás, dado el tope de la contratación directa en el Ministerio para la época. Por ello, no solamente era necesario adelantar un proceso de selección bajo licitación pública por la naturaleza del asunto a contratar, sino también por el presupuesto asignado para el efecto.</p>
		Valor estimado del Contrato			x		<p>El valor no se estimó, por cuanto no se consultaron las condiciones del mercado. En este sentido, presuntamente se predirigió el contrato hacia un solo oferente, a sabiendas de que el mercado ofrecía muchas más opciones, tanto en tecnología, como en capacidades y precios.</p> <p>No obstante lo anterior, el valor final del contrato, después de dos adiciones y prórrogas al mismo, ascendió a 260 millones de pesos, resultantes de añadir a los 230 millones del valor original, dos adiciones, cada una por 15 millones de pesos, sobre la base de la necesidad de ampliar el número de horas de la bolsa de asistencia técnica.</p>
		Forma de pago y plazo del contrato			x		<p>En los estudios previos, y en la minuta del contrato se definió la forma de pago en 4 pagos con distinto porcentaje asociado, en los cuales se nota que cada uno de ellos se supeditaba fundamentalmente a cargue de información al Sw, capacitación sobre el Sw y entrega de manuales de usuario, entregables del servicio de instalación y configuración del SW, migración de la información, procedimiento y pruebas del Sw, informes de resultados y servicio de acompañamiento para la liberación y garantía del producto, lo cual da cuenta de que se trataba, no de una asistencia técnica, sino de la adquisición de un software a título de licencia de uso con servicios de acompañamiento y asesoría, simple y llanamente.</p> <p>Además, la OCI considera que dicha forma de pago no tiene consistencia alguna con el plazo real del contrato. Veamos: si bien el plazo pactado iba hasta el 31 de enero de 2015, habiéndose perfeccionado el 24 de enero de 2014 y después de que se dieran 2 prórrogas al mismo, el plazo verdadero del contrato estaba</p>



La justicia es de todos

Minjusticia

## FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Código: F-SE-01-02

Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							<p>circunscrito a las variables de intervención en el contrato que iban mucho más allá de ese vencimiento. En efecto, si se observan los trabajos en actualización, mantenimiento y soporte, aunados a los trabajos de asesoría, asistencia y desarrollo, todos ellos asociados al software, lo que menos podríamos suponer es que el plazo del contrato abarcara el año aproximado que duró. En este sentido, pese a la autorización de vigencias futuras para el efecto, no se previó un plazo razonable que incorporara las variables de mantenimiento a mediano plazo que señalaban las obligaciones y demás condiciones, tanto de prestación del servicio, como de mantenimiento de la licencia de uso y de la ventana de apoyo.</p> <p>No es irrelevante suponer entonces que el plazo real era mucho más allá del presupuestado y no se previó la incorporación de los años y horas extra que habrían conducido a la mejor determinación del plazo, y eventualmente, a la refacción de los estudios, en función de los desembolsos de los recursos que fueron ejecutados en su totalidad a 31 de enero de 2015.</p> <p>Tal vez, la correcta estructuración de los estudios, en función de la acertada escogencia de la modalidad de contratación, del valor proyectado incluyendo las vigencias futuras que fuesen autorizadas, del plazo proyectado asumiendo las obligaciones de mantenimiento hacia futuro, habrían conducido a los servidores públicos de entonces, a promover una licitación pública, amplia y participativa que, de paso, no originara la dependencia con el proveedor para el proceso de nómina.</p>
		Lugar de ejecución del Contrato		x			Dentro del pliego de condiciones se indicó que las actividades del contrato se desarrollarían en la ciudad de Bogotá.
	Requisitos Habilitantes RUP	Capacidad Jurídica			x		No se exigieron requisitos habilitantes. En los estudios previos se consigna un análisis de la perspectiva legal, comercial, financiera y organizacional, pero todos referidos al contratista elegido.
		Experiencia			x		
		Capacidad Financiera			x		
		Capacidad Organizacional	<p>Artículo 32 Ley 1150 de 2007. Para efectos del apoyo a la industria nacional, artículo 2 de la Ley 816 de 2003. Frente a empate, ver Artículo 2.2.1.1.2.2.9. del Decreto 1082 de 2013. Y numerales 2 y 3 del Artículo 33 del Decreto 1510 de 2013.</p>			x	<p>En lo legal, aducen que el contrato es directo porque no hay más oferentes en el mercado, pues solo existe una persona que puede proveer el bien o servicio que requiere la entidad pública, por ser aquel el titular de los derechos de propiedad industrial o de los derechos de autor, o por ser su proveedor exclusivo en el territorio nacional, de conformidad con lo señalado en el literal g) de dicho numeral y en el artículo 80 del Decreto No. 1510 de 2013. Ello, por supuesto no es así, porque lo que se pretendía adquirir, incluyendo el mantenimiento y demás obligaciones de asesoría y acompañamiento, era un software para nómina, para lo cual existían varios competidores en el mercado. Basta con ingresar a un motor de búsqueda con el criterio de "software de nómina Colombia", y aparecen no menos de cincuenta proveedores con programas de nómina en la nube, local y online, en función de puestos y usuarios, En fin veamos algunos ejemplos: Oracle</p>



La justicia  
es de todos

Minjusticia

## FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

**Código: F-SE-01-02**

**Versión: 02**

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							<p>payroll; pwc Colombia; nominapp; sofsin; odoo; loggro.com; buk.co; nubox.com.co; nomina.com.co; siigo; novasoft; oasis.com; sqlsoftware.com; saireh.com; peti.com; nominasol; nominas.net; A3nomina cloud; J-nomina; NominaPlus; Gábilos; Nominafacil; Cailab; Altai nóminas. Pero si se trata de nómina para el estado colombiano, también se encuentran innumerables proveedores como el Sistema de Información Administrativo y Financiero KACTUS-HR y otros que se pueden avizorar en el siguiente link: <a href="https://www.catalogodesoftware.com/categoria-software-servicios/software-hospitales-pos-servicios-turismo-restaurantes/software-para-gobierno/sistemas-erp-gestion-administrativa-financiera-bogota-colombia">https://www.catalogodesoftware.com/categoria-software-servicios/software-hospitales-pos-servicios-turismo-restaurantes/software-para-gobierno/sistemas-erp-gestion-administrativa-financiera-bogota-colombia</a> (SevenERP; TNSSoftware; hosvital- HIS; Dynamics365; VIE-GSM; SAFIX; STONE ERP; Oficialplussyscafe; SICOF ERP), entre otros, con aplicación en entidades públicas.</p> <p>Pero lo que es peor es que buena parte de las entidades del Estado han realizado procesos de licitación pública para generar un despliegue para la construcción del aplicativo de nómina y sus módulos, bajo la modalidad de fábrica de software, que implica que la entidad adquirente queda dueña del código fuente y objeto, razón por la cual cualquier requerimiento funcional de naturaleza tecnológica al Sw lo podrá hacer sin consentimiento del fabricante a quien se contrata. De esa manera, lo hizo el Consejo Superior de la Judicatura a través de la Licitación Pública No. 01 de 2019, en la cual participaron no menos de 8 oferentes, la mayoría de ellos en consorcio o unión temporal.</p> <p>En lo que concierne a la justificación comercial solamente hicieron alusión a la naturaleza de agente comercial y proveedor exclusivo que tenía Heinsohn respecto de Meta4 Spain S.A.</p> <p>Frente a la justificación financiera, tuvieron en cuenta exclusivamente el capital de Heinsohn.</p> <p>De otra parte, en torno a la justificación organizacional señalaron la experiencia y grupos de trabajo de Heinsohn.</p>
	Criterios de evaluación de la Oferta y adjudicación	Experiencia del proponente			x		No se exigió un criterio de selección asociado a la experiencia, sencillamente porque se omitió adelantar un proceso de licitación pública.
		Experiencia del equipo de trabajo			x		Revisados los criterios de evaluación definidos en los estudios previos se pudo observar que no se hace referencia a la experiencia del equipo de trabajo y a su formación académica como factor de selección del contratista.
		Formación académica del equipo de trabajo				x	
		Apoyo a la Industria Nacional				x	



La justicia  
es de todos

Minjusticia

## FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

**Código: F-SE-01-02**

**Versión: 02**

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
Oferta		Condiciones frente a empate			x		No se observó este criterio en los estudios previos.
		Presentación	Artículo 13 de la Ley 80 de 1993 y artículo 25 numerales 1 y 12 de la Ley 80 de 1993	x			Se constató oferta de implantación de tecnología peopleNet basada en el estándar de gobierno, presentada por el señor Alfredo Ayala en papelería de Heinsohn Resources Technology Consulting, que no tiene fecha y que tiene también otras firmas dentro de la presentación de la oferta como Heinsohn HGS S.A. y Heinsohn Human Global Solutions.
		Información general y requisitos habilitantes			x		Se evidenció copia del certificado de existencia y representación legal de Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. donde funge en tal calidad el señor Luis Fernando Jaramillo Ceballos y suplente Álvaro Infante Sepúlveda, lo cual de antemano no se entiende, por cuanto quien firmó la propuesta para el MJD es el señor Alfredo Ayala, salvo que exista una adscripción a un holding, lo cual en todo caso, no reposa en el expediente contractual. Por demás, el certificado admite como objeto social un amplio espectro de servicios informáticos. También aparece el contrato de agencia comercial celebrado entre Meta4 Spain S.A y Heinsohn HGS SAS debidamente inscrito en el registro mercantil y la certificación de proveedor exclusivo de este último respecto de la firma española, lo cual fue realizado 1 mes antes de la celebración del contrato (28 de noviembre de 2013) circunstancia que deja dudas nuevamente sobre la transparencia del proceso, pues pareciera indicar que tal exclusividad se formalizó con ocasión de la inmediata celebración del contrato con el Ministerio, el cual fue celebrado el 24 de enero de 2014. Aparte de lo anterior, se extraña el certificado que acredita la inscripción y clasificación en el registro único de proponentes de la Cámara de Comercio, mediante el cual se acredite capacidad jurídica, experiencia, capacidad financiera y capacidad organizacional del proponente.
		Oferta Técnica		x			Se pudo observar que la oferta integraba una oferta técnica que contenía las condiciones y variables en que la compañía pretendía poner en funcionamiento el Sw de nómina.
		Oferta económica			x		Se pudo observar que la única oferta integraba una oferta económica que ascendía a 230 millones de pesos. A nuestro juicio, los estudios previos debieron haber incorporado un documento en el cual se discriminaran los costos a ejecutar por cada producto o actividades a desarrollar, sobre todo en lo que acontece con la bolsa de horas de mantenimiento. En este sentido, considera la OCI que la oferta económica, pudo haber incidido en el correcto seguimiento del contrato, pues no daba pie para determinar la carga real en horas del proveedor, incluso hasta el punto que, en uno de los apartes del contrato, y de la oferta, se señala que el número mínimo de horas para cualquier interlocución asciende a 4 horas, lo cual es un exabrupto si se tiene en cuenta que una conversación básica para un tema del Sw no llega a eso nunca.
		Ofertas Parciales			x		

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI	
				SI	No	No aplica		
		Validez de las Ofertas		X			La oferta indicó un plazo de validez de la misma de 30 días.	
		Reserva durante el proceso de evaluación				X	No existió proceso de evaluación.	
		Evaluación de las Ofertas			X		No existió proceso de evaluación	
		Devolución de las Ofertas				X	La oferta fue aceptada.	
		Rechazo		Las fijadas en pliegos y las del numeral 6 del artículo 22 del Decreto 1510 de 2013		X		No existió proceso de evaluación de ofertas.
		Acuerdos Comerciales		Acuerdo comercial celebrado con país extranjero		X		Dentro de lo estudios previos no se verificó que los requerimientos objeto de la oferta se encontrara o no, cobijados por un acuerdo internacional de libre comercio
		Adjudicación		Artículo 22 Ley 1150 de 2007		X		No existió Licitación Pública. Se celebró el contrato bajo la modalidad de contratación directa por proveedor exclusivo, lo que a nuestro juicio constituye una presunta irregularidad.
Riesgos		Convocatoria limitada a Mipyme	Decreto 1082 de 2015 artículo o 2.2.1.2.4.2.2		X		No existió.	
		Determinación de riesgos	Artículo 4° Ley 1150 de 2007 Metodologías Colombia Compra Eficiente		X		Revisados los riesgos contemplados en los estudios previos, la Oficina de Control Interno considera que están identificados, pero mal asignados en materia de responsabilidad (mejora capacidad de asumir el riesgo), transmitiendo a ambas partes la carga de todos los riesgos, cuando quiera que se trataba de un software, cuyos derechos intelectuales y materiales eran y son del proveedor; por lo tanto, la carga de los riesgos, en lo que guardaba relación con el manejo y administración del Sw y sus obligaciones inherentes y complementarias, debió haber sido asignada al proveedor.	
		Garantías	Seriedad	Artículo 115, Decreto 1510 de 2013		X		No existió.
			Cumplimiento	Numeral 8 del artículo 116 del Decreto 1510 de 2013.	X			Se evidenció garantía de cumplimiento, salarios y prestaciones sociales y calidad expedida por Seguros del Estado S.A. que fuese aprobada por el MJD el propio 24 de enero de 2014, día del perfeccionamiento del contrato.
		Vigilancia y control	Supervisión	Artículos 83 y siguientes de la Ley 1474 de 2011	X			De acuerdo con los estudios previos y el contrato, se ejercerá en forma conjunta y coordinada entre el Grupo de Gestión del Talento Humano y la Subdirección de Sistemas del Ministerio. En tal sentido, la supervisión estará a cargo del Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano y las funcionarias Mery

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							Yaned Rodríguez, Profesional Especializado, Grado 16 y Martha Rodríguez Profesional Especializado Grado 18, funcionarias de la Subdirección de Sistemas, o a quienes designe por escrito el ordenador del gasto. Sobre este punto, se profundizará en un capítulo independiente más adelante.
	Etapas o fases del proyecto	Cronograma	Artículo 25 numeral 1° Ley 80 de 1993		X		Los estudios previos determinaron que el cronograma debería ser presentado por el contratista, donde se establezcan las actividades, responsables y tiempos necesarios para el desarrollo y la ruta crítica del proyecto No obstante lo anterior, se observó que la oferta no cumplía con estos estándares, pues en el numeral 6.2 se señalan unas etapas, pero sin identificar responsables claros ni tiempos claros.
	Minuta del contrato	Minuta	Artículo 13 de la Ley 80 de 1993	X			Se constató la minuta del contrato dentro del expediente contractual.
Anexos		Especificaciones técnicas - Descripción técnica o metodológica del trabajo a realizar y equipo de trabajo			X		Dentro de la oferta se encontraron la metodología y las explicaciones básicas de los servicios de cargue de la información, capacitación, instalación, configuración y pruebas, parametrización, estructura del cálculo implantación y pruebas, pero no se consignaron especificaciones técnicas, propiamente dichas; es decir, aquellos aspectos que determinan la identidad del software, sus características, sus elementos arquitectónicos, los niveles de autoridad, y en general, los renglones de corrección, usabilidad, seguridad, portabilidad y flexibilidad del soporte lógico. No se pide que se entreguen los códigos fuente y objeto, pero si, unas especificaciones técnicas compatibles que hagan dúctil el entendimiento de la herramienta para la entidad contratante.
		Compromiso anticorrupción			x		No se evidenció compromiso anticorrupción.
		Formato de presentación de las Ofertas			x		Comoquiera que no hubo proceso de selección, no existía un formato en tal sentido. Solo se presentó la oferta.
		Formato de presentación – Requisitos habilitantes			x		No existió.
		- Formato de presentación – Oferta técnica			x		No existió
		Formato de presentación – Oferta económica			x		No existió
		Formato para acreditar los requisitos habilitantes de los Proponentes extranjeros sin domicilio o sucursal en Colombia		Artículo 251 del Código General del proceso. Convención sobre la abolición del requisitos de legalización para documentos públicos extranjeros y la Ley 1564 de 2012			x



La justicia es de todos

Minjusticia

# FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Código: F-SE-01-02

Versión: 02

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
Articulación Plan	Identificación con el proyecto o programa	¿Está alineado con el proyecto o programa de inversión, funcionamiento o transferencias?	Artículo 9] del Decreto 111 de 1996		X		<p>Unidad Ejecutora 12-01-01-000 MJD- GESTIÓN GENERAL, Rubro Presupuestal "C-213-1000-2 ACTUALIZACIÓN, MEJORAMIENTO Y SOPORTE A LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA BOGOTA".</p> <p>No obstante lo anterior, a pesar de la adecuación al programa, la Oficina de Control Interno encuentra unas debilidades que han sido advertidas en otros escenarios de evaluación, así:</p> <p>1) Los objetivos estratégicos que definen los proyectos, programas, planes y metas de la Institución, incorporan componentes tecnológicos de diferente índole que son vistos de manera aislada, vinculando recursos TIC independientes a dichos proyectos y programas, circunstancia que desintegra la funcionalidad del Ministerio como unidad y posibilita una carga extra dimensionada de arquitecturas y/o plataformas tecnológicas, ausencia de sinergias, eventuales mermas en el aprovechamiento de los recursos y una multiplicidad de procesos de selección contractual por cada necesidad, denotando una falta de planeación estratégica que viola los principios de la arquitectura tecnológica, y en particular de los siguientes: <b>Excelencia del servicio al ciudadano:</b> para fortalecer la relación de los ciudadanos con el Estado. <b>Costo/beneficio:</b> garantizar que las inversiones en TI tengan un retorno medido a partir del impacto de los proyectos. <b>Racionalizar:</b> optimizar el uso de los recursos, teniendo en cuenta criterios de pertinencia y reutilización. <b>Estandarizar:</b> ser la base para definir los lineamientos, políticas y procedimientos que faciliten la evolución de la gestión de TI del Estado colombiano hacia un modelo estandarizado e <b>Interoperabilidad:</b> fortalecer los esquemas que estandaricen y faciliten el intercambio de información, el manejo de fuentes únicas y la habilitación de servicios entre entidades y sectores3.</p> <p>Tan es cierto el argumento, que existían a tiempo de la celebración del contrato dos software paralelos de nómina, pagado de forma autónoma a proveedores distintos: Basewarnet y PeopleNet.</p> <p>2) Siguiendo con lo estratégico, las necesidades tecnológicas son vistas desde las dependencias, y no desde los procesos que constituyen la materialización de los objetivos estratégicos,</p> <p>3) Al no existir una unidad de materia en los recursos a ejecutar, podría desencadenar una serie de dificultades asociadas a una indebida estructuración contractual, pues los componentes de la tecnología en algunos casos son transversales, tal y como sucede con el aplicativo de nómina frente al SIIF, cuya falta de integración hoy es latente.</p>



 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							La ausencia de unidad (que no necesariamente debe ser para todo, pero sí debería ser un criterio para la adquisición de recursos tecnológicos), promueve otro grave riesgo: la pluralidad de ejercicios de supervisión dependiendo del módulo que se aborde. En nuestra opinión, la supervisión debería ser tecnológica, sin perjuicio de que las dependencias administren sus necesidades, realicen sus requerimientos y monitoreen sus avances, lo cual debería estar previsto en el procedimiento. La Dirección de Tecnologías y sus subdirecciones están situadas organizacionalmente como dirección adscrita al despacho del señor ministro, y como tal, debería estar liderando estratégicamente los componentes tecnológicos de la institución sin perjuicio de la coordinación, apoyo y alimentación de información de los distintos procesos.
	Identificación con el PAA	¿Está alineado con el Plan Anual de adquisiciones?		X			Revisado el Plan Anual de Adquisiciones, vigencia 2014, la Oficina de Control Interno encontró que los rubros presupuestales para la ejecución del contrato están asociados al código A-2-0-4-5-13- Mantenimiento de software/ Prestar los servicios de mantenimiento, soporte técnico y arrendamiento de la licencia de uso del Sistema de Información de Nómina y Recurso Humano para el Ministerio de Justicia y del Derecho, por un valor de 280 millones de pesos. También al código C-213-1000-2 /Implantación y puesta en funcionamiento del modulo de nómina del sistema de información y gestión del empleo SIGEP dentro del rubro Actualización, mejoramiento y soporte a la plataforma tecnológica del Ministerio de Justicia: Se puede ver en: <a href="https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Ministerio/Plan%20de%20Compras%20Enero%2031%20de%202014.pdf">https://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Ministerio/Plan%20de%20Compras%20Enero%2031%20de%202014.pdf</a>
Viabilidad del contrato	Requisitos de firma y previa disposición de recursos	Firma del contrato	Ley 80 de 1993 artículo 41	X			El contrato se encuentra suscrito debidamente por las autoridades pertinentes y el representante legal del proveedor. Sin embargo, ya vimos que la oferta la presentó una persona que no aparece en los registros mercantiles de la compañía.
		Certificado de Disponibilidad presupuestal	Artículo 25 numeral 6] de la Ley 80 de 1993 y artículo 71 del Decreto 111 de 1996	x			Certificado de Disponibilidad Presupuestal CDP No. 4414 de 15 de enero de 2014, Unidad Ejecutora 12-01-01-000 MJD- GESTIÓN GENERAL, Rubro Presupuestal "C-213-1000-2 ACTUALIZACIÓN, MEJORAMIENTO Y SOPORTE A LA PLATAFORMA TECNOLÓGICA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA BOGOTA" por la suma de DOSCIENTOS CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$240.000.000,00) M/ete.
Inicio de ejecución contrato	Requisitos	Certificado de registro presupuestal	Artículo 71 del Decreto 111 de 1996. Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007	x			Se exigió el CRP de rigor para la ejecución del contrato al tenor de la cláusula vigésima segunda.
		Aprobación de garantías	Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007	x			Se constató aprobación de la garantía el propio 24 de enero de 2014.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### 5.1.1.2 ETAPA DE EJECUCIÓN ASOCIADA AL CONTRATO 162 DE 2014

#### Obligaciones de Heinsohn Human Global Solutions S.A.S.

Teniendo bajo consideración que nos encontramos evaluando el proceso de nómina en el año 2021, distante de la época de celebración del contrato bajo análisis, la OCI cree que es posible hacer una retrospectiva sobre la base de que el aplicativo aun se encuentra siendo utilizado para producir la nómina en estos tiempos.

De esta manera, podríamos entender lo siguiente: que el contratista HHGS es el mismo proveedor, tanto de la adquisición del SW y su mantenimiento, solo que el contrato original (contrato 162 de 2014) previó la adquisición de un software de nómina a título de licencia de uso, (como se puede entrever con la simple lectura de las obligaciones que en el cuadro de datos más adelante se consigna), mientras que el contrato actual (contrato 319 de 2019) se trata de una bolsa de horas de mantenimiento de dicha arquitectura.

En este orden de ideas, se trata del mismo software que periódicamente se ve actualizado en sus parámetros, fórmulas y datos, en la medida en que se introducen ingredientes de orden normativo o conceptos de la administración pública relacionados con la correcta liquidación de los salarios y prestaciones sociales.

En ese sentido, revisaremos las etapas abarcadas y cada uno de los servicios y/o bienes ofrecidos, con el fin de interpretar, si hoy por hoy, dicho aplicativo funciona a cabalidad, cumpliendo con los parámetros y reglas de funcionamiento dispuestas por el contrato, pero teniendo como punto de referencia el origen o surgimiento del software en el Ministerio de Justicia y del Derecho, que lo es justamente el contrato 162 de 2014, objeto de análisis.

En tal virtud, lo primero que debemos señalar es que la supervisión del contrato a cargo de los supervisores ya advertidos en este escrito en el acápite de la etapa de planeación del contrato, -y particularmente en la celda asociada a la supervisión contractual-, no han encontrado faltantes o circunstancias de incumplimiento. Para cada pago, existió un informe de supervisión que lo amparó.

Empero, vamos a poder señalar algunas que, a nuestro juicio, podrían hacer evidente su incumplimiento, porque se trata de un contrato que pese a haber sido celebrado y ejecutado en el año 2014, por su proyección en el tiempo hoy podría estar vigente, basado en el mantenimiento del software que se proveyó en tal época. En todo caso, la interpretación acertada del contrato actual y absolutamente vigente, es decir el 319 de 2019, debe incluir el análisis del contrato 162 de 2014 que lo originó, tal y como insistimos.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Por ello, para nosotros, se trata de un contrato de tracto sucesivo, que ha sido ejecutado continuamente por el contratista HHGS siendo la entidad contratante el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Esta tesis se encuentra reforzada por el Consejo de Estado, quien en Sentencia del 28 de junio de 2016 señaló frente a tal naturaleza lo siguiente:

*“(...) Los contratos de tracto sucesivo, esto es, aquellos cuyas obligaciones se ejecutan de manera periódica o difieren en el tiempo o sucesivamente a medida que se van causando; (...) Aquellos cuya ejecución o cumplimiento se prolongue en el tiempo (sea por la naturaleza periódica de las prestaciones o por las vicisitudes que se presenten en su ejecución que lo dilaten o prorroguen) y (...) Los demás que lo requieran, con fundamento a su naturaleza, objeto y plazo, así como a su importancia o relevancia o por la eventualidad de discrepancias y controversias en torno a su ejecución (...).”*

Esta razón nos daría lugar a entender que las implicaciones o efectos del contrato original, podrían estar perdurando hasta el día de hoy, en razón de la celebración de contratos -año tras año- (como lo dejaremos evidenciado en el análisis del contrato actual) con el mismo proveedor.

Esta circunstancia hace que no solamente tenga efectos jurídicos contractuales, sino además también efectos de responsabilidades de otro orden, como lo pueden ser las propias disciplinarias o penales, si a ello hay lugar, tanto de los servidores públicos intervinientes o a cargo del contrato, como del propio contratista.

En este sentido, si bien el contrato ya se encuentra liquidado, como se verá más adelante, es un contrato cuya ejecución vale la pena analizar, puesto que es el contrato que dio origen a la introducción del aplicativo de nómina en el Ministerio que, hoy por hoy, se mantiene; esta vez, ya no para la incorporación del Sw, sino para el mantenimiento del mismo a través de la contratación -año tras año- de bolsas de horas de mantenimiento, cuyo cumplimiento también hemos de analizar.

Veamos el análisis de las principales obligaciones del contrato, prescindiendo de aquellas sobre las cuales no creemos que haya existido un problema de cumplimiento, como se muestra a continuación:

 <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Obligaciones del contrato	Observaciones OCI
<p>1. Dar cumplimiento al objeto contractual de conformidad con las especificaciones técnicas señaladas en el numeral 2.2. del estudio previo:</p> <p>ETAPA 1 1. Revisión y diagnóstico del proceso actual de la liquidación de la nómina en el Ministerio de Justicia y del Derecho. 2. Elaboración de la matriz de vinculaciones por parte del Ministerio de Justicia y del Derecho, en el formato suministrado por el contratista en el cual se debe incluir toda la distribución de la planta y datos de las personas que ocupan cada cargo, 3. Carga en el sistema SIGEP- DAFP de la planta, estructura formal e informal, manual de funciones y distribución de planta por parte del contratista con la información suministrada por el Ministerio, 4. Capacitación a los funcionarios del Ministerio en los módulos funcionales de Planta de Personal, Manual de Funciones, Estructura Formal e Informal, y Vinculación y Desvinculación, 5. Carga de la información de hojas de vida de los funcionarios activos en la planta por parte del Ministerio de Justicia en el sistema SIGEP- DAFP 6. Entrega por parte del contratista de las estructuras de datos (layouts) para ser diligenciadas por el Ministerio, 7. Diligenciamiento por parte del Ministerio de Justicia de las estructuras de datos suministradas por el contratista para el proceso de migración de datos, 8. Levantamiento de información de especificación de los conceptos y reglas de calculo requeridos por el Ministerio de Justicia y del Derecho y firmados por el usuario funcional.</p> <p>ETAPA 2: 1. Creación, parametrización y configuración de la regla de cálculo de los conceptos relacionados en la matriz de especificación de requerimientos por parte del contratista. 2. Carga de datos a migrar en el SIGEP por parte del contratista. 3. Pruebas funcionales. 4. Paralelo 1: Comparativo de los datos generados por SIGEP y los generados por el sistema de información actual del Ministerio. 5. Paralelo 2: Comparativo de los datos generados por SIGEP y los generados por el sistema de información actual del Ministerio.</p>	<p>En el último informe de ejecución de actividades (Folio 296 y siguientes del expediente contractual digital) asociadas al contrato, suscrito por los supervisores Mery Yaned Rodríguez Sánchez, Martha Liliana Rodríguez Valero y Camilo Sarmiento Garzón, correspondiente al período comprendido entre el 24 de junio y el 23 de julio de 2014, se registra un avance del 67% y además que se solicita al contratista la aceptación de la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2014. Al observar el consecutivo 6 del informe de avance (Folio 299 y siguientes del expediente contractual digital), se advierte que el avance a dicha fecha era el siguiente:</p> <p>Proyecto nómina SIGEP 67%; fase de inicio y planeación, 100%; fase de instalación 100%; fase de diagnóstico 100%; fase de definición 100%; fase de capacitación carga 100%; fase de capacitación módulo de nómina 100%; fase de carga de información 100%; fase de construcción de conceptos 60%; fase migración y carga de la información 90%; fase de pruebas 8%; fase de transición 0% y fase de producción 0%. Allí, insisten en que el contratista debe promover la prórroga del contrato.</p> <p>No se reportan más informes de supervisión asociados al contrato, a partir del último enunciado, lo cual le representa a la OCI una inquietud profunda consistente en los siguientes postulados:</p> <p>1) ¿Por qué no se presentaron los informes correspondientes a los períodos comprendidos entre julio 24 y agosto 23 de 2014, y el de agosto 24 y septiembre 23 de 2014, siendo que el contrato arrancó el 24 de enero de 2014 y culminaba el 23 de septiembre de 2014?. Lo anterior puede ser que obedezca a una indebida conformación del expediente contractual o a ausencia de los documentos, ambas situaciones graves en el marco de una debida gestión contractual.</p> <p>2) ¿Por qué estaban solicitando prórroga desde el informe cuyo período se analizó, es decir el correspondiente a junio 24 a julio 23 de 2014, siendo que todavía el contrato se encontraba vigente y había etapas y obligaciones por cumplir?</p> <p>Cuando se advierte la justificación de la prórroga No 1 allí se señala:</p> <p>“Que HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S., en comunicación del 11 de agosto de 2014 expreso: <i>durante el proceso de implementación de la nómina del SIGEP en el Ministerio de Justicia se han presentado situaciones impredecibles, que afectaron los tiempos de ejecución de las actividades propias del proyecto formulado para el cumplimiento del contrato de la referencia, lo cual hace necesario formular una solicitud de prórroga en tiempo para el cumplimiento de las obligaciones contractuales</i>”. Agrega que dicha solicitud tiene las siguientes</p>
<p>Capacitación en el cargue de datos básicos necesarios para la configuración inicial de la nómina SIGEP</p>	

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Obligaciones del contrato	Observaciones OCI
<p>Capacitación en la operación nómina SIGEP</p> <p>El contratista debe realizar la instalación del software Peoplenet Modelo Gobierno en el Ministerio de Justicia y del Derecho y de los módulos necesarios para la correcta operación del módulo de nómina. Para tal efecto, el contratista debe realizar un análisis de los diferentes elementos que componen dicha instalación, verificar el ambiente de instalación actual de Ministerio, capacitar al personal técnico de la Subdirección de Sistemas en la instalación y entregar un manual detallado del procedimiento de instalación en idioma español. Esta instalación incluye:</p> <p>Instalación del software PeopleNet</p> <p>Instalación del Sistema de nómina SIGEP estándar en un (1) servidor provisto por el Ministerio de Justicia y del Derecho sobre el motor de base de datos Oracle,</p> <p>Restauración de la base de datos suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.</p> <p>Instalación del portal del funcionario.</p> <p>Instalación de una estación de parametrización.</p> <p>Instalación de dos puestos clientes "Rich Web" con los servicios de administración.</p> <p>Capacitación y entrega del manual técnico de instalación y configuración de las herramientas instaladas por el contratista y del paso a paso para realizar las actualizaciones remitidas por el DAFP.</p>	<p>consideraciones: "1. Que la primera fase del proyecto contempla como obligación del contratista la instalación del sistema SIGEP en la infraestructura local del Ministerio de Justicia. 2. Que para la actividad de instalación del sistema SIGEP, es un insumo imprescindible la base de datos del aplicativo SIGEP la cual debía ser suministrada por el Ministerio de Justicia. 3. Que el Ministerio de Justicia dependa del Departamento Administrativo de la Función Pública para entregar este insumo a Heinsohn HGS, y que en busca de dar soluciones con esto, la entidad emitió varias comunicaciones al DAFP y se adelantaron reuniones conjuntas en busca de lograr el objetivo. 4. Que el Ministerio de Justicia obtuvo este insumo el 12 de junio del año en curso, cuatro meses después de la fecha inicialmente planeada. 5. Que la situación mencionada ha producido retrasos sobrevinientes e imprevisibles que afectaron de gran forma el cronograma de ejecución del proyecto. 6. Que la actividad de instalación del aplicativo SIGEP es necesaria, crítica e imprescindible para dar continuidad a las demos etapas del proyecto como lo son pruebas y migración. 7. Que en reunión de seguimiento del día 9 de Julio fue solicitado por parte de la entidad HGS la reformulación del cronograma de trabajo teniendo en cuenta la situación real del proyecto, y que dicha actualización arrojó como fecha fin de las actividades contempladas contractualmente, el día 31 de diciembre de 2014 (...) Por los argumentos expuestos anteriormente, se hace necesario extender el plazo de ejecución del Contrato No. 162, hasta el 31 de diciembre de 2014, para poder así adelantar las actividades requeridas. La Prorroga solicitada no implica costos adicionales para la entidad". 9.- Que en los estudios previos se reitera que n(...) en el marco de la ejecución del precitado contrato, se hizo necesario contar con una copia de seguridad o Backup de la base de datos con la información registrada por el Ministerio de Justicia y del Derecho en el sistema SIGEP, información que se encontraba alojada en los servidores del Departamento Administrativo de la Función pública —DAFP, por lo que el Ministerio la solicitó formalmente a dicha entidad así como la autorización de use y entrega de módulo de nómina SIGEP, mediante comunicaciones OF114-0001859-SGH-4005 y OF114-0001862-SGH-4005 del 29 de enero de 2014 (...)", información que fue suministrada, mediante Certificado de Entrega de Información DMP para el Módulo de Nómina SIGEP de fecha 3 de junio de 2014. Y agrega: "Por todas las circunstancias antes expuestas, hace necesario establecer un nuevo cronograma de actividades para la ejecución del contrato No. 162 de 2014, las <u>cuales conllevan la prórroga en tiempo del precitado contrato. la cual no implica costos adicionales pare el Ministerio</u></p> <p>Y entonces, surgen otras preguntas para el evaluador:</p> <p>1) ¿No era acaso el SIGEP el punto de partida para que se realizara el contrato bajo la modalidad de contratación directa, porque se trataba de un proveedor exclusivo? Si se dependía en realidad del DAFP que era el licenciatario de uso, y a la vez quien podría ceder la licencia y los datos, ¿cuál era la razón para calificar a HHGS como</p>
<p>SERVICIO DE CONFIGURACIÓN Este servicio comprende la parametrización del Sistema de nómina SIGEP con Escala salarial v nomenclatura general/ Sistema General a nivel nacional; Cantidad de empleados a manejar/La planta actual consta de 345 empleos, de los cuales no todos se encuentran provistos; Tipo de empleados (TO, Empleados Públicos temporales, supernumerarios); Frecuencia de pago de la nómina Mensual; Cantidad mínima de funcionarios que atienden labores de nómina 2 personas y 1 funcionario de soporte; Cargue de información en SIGEP técnico – Sistemas; Se debe ingresar manual de funciones y la información relacionada con la distribución v vinculación a la planta.</p> <p>Solo se manejan los descuentos de ley; Se debe manejar un mínimo de 50; Frecuencia de pagos de seguridad mensual; Se debe realizar la interfaz con las entidades bancarias que requiera el Ministerio; la Interfaz contable con SIIF; Se deben generar los archivos planos para remitir al FNA, generar el informe mensual v el anual consolidado.</p> <p>Además la configuración exige que se haga sobre todos los factores salariales y prestaconales existentes, incluyendo tipos de vinculación, información general del cargo,</p>	

 <p>La justicia es de todos</p> <p>Minjusticia</p>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Obligaciones del contrato	Observaciones OCI
<p>control de horas extras, nóminas periódicas y adicionales, horas extras, preliquidación de nómina, nómina definitiva, cesantías, desprendible de nómina, relación de provisiones, prima de servicios, prima de navidad, retención en la fuente, retención contingente, certificado de ingresos y retenciones, novedades y embargos, retroactivo, aportes PILA, manejo históricos, reportes.</p> <p>Servicios de Adecuación del Recibo de Salarios: Se requiere activar y adecuar el recibo de devengos y descuentos de la nómina SIGEP para su impresión con el logotipo y diseño que presente el Ministerio de Justicia y del Derecho, de acuerdo con los requerimientos señalados en el aparte de desprendible de nómina.</p> <p>Servicio de configuración de la Seguridad: Se deben establecer niveles de seguridad y de acceso dependiendo de los roles y perfiles descritos a continuación sobre el módulo de nómina SIGEP.</p> <p>CARGUE DE DATOS: El contratista realizará el registro de los datos correspondientes a estructura formal (nombre y funciones), estructura informal (nombre y funciones), planta de empleos y mínimos requeridos en el manual de funciones para la operación de la nómina (datos del empleo, propósito, educación, experiencia y dependencia o grupo de trabajo) que posteriormente serán revisados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, de esta verificación se debe generar un acta firmada por las partes donde conste que la información almacenada en el sistema de información es correcta.</p> <p>El Ministerio de Justicia y del Derecho realizará la vinculación de los empleados y la situación administrativa vigente en los módulos de Vinculación/Desvinculación y Novedades del sistema SIGEP del DAFP, con la asesoría técnica y acompañamiento del contratista.</p> <p>MIGRACION DE LA INFORMACIÓN El Ministerio de Justicia y del Derecho extraerá los datos del sistema anterior de nómina solicitados por el contratista en las estructuras suministradas por este. Esta actividad comprenderá la migración de datos desde la creación del Ministerio de Justicia y del Derecho (01 de septiembre de 2011). Para la correcta ejecución de esta actividad, el contratista brindará un acompañamiento de cien (100) horas a los funcionarios encargados de la tarea de migración con el fin de garantizar que la actividad de diligenciamiento de las estructuras de datos se cumpla.</p> <p>ETAPA DE PRUEBAS Y PARALELOS El contratista debe suministrar un plan de pruebas para realizar la verificación del sistema de información implantado,</p> <p>GARANTÍA DE SERVICIOS El Contratista garantizará la calidad de los servicios prestados en el marco del contrato celebrado, durante el periodo de implantación y hasta el 31 de diciembre de 2014,</p> <p>SOPORTE Y ACTUALIZACIONES El contratista debe incluir la corrección de errores del software estándar SIGEP durante el tiempo de la implementación y el mantenimiento preventivo y correctivo de los errores que</p>	<p>proveedor exclusivo?</p> <p>2) Si la compatibilidad del software SIGEP, que se denomina de otras maneras en la oferta (peopleNet) y en otros apartes del contrato, con el módulo de nómina, hacía imperativo adquirir dicho software, ¿por qué razón era necesario introducir variables de etapas de configuración y parametrización, a sabiendas que el DAFP funciona desde el punto de vista de cálculo de nómina de la misma manera que el MJD? ¿Si dicha configuración y parametrización eran indispensables por la adaptación a la planta de cargos del MJD, acaso no era necesario tan solo dicha adaptación?</p> <p>3) Si el software es de nómina, ¿cuál es la razón para que no pudiera funcionar autónomamente del SIGEP? En fin: ¿si el Sw estaba fijado para el SIGEP ¿cuál es la razón para deducir que, el contar con dicho sistema, hacía imprescindible la adquisición del módulo de nómina al mismo proveedor?</p> <p>4) Si no se necesitaban recursos adicionales, porque el asunto era un mero atraso no imputable a las partes, ¿por qué se adiciona el contrato con más horas de bolsa en mantenimiento que implicaron 15 millones de pesos más, (que a la postre significaron otro tanto bajo el amparo de la prórroga y adición No. 2)?</p> <p>5) ¿Cuál es la razón que se esconde tras la solicitud prórroga de un contrato que se efectúa dos meses antes del vencimiento del contrato? ¿Acaso las mismas razones de imposibilidad de ejecución no estaban dadas desde el inicio del contrato? ¿Es en realidad una circunstancia impredecible como lo señala el contratista en su solicitud de prórroga?</p> <p>En fin, es una prórroga, a juicio de la OCI, en donde se advierten bastantes imprecisiones y circunstancias que darían lugar a una investigación de los órganos de control del Estado.</p> <p>Por otra parte, la prórroga del contrato No. 2 señala en su justificación lo siguiente:</p> <p><i>“(…)con el fin de generar los paralelos y pruebas necesarias previas a la puesta en producción del Sistema de Información S/GEP, en su módulo de nómina, implementados por HHGS~ teniendo como punto de referencia el Sistema de Información de Nómina actual desarrollado por la firma BASEWARNET. Dado que se trata de un sistema de información crítico para la entidad, se han realizado los paralelos necesarios, que permiten establecer el correcto funcionamiento del Sistema de Información SIGEP, Sin embargo, a partir del mes de enero de 2015, el Ministerio no contará más con el Sistema de Información desarrollado por BASEWARNET, base de los paralelos solicitados, al considerar que el Sistema de Información SIGEP iniciará la operación regular de liquidación de nómina en forma completamente independiente. Igualmente, considerando que durante la liquidación</i></p>

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Obligaciones del contrato	Observaciones OCI
<p> pueda presentar el sistema estándar PeopleNet base del sistema SIGEP, a partir de la firma del contrato y hasta el 28 de febrero de 2015.</p> <p>El soporte y las actualizaciones se limitan a las actualizaciones tecnológicas, funcionales y legales generadas por el fabricante del software PeopleNet para la versión estándar del software. El contratista capacitará al área técnica del Ministerio de Justicia y del Derecho sobre el procedimiento para realizar las actualizaciones que remita el DAFP e indicará por escrito, los niveles de servicio para la atención de incidencias al inicio del contrato.</p>	<p><i>de la nómina mensual, se presentan situaciones nuevas, impredecibles propias de la complejidad de cada mes, ante las cuales el sistema de información debe ser afinado y para lo cual se requiere el acompañamiento de la firma HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S., dada la importancia de asegurar la calidad de la liquidación de la Nómina atendiendo los requerimientos de ley. Es así, que para garantizar el buen funcionamiento del Sistema de Información SIGEP - Nómina, el acceso a la información, la atención oportuna para cumplir con los ajustes de ley requeridos y el mejor uso de la herramienta, es necesario contar con el servicio de soporte técnico del sistema que implementó la Firma HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S. agente comercial exclusivo para Colombia de la firma META4, propietaria del código fuente, el cual viene operando como aplicativo de nómina del Ministerio de Justicia y del Derecho. Igualmente, por ser HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S., agente comercial exclusivo para Colombia de la firma META4, ni los ingenieros de la Subdirección de Sistemas del Ministerio, ni ningún otro proveedor están autorizados para manipular los códigos fuente, con el fin de garantizar la confiabilidad e integridad de la información. Por lo anterior, el Ministerio de Justicia y del Derecho requiere continuar con la asesoría técnica especializada del módulo de nómina del sistema de información SIGEP por el mes de enero de 2015(...)</i></p> <p>En este sentido, se advierten varias consideraciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) El MJD tenía un Sw de nómina en el año 2014 distinto al que adquirió con HHGS, circunstancia que antes no había sido explicada ni en el marco de los estudios previos ni en el contrato mismo. Ese software era el basewarnet, distinto del peopleNet o SIGEP (como le llaman en otros documentos contractuales), lo cual podría constituir un presunto detrimento patrimonial al tener paralelamente dos (2) software para el mismo propósito en el año 2014, a sabiendas que los dos representaban erogaciones distintas para el MJD.</li> <li>2) El hecho de que no haya sido citada la existencia del Sw de nómina con que contaba el MJD en los estudios ni en el contrato, a juicio de la OCI constituye una irregularidad, puesto que es una omisión a sabiendas de la cual se prevalían quienes realizaron los estudios, para impedir una contratación distinta, más participativa.</li> <li>3) El proveedor anterior del Sw Basewarnet en el MJD, es el mismo proveedor actual del Ministerio del Interior. El objeto del contrato en Mininterior es prestar los servicios de mantenimiento y soporte técnico para el sistema de información de nómina y recurso humano, así como el soporte de la versión, y creación de una nueva unidad ejecutora, con un costo de un poco más de 84 millones de pesos en el año 2020 (contrato 495 de 2020/ fuente Secop II), lo cual comparado con costos de este Sw en mantenimiento (contrato 369 de 2019), que ascendieron en el año</li> </ol>

 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Obligaciones del contrato	Observaciones OCI
	<p>2020 a \$108. 352.783,00 a través de 12 pagos debidamente acreditados por el Grupo de Gestión Financiera del MJD, constituye un ejemplo de falta de racionalización de los recursos públicos.</p> <p>Pero, aparte de lo anterior, existen varias circunstancias que obliga a la OCI a manifestar su preocupación:</p> <p>Es normal que el proveedor cobre por una bolsa de horas de mantenimiento. Como lo dice el propio contrato, a la hora de señalar las obligaciones en materia de garantía, esa bolsa de horas se limitan a las actualizaciones tecnológicas, funcionales y legales, tanto como a cubrir errores del Sw. Pero lo que no tiene presentación, es que cobren por niveles de interlocución que no hacen alusión a dichos desarrollos. Ejemplo de lo anterior, conforme a la entrevista de trabajo surtida con los funcionarios que atienden el proceso de nómina desde el MJD, es que cualquier entrevista, charla, pregunta, solución de errores del Sw asociados a la correcta liquidación de la nómina, entre otros casos, el contratista lo viene inventariando en la bolsa de horas que le cobra al MJD y esa circunstancia la vienen soportando los supervisores, sin tener en consideración los antecedentes del contrato y sus obligaciones.</p> <p>La oferta original del proveedor dice (numeral 4.5.2) que el proveedor acompañará a los usuarios del MJD en el ingreso de las novedades del mes a calcular, realizando el cálculo y posteriormente orientará al usuario para las salidas. Heinsohn deberá recibir todas las incidencias y correcciones o para dar instrucción al usuario en caso de un problema de procedimiento. Solo las incidencias que no estén contempladas en un concepto o especificación del proyecto serán tratadas como control de cambio, que es al fin y al cabo, lo que significa cobrar por horas en desarrollo.</p> <p>En este sentido, se advierte una posible mengua de los recursos públicos por el cobro indebido de factores que no constituyen horas de desarrollo u horas de mantenimiento del Sw como se denomina en los contratos.</p>



	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### 5.1.1.3 SUPERVISIÓN CONTRACTUAL ASOCIADA AL CONTRATO 162 DE 2014

Veamos a continuación las principales responsabilidades de los supervisores, y la opinión de la OCI al respecto:

Obligaciones de seguimiento contractual	Análisis de la OCI
Hacer seguimiento del cumplimiento del plazo del contrato y de los cronogramas previstos en el contrato.	De acuerdo con los informes de supervisión, se pudo evidenciar que no se hizo un seguimiento riguroso al cumplimiento de las actividades dentro del plazo establecido; lo anterior, teniendo en cuenta que el plazo de ejecución del contrato finalizaba el 23 de septiembre de 2014 y solo se hicieron informes hasta el 23 de julio de 2014, dejando un vacío de dos meses sin ejercicio de supervisión que no dio pie para entender el nivel de cumplimiento contractual para la época de vencimiento. Por otra parte, suscitaron dos prórrogas que, en nuestra opinión, eran inconvenientes e improcedentes por las razones anotadas en el cuerpo de este documento.
Suscribir las actas e informes de ejecución del contrato, a fin de documentar las reuniones y avances contractuales.	<p>Respecto de los informes, la OCI reitera sus consideraciones respecto al ejercicio de vigilancia y control; si bien se suscribieron informes de supervisión, los mismos no dan cuenta del control y monitoreo riguroso del cumplimiento a satisfacción de las actividades, obligaciones y productos a entregar derivados del contrato:</p> <p>La vigilancia del contrato implica revisar los aspectos legales, técnicos, administrativos, de garantías, financieros y contables de aquel.</p> <p>Las valoraciones legales y contractuales, así como las financieras, efectuadas en este ejercicio de evaluación, dan cuenta de varios problemas sustanciales asociados a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) La modalidad de contratación escogida obviando la licitación pública, y en este sentido, obviando las condiciones legales de una licitación; el objeto contractual disfrazado;</li> <li>2) La oferta comercial del proveedor presentada por una persona no contemplada en los registros mercantiles de la compañía.</li> <li>3) El plazo contractual inadecuado, sin prever escenarios de proyección que cubrieran</li> </ol>

 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Obligaciones de seguimiento contractual	Análisis de la OCI
	<p>desde la adquisición y puesta en marcha del aplicativo, hacia un mantenimiento mínimo, satisfaciendo las exigencias propias de las vigencias futuras;</p> <p>4) La existencia de dos (2) software de nómina paralelos en el año 2014 que dan cuenta de un posible detrimento patrimonial;</p> <p>5) El análisis de la relación costo beneficio, donde el Ministerio invierte -año tras año- ingentes recursos en el mantenimiento de un aplicativo que no es suyo, pudiendo perfectamente generar una licitación pública para promover bajo la modalidad de fabrica de software la adquisición de su propio software cuyo mantenimiento seguramente será menos costoso, y al final, al cabo del cumplimiento del retorno, se verán los recursos ahorrados hacia futuro;</p> <p>6) La falta de integración del Sw al SIIF que constituiría una obligación ab initio del contratista y no se ha cumplido hasta la fecha;</p> <p>7) La falta de identificación de los precios del mercado;</p> <p>8) La ausencia de una mirada al mercado para entender que un software de nómina era un bien y servicio que podría ser ofertado por multiplicidad de compañías y personas; .</p> <p>Todas ellas circunstancias y condiciones inconsistentes y/o presuntamente irregulares, de las cuales daremos cuenta a los organismos de control del Estado.</p>
<p>Revisar que el expediente electrónico o físico contrato esté completo, sea actualizado constantemente y cumpla con la normativa aplicable</p>	<p>El expediente digital que nos fuese transferido por el Grupo de Gestión Contractual a la C y que incluyen 340 folios útiles contienen todos los documentos que constituirían las pie del contrato. No obstante, y como dijimos antes, se extrañan dos informes de supervisión contractual correspondientes a los períodos julio 24- agosto 23 y agosto 24-sep-tiembre 23, ambos de 2014.</p>

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

## 5.1.2 ANÁLISIS DEL CONTRATO 369 DE 2019 CELEBRADO ENTRE EL MJD Y HEINSOHN HUMAN GLOBAL SOLUTIONS S.A.S.

### 5.1.2.1 ETAPA DE PLANEACIÓN

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI	
				SI	No	No aplica		
Estudios previos serios y completos	Aspectos generales	Invitación a Veedurías Ciudadanas	inciso 3 del artículo 66 de la Ley 80 de 1993		X		Si bien se trata de la modalidad bajo contratación directa, no se logran evidenciar mecanismos de estímulo de la vigilancia y control comunitario ordenados por las normas vigentes.	
		Compromiso anticorrupción	Ley 1474 de 2011; Decreto 2641 de 2012; Sentencia Corte Constitucional en Sentencia T-337 de 06 de Abril de 2005, expediente T-1014496.		X		No se evidenció modelo de carta o formularios que inviten a promover los principios de transparencia y probidad en la contratación, estableciendo reglas éticas que estimulen el adecuado comportamiento de las partes. Las entidades del Estado vienen ejerciendo esta buena práctica de tiempo atrás y el incumplimiento de sus parámetros podría ser considerado un incumplimiento a los términos del contrato, como dice la sentencia de la Corte Constitucional citada en este criterio.	
		Costos derivados de participar en el Proceso de Contratación					X	No aplica porque no acarrea costos.
		Comunicaciones					X	Es indispensable determinar las reglas de comunicaciones entre entidad contratante y contratista en el marco del contrato.
		Idioma		X				El idioma del contrato estatal es el español.
		Legalización de documentos otorgados en el exterior		X				Se evidenció contrato de agencia comercial entre Meta 4 Spain SA y Heinsohn HGS SA debidamente inscrito en el registro mercantil.
		Conversión de monedas		X				Se observó que el proponente presentó sus estados financieros en la moneda legal colombiana.
		Definiciones	Glosario de los estudios	Artículos 24 numeral 5°, 25 numerales 1° y 12, 26 numeral 3° y artículo 30 de la Ley 80 de 1993. Para documentos otorgados en el exterior, Artículo 251 del Código General del proceso. Convención sobre la abolición del requisito de legalización para documentos públicos extranjeros y la Ley 1564 de 2012. En cuanto al valor del contrato, artículo 15 y 20, Decreto 1510 de 2013.		X		Si bien dentro de las especificaciones técnicas de contrato existe un acápite donde se relacionan algunos conceptos para atender oportunamente las solicitudes, no se introducen términos asociados a lograr el entendimiento de los servicios de mantenimiento que se van a contratar, tales como; que es un requerimiento funcional, desarrollo tecnológico, soporte tecnológico, mantenimiento. actualización de tablas, formulación, entre otros. En este sentido, podría no ser claro el alcance de los servicios de soporte y mantenimiento que fundamentan los contratos.

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
	Descripción del marco general	Clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC)		X			Revisados los códigos UNSPSC de los estudios previos del presente convenio, se pudo constatar que corresponde a los bienes y servicios definidos en el Plan Anual de Adquisiciones.
		Objeto y modalidad de contratación escogida		X			<p>Se pudo observar que Heisohn Human Global Solutions SAS tenía un antecedente contractual con el MJD, pues había celebrado el contrato No. 162 de 2014, cuyo objeto consistía prestar el servicio de asesoría técnica especializada para implantar y poner en funcionamiento el Módulo de Nómina del SIGEP y además cuya celebración se realizó por contratación directa.</p> <p>En este sentido, con Heisohn HGS SAS se han venido celebrando contrataciones -año tras año- cuyos objetos consisten en el soporte y mantenimiento de dicho módulo, so pretexto de ser el "proveedor exclusivo" del software, cuando en realidad y como se esbozó en el análisis del contrato 162 de 2014, no es así. lo anterior, teniendo en cuenta que SIGEP no es un aplicativo de nómina, sino un sistema que tiene que ver con el registro de la información del personal que ingresa a la administración pública; luego entonces, si solo se estaba adquiriendo una licencia de uso para adquirir un software de nómina, en el mercado existen múltiples opciones para satisfacer esta necesidad, lo que permite interpretar que se pensó en un proveedor que ya tuviera asiento en el Ministerio.</p> <p>No obstante lo anterior, al tratarse de contratos de soporte y mantenimiento, podrían ser amparados bajo la tipología del contrato de prestación de servicios y apoyo a la gestión, susceptibles de ser celebrados bajo la modalidad de contratación directa.</p> <p>No hay que olvidar que el certificado suscrito el 24 de noviembre de 2010 por el señor Juan Carlos Mesa Uribe, representante legal de Meta 4 (aliada de HHGS en el convenio celebrado con DAFP -que diera origen a la adquisición del Sw por parte del MJD-), determina que en el marco de la adquisición instalación y puesta en marcha del sistema de información y gestión del empleo público para el Departamento Administrativo de la Función Pública las licencias vendidas dentro de la ejecución del citado convenio, y que hacen parte del proyecto SIGEP pueden ser instaladas en los servidores de las entidades del Estado que lo requieran para su funcionamiento y que la licencia de uso permite la modificación de la parametrización en caso de ser necesario en las entidades del Estado. (Folio 51 de los estudios previos asociados al contrato original 162 de 2014).</p> <p>Lo anterior, da lugar a confirmar dos premisas: 1) En realidad, y como se dijo en el análisis del contrato 162 de 2014, el convenio celebrado con DAFP no cerraba las puertas para que las entidades públicas adquirieran otro tipo de Sw de nómina,</p>

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							distinto al de Meta4 y su representante HHGS. 2) La parametrización del Sw original era susceptible de ser modificada en caso de que las entidades lo requirieran, luego no se comprende por qué dichas actualizaciones son cobradas en los distintos años de mantenimiento del Sw, como en el caso bajo examen, incluso aquellas actualizaciones que no son ni siquiera de parámetros, sino meras actualizaciones de formulación, de datos, de ajustes salariales o prestaciones por cambios normativos, entre otros, tal y como se extrae de las cuentas de cobro avaladas por los supervisores del contrato objeto de análisis en esta oportunidad.
		Valor estimado del Contrato			X		La justificación del valor prevista en el numeral 4.1 de los estudios previos se soporta en la ejecución mensual de los contratos de nómina celebrados con anterioridad y en algunas consideraciones realizadas por el Grupo de Gestión Humana asociadas a: 1) cambios por la convocatoria 428 de 2018 que incrementaron los movimientos relacionados con el personal que ingresa y se retira de la entidad, 2) desarrollos adicionales, ajustes y modificaciones a las certificaciones, y 3) reestructuración ministerial proyectada. Sin embargo, dentro del expediente contractual no se pudo evidenciar un estudio que permitiera determinar y justificar la necesidad de destinar los valores correspondientes a las actividades a desarrollar y sus productos entregables en la bolsa de horas contempladas, lo que podría llegar a generar vacíos e insuficiencias en el seguimiento a la ejecución de los recursos del contrato, incluso ante la presencia de un eventual incumplimiento de las obligaciones del contrato, generando una posible vulneración a lo establecido en el artículo 24 numeral 5° literal c de la Ley 80 de 1993.
		Forma de pago y plazo del contrato		X			En efecto, tanto en los estudios previos como en la minuta del convenio se constató que se definiera su forma de pago. Al respecto se pudieron corroborar los desembolsos realizados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, teniendo en cuenta que se realizó dentro de los plazos establecidos y con el cumplimiento de los requisitos respectivos.
		Plazo de ejecución		X			En el caso bajo examen, resulta muy particular que se prolonguen en el tiempo unas actividades de soporte y mantenimiento cuyas solicitudes son reiterativas y obedecen a la misma tipología; cuando en realidad, una vez se pone el caso en mesa de ayuda (mantis), debería procurarse su solución definitiva y además capacitarse a los usuarios de nómina con el fin de transferir el conocimiento y generar un impacto en la entidad.
							Por otro lado, reiteramos que no se presentan con claridad conceptos asociados

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							al cumplimiento del objeto contractual, tales como: que es un requerimiento funcional, desarrollo tecnológico, soporte tecnológico, mantenimiento, actualización de tablas, formulación, entre otros. Lo anterior podría resultar muy importante para determinar el plazo de ejecución del contrato.
		Lugar de ejecución del Contrato		X			Se indicó que las actividades del contrato se desarrollarían en la ciudad de Bogotá.
	Requisitos Habilitantes (si bien no son requeridos en esta modalidad, la Ley determina que podrían ser escogidos en función de la naturaleza del contrato)	Capacidad Jurídica	Artículo 32 Ley 1150 de 2007. Para efectos del apoyo a la industria nacional, artículo 2 de la Ley 816 de 2003. Frente a empate, ver Artículo 2.2.1.1.2.2.9, del Decreto 1082 de 2013. Y numerales 2 y 3 del Artículo 33 del Decreto 1510 de 2013.		X		De acuerdo con el certificado de Cámara de Comercio de Bogotá, expedido el 05 de noviembre de 2019, se corroboró la capacidad jurídica Heisohn Human Global Solutions SAS.
Experiencia				X		De acuerdo con el numeral 4 del documento “análisis del sector” de la vigencia 2019, se observó un listado de contratos celebrados con el Ministerio de Justicia y del Derecho (los cuales sufren las mismas debilidades estructurales y funcionales), adicionalmente, se relacionan 2 contratos de 2014 y 2015 celebrados con otras entidades (Superintendencia de Comercio e INVIMA); al respecto, vale la pena reflexionar si estos dos contrataciones permiten fundamentar los contratos de mantenimiento, cuando en realidad sus objetos fueron la implementación del módulo de nómina en el SIGEP. En este sentido, considera la OCI que el MJD debió profundizar el análisis relacionado con la experiencia del proveedor con otras entidades, que permita verificar la aptitud del proveedor para llevar a cabo los productos y/o servicios a contratar (soporte y mantenimiento)	
Capacidad Financiera				X		Los estudios previos carecen del análisis de la capacidad financiera del contratista y el capital indicado en el certificado de existencia y representación no permite inferir unas condiciones mínimas que reflejan la salud financiera de los proponentes a través de su liquidez y endeudamiento. En este sentido, se podría estar vulnerando el artículo 5° de la Ley 1150 de 2007 teniendo bajo consideración lo previsto en el Manual para determinar y verificar los requisitos habilitantes en los Procesos de Contratación de Colombia Compra eficiente el cual señala en su aparte pertinente lo siguiente: “Si en el Proceso de Contratación no es obligatorio que los oferentes cuenten con RUP, la Entidad Estatal de forma autónoma debe definir la forma de acreditar los requisitos habilitantes de experiencia, capacidad jurídica, capacidad financiera y capacidad organizacional. En este caso, la Entidad Estatal debe establecer en los Documentos del Proceso los requisitos habilitantes exigidos y la forma de acreditarlos y verificarlos”.	
Capacidad Organizacional				X		No se observó este criterio en los estudios previos.	

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI		
				SI	No	No aplica			
		Experiencia del equipo de trabajo			X		En los estudios previos no se observó criterios asociados a la experiencia ni a la formación académica de del equipo de trabajo del proveedor.		
		Formación académica del equipo de trabajo			X				
		Apoyo a la Industria Nacional			X			No se observó este criterio en los estudios previos.	
		Condiciones frente a empate			X			No se observó este criterio en los estudios previos.	
	Oferta	Presentación	Artículo 13 de la Ley 80 de 1993 y artículo 25 numerales 1 y 12 de la Ley 80 de 1993	X			Se constató oferta de prestación de servicios de bolsa de horas de soporte para el MJD, con fecha de 01 de noviembre de 2019.		
		Información general y requisitos habilitantes				X		Se evidenció copia del certificado de existencia y representación legal de Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. donde cuenta con tal calidad el señor Diego Fernando Marín Sanabria. También aparece el contrato de agencia comercial celebrado entre Meta4 Spain S.A y Heinsohn HGS SAS debidamente inscrito en el registro mercantil y la certificación de proveedor exclusivo de este último respecto de la firma española. No se observaron dentro de los estudios previos ni en la oferta criterios asociados a la capacidad financiera, organizacional del proponente.	
		Oferta Técnica			X			Se evidenció oferta técnica presentada por Heisohn Human Global Solutions S.A.S, sin embargo, esta carece de elementos para fundamentar y entender el servicio de soporte y mantenimiento que pretenden ofrecer; en este sentido, encontramos un alcance de la oferta, donde se relacionan unas actividades que no precisan su naturaleza; es decir, si nos encontramos frente a un requerimiento funcional, desarrollo tecnológico, soporte tecnológico, mantenimiento, actualización de tablas, formulación o programación, entre otros; tal situación, no permite llevar un control sobre las actividades que se despliegan, pues no se sabe técnicamente si obedecen al cumplimiento del objeto contractual.	
		Oferta económica					X		En el numeral 6 de la última oferta se observó un título denominado "precio ofertado" en el cual se indica el valor de los servicios por un valor de 295.034.599, correspondientes a 1654 horas. . A nuestro juicio, los estudios previos debieron haber incorporado un documento en el cual se discriminen los costos a ejecutar por cada producto o actividades en la bolsa de horas de mantenimiento. En este sentido, la oferta económica pudo haber incidido en el correcto seguimiento del contrato, pues se pudiera determinar la carga real en horas del proveedor de acuerdo con su costo.
		Ofertas Parciales			X				No existe una oferta parcial.

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI		
				SI	No	No aplica			
		Validez de las Ofertas	Las fijadas en pliegos y las del numeral 6 del artículo 22 del Decreto 1510 de 2013	X			Dentro del formato de presentación de la oferta se indicó un plazo de validez de seria de 60 días calendario.		
		Reserva durante el proceso de evaluación				X	No existió proceso de evaluación		
		Evaluación de las Ofertas				X	No existió proceso de evaluación.		
		Devolución de las Ofertas				X	La oferta fue aceptada.		
		Rechazo				X	No existió proceso de evaluación.		
		Acuerdos Comerciales		Acuerdo comercial celebrado con país extranjero				Dentro de lo estudios previos no se verificó que los requerimientos objeto de la oferta se encontraran o no, cobijados por un acuerdo internacional de libre comercio	
		Adjudicación		Artículo 22 Ley 1150 de 2007	X			No existió Licitación Pública. Se celebró el contrato bajo la modalidad de contratación directa por proveedor exclusivo.	
		Convocatoria limitada a Mipyme		Decreto 1082 de 2015 artículo o 2.2.1.2.4.2.2			X	No existió.	
		Riesgos		Determinación de riesgos	Artículo 4° Ley 1150 de 2007 Metodologías Colombia Compra Eficiente	X			Revisados los riesgos contemplados en los estudios previos y el pliego de condiciones, la Oficina de Control Interno considera que están identificados teniendo en cuenta las vicisitudes que podrían devenir en la etapa de planeación, ejecución- supervisión y liquidación. Sin embargo, se debe mejorar la capacidad de asumir el riesgos teniendo en cuenta que se trata de un software, cuyos derechos intelectuales y materiales eran y son del proveedor; por lo tanto, la carga de los riesgos, en lo que guardaba relación con el manejo, administración del Sw y sus obligaciones inherentes y complementarias, debió haber sido asignada al proveedor
		Garantías		Seriedad	Artículo 115, Decreto 1510 de 2013			X	No se celebró proceso de selección.
Cumplimiento	Numeral 8 del artículo 116 del Decreto 1510 de 2013.		X			Se evidenció garantía de cumplimiento y su aprobación por parte del MJJ.			
Vigilancia y control	Supervisión	Artículos 83 y siguientes de la Ley 1474 de 2011	X			De acuerdo con los estudios previos, la vigilancia y el control del cumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista la tendrían: el director de tecnología y gestión de información en justicia. Sobre este punto, se profundizará en el capítulo siguiente.			



 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
Articulación Plan	Etapas o fases del proyecto	Cronograma	Artículo 25 numeral 1° Ley 80 de 1993			X	No se realizó proceso de selección.
	Minuta del contrato	Minuta	Artículo 13 de la Ley 80 de 1993	X			Se constató la minuta del contrato dentro del expediente contractual.
	Anexos	Especificaciones técnicas - Descripción técnica o metodológica del trabajo a realizar y equipo de trabajo	Artículo 13 de la Ley 80 de 1993	X			Se evidenció oferta técnica, sin embargo, esta carece de elementos para fundamentar y entender el servicio de soporte y mantenimiento que pretenden ofrecer; en este sentido, encontramos un alcance de la oferta, donde se relacionan unas actividades que no precisan su naturaleza; es decir, si nos encontramos frente a un requerimiento funcional, desarrollo tecnológico, soporte tecnológico, mantenimiento, actualización de tablas, formulación o programación, entre otros; tal situación, no permite llevar un control sobre las actividades que se despliegan, pues no se sabe técnicamente si obedecen al cumplimiento del objeto contractual.
		Compromiso anticorrupción			X		No se evidenció modelo de carta o formularios que inviten a promover los principios de transparencia y probidad en la contratación,
		Formato de presentación de las Ofertas		X			Se constató oferta de prestación de servicios de bolsa de horas de soporte para el MJD, con fecha de 01 de noviembre de 2019.
		- Formato de presentación – Oferta técnica		X			
		Formato de presentación – Oferta económica		X			
Formato para acreditar los requisitos habilitantes de los Proponentes extranjeros sin domicilio o sucursal en Colombia	Artículo 251 del Código General del proceso. Convención sobre la abolición del requisito de legalización para documentos públicos extranjeros y la Ley 1564 de 2012				X		
Identificación con el proyecto o programa	¿Está alineado con el proyecto o programa de inversión, funcionamiento o transferencias?	Artículo 9J del Decreto 111 de 1996	X			Revisado el portafolio de proyectos de inversión y el Plan Anual de Adquisiciones, en especial, años 2019-2020 por encontrarse vigentes, la Oficina de Control Interno encontró que el rubro presupuestal para la ejecución del contrato está asociado a: A-02-02-02-008 "adquisición de bienes y servicios". En este sentido encuentra la OCI que en principio -y desde este punto de vista- podrían estar alineados con la cuenta de funcionamiento. El problema es la debilidad estructural existente en el MJD en materia de adquisición de herramientas tecnológicas como	

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Condición	Contenido	Criterio de Planeación Contractual	Parámetro normativo	Nivel de cumplimiento			Observaciones OCI
				SI	No	No aplica	
							lo veremos más adelante.
	Identificación con el PAA	¿Está alineado con el Plan Anual de adquisiciones?		X			Revisado el Plan Anual de Adquisiciones, se constató que el Contrato 369 estuviera definido en él, con los respectivos códigos UNSPSC, descripción del contrato, objeto contractual, valor y rubro presupuestal.
Viabilidad del contrato	Requisitos de firma y previa disposición de recursos	Firma del contrato	Ley 80 de 1993 artículo 41	X			El contrato se encuentra suscrito.
		Certificado de Disponibilidad presupuestal	Artículo 25 numeral 6] de la Ley 80 de 1993 y artículo 71 del Decreto 111 de 1996	X			Revisado el Plan Anual de Adquisiciones se constató que el valor del contrato asciende a la suma de doscientos noventa y cinco millones cuatrocientos noventa y cinco millones treinta y cuatro mil cuatrocientos noventa y nueve pesos <b>(\$295.034.599)</b> , la cual está sujeta Rubro Presupuestal A-02-02-02-008 "adquisición de bienes y servicios"
Inicio de ejecución contrato	Requisitos	Certificado de registro presupuestal	Artículo 71 del Decreto 111 de 1996. Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007	X			Se observaron registros presupuestales del compromiso N° 50718 Y 50818 de 3 de julio de 2018. 173.549.895.
		Aprobación de garantías	Artículo 23 de la Ley 1150 de 2007	X			Se constató aprobación de la garantía.

### 5.1.2.2. ETAPA DE EJECUCIÓN ASOCIADA AL CONTRATO 369 DE 2019

#### -Obligaciones de Heinsohn Human Global Solutions S.A.S.

En el seguimiento realizado a las obligaciones a cargo de Heinsohn Human Global Solutions S.A.S, la Oficina de Control Interno encontró algunas consideraciones en tres (3) de ellas, como se muestra a continuación:

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Obligaciones de seguimiento contractual	Análisis de la OCI
<p>Prestar los servicios de mantenimiento, soporte técnico y licenciamiento del Sistema de Información SIGEP — Gestión Humana y cumplir a cabalidad con todas las especificaciones técnicas solicitados en el numeral 2.2 del estudio previo.</p>	<p>Sobre estas dos obligaciones es importante reiterar que no se encuentra en los estudios previos, oferta ni en el contrato, especificaciones técnicas asociadas al entendimiento de los servicios de mantenimiento que se van a contratar, tales como; que es un requerimiento funcional, desarrollo tecnológico, soporte tecnológico, mantenimiento. actualización de tablas, formulación, entre otros. En este sentido, no se podría realizar seguimiento a la naturaleza de las actividades ejecutadas por Heinsonhn Human Global Solutions S.A.S. a fin de saber si constituyen un servicio de soporte y mantenimiento, y en consecuencia poder realizar un adecuado seguimiento a las obligaciones contractuales.</p>
<p>Prestar Soporte y Mantenimiento cuando la entidad lo requiera, a fin de resolver cualquier duda o requerimiento sobre el funcionamiento del programa.</p>	<p>Para la verificación de estas obligaciones, se estudiaron los informes de ejecución del contratista y del MJD, así como, una base de datos donde se registran el seguimiento de los casos puestos en mesa de ayuda (mantis); sobre el particular, la oficina encontró que varios de ellos se presentan reiteradamente, tales como: 1) error en el histórico saldo vacaciones y liquidadas, ajustes vacaciones- doceavas bonificación por servicios, 2) error al retirar un funcionario que se encuentra en periodo de prueba en otra institución.</p> <p>Vale la pena preguntarse, ¿si el soporte técnico es efectivo? Teniendo en cuenta que las son incidencias reiterativas, sin pues no cuentan con una solución definitivas, generando demoras en los procesos, desgaste en los usuarios del sistema y sobre costos, como lo podría significar el contrato mismo.</p>
<p>Capacitar al personal en la utilización de los reportes y consultas solicitados. (De acuerdo con los estudios previos: <i>“realizar la transferencia del conocimiento de los ajustes realizados al personal del MJD en un tiempo no superior de 2 horas”.</i></p>	<p>Dentro del contrato No. 369 de 2019 se evidenció un cronograma de capacitaciones, mediante el cual se establecieron la siguientes con sus respectivas grabaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. capacitación retiros en otras instituciones: 23 de septiembre de 2020.</li> <li>2. Capacitación módulo de consultas: 06 de octubre de 2020.</li> <li>3. Capacitación revisión de nómina en Excel: 08 de octubre de 2020.</li> <li>4. Capacitación revisión de liquidaciones y FNA en Excel: 03 de noviembre de 2020.</li> </ol> <p>Las capacitaciones deben constituir verdaderos procesos de formación; en este sentido, encontramos que la obligación es clara en establecer la transferencia del conocimiento de los ajustes realizados por parte de Heinsonhn Human Global Solutions S.A.S. a los funcionarios de nómina, luego entonces, no es coherente que existan reiterados casos de mesa de ayuda (mantis), cuya causa sea la misma, como por ejemplo los errores en las liquidaciones de vacaciones, o cuando los ajustes (automatización o parametrización) pueden ser realizados directamente por los usuarios de nómina en el ministerio y son ejecutados por el proveedor todas las oportunidades. Lo anterior podría indicar que existen debilidades por parte del contratista al transferir el conocimiento de todas las actividades de soporte y mantenimiento que se llevan a cabo, o existen debilidades de direccionamiento por parte del coordinador de los usuarios de nómina, pues no se realiza un seguimiento y control de la formación adquirida en los funcionarios, generando también demoras en los procesos y sobre costos.</p>

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### 5.1.2.3 SUPERVISIÓN CONTRACTUAL ASOCIADA AL CONTRATO 369 DE 2019

La Oficina de Control Interno extrañó dentro de los contratos de soporte y mantenimiento la supervisión por parte del coordinador de los usuarios de nóminas, en este sentido, consideramos que la supervisión de dichos contratos no solo incumbe al área de tecnología, sino también al área de gestión humana (coordinador) como clientes internos del módulo de nómina en el SIGEP, teniendo en cuenta lo anterior se analizarán las principales responsabilidades de supervisión y la opinión de la OCI al respecto:

Obligaciones de seguimiento contractual	Análisis de la OCI
Hacer seguimiento del cumplimiento del plazo del contrato y de los cronogramas previstos en el contrato.	De acuerdo con los informes de supervisión, se pudo evidenciar que se hizo un seguimiento al cumplimiento de las actividades dentro del plazo establecido (teniendo en cuenta las horas contratadas en cada vigencia)
Suscribir las actas e informes de ejecución del contrato, a fin de documentar las reuniones y avances contractuales.	Respecto de los informes, la OCI reitera sus consideraciones respecto de las obligaciones analizadas anteriormente y lo cual podría ser causa del seguimiento y control que se ejerce; si bien se suscribieron todos los informes de supervisión, existen obligaciones que no se encuentran satisfechas. La Oficina de Control Interno insiste que para el adecuada vigilancia y control de las actividades del contrato es indispensable contar con la supervisión del área de gestión humana (coordinador), cuyo seguimiento esté acreditado en las actas e informes de ejecución que se suscriben para determinar el avance y el cumplimiento del contrato, pues son los usuarios (clientes internos) del sistema de nómina; lo anterior podría estar incidiendo en el adecuado seguimiento.
Revisar que el expediente electrónico o físico del contrato esté completo, sea actualizado constantemente y cumpla con la normativa aplicable	El expediente digital que nos fue transferido por el Grupo de Gestión Contractual a la OCI y que incluyen contienen todos los documentos que constituirían las piezas del contrato.

### 5.1.3 LIQUIDACIÓN CONTRACTUAL.

Con base en la información suministrada por el Grupo de Gestión Contractual sobre los contratos celebrados con Heinsohn Human Global Solutions S.A.S se analizará la procedencia del acto de liquidación, y de ser procedente, determinar si la misma se realizó dentro del plazo contractual o máximo legal permitido.

A renglón seguido, observaremos los distintos contratos celebrados entre el MJD y HHGS:

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Modalidad del proceso de contratación	N° contrato	Fecha de inicio del contrato	Fecha de terminación de contrato	Procede liquidación	Cuenta con liquidación bilateral señalada en contrato	Cuenta con liquidación unilateral	Consideraciones OCI
Contratación Directa	162	24/01/2014	31/01/2015	PROCEDE	SI	SI	El presente acuerdo fue un contrato que tuvo por objeto " Prestar el servicio de asesoría técnica especializada para implantar y poner en funcionamiento el Módulo de Nómina del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, lo cual incluye los servicios de instalación, migración de datos, capacitación, pruebas y ajustes, acompañamiento a desarrollo de liquidación paralela e integración tanto con módulos del sistema SIGEP como con sistemas internos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la operación normal del sistema"; Siendo un contrato de tracto sucesivo, se evidenció en el SECOP, acta de liquidación del 19 de mayo de 2015, dentro del término legal máximo permitido.
Contratación Directa	640	01/12/2015	30/11/2016	PROCEDE	SI	SI	El presente contrato giró en torno a la " Prestar los servicios de soporte y mantenimiento, mediante la modalidad de bolsa de horas, para el Sistema de Información SIGEP-Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyo cumplimiento debió efectuarse hasta el 30 de noviembre de 2016 y siendo un contrato de tracto sucesivo se evidenció en el SECOP, acta de liquidación 9 mayo de 2017, dentro del término legal máximo permitido.
Contratación Directa	465	01/12/2016	30/11/2017	PROCEDE	SI	SI	El presente contrato giró en torno a la " Prestar los servicios de soporte y mantenimiento, mediante la modalidad de bolsa de horas, para el Sistema de Información SIGEP-Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyo cumplimiento debió efectuarse hasta el 30 de noviembre de 2017 y siendo un contrato de tracto sucesivo se evidenció en el SECOP, acta de liquidación 21 de mayo de 2018, dentro del término legal máximo permitido.
Contratación Directa	509	27/11/2017	01/07/2018	PROCEDE	SI	SI	El presente contrato giró en torno a la " Prestar los servicios de soporte y mantenimiento, mediante la modalidad de bolsa de horas, para el Sistema de Información SIGEP-Gestión Humana del Ministerio de Justicia y del Derecho, cuyo cumplimiento debió efectuarse hasta el 01 de julio de 2018 y siendo un contrato de tracto sucesivo se evidenció en el SECOP, acta de liquidación 19 de julio de 2019, por fuera del término contractual y dentro del término legal máximo permitido
Contratación Directa	476	02/11/2018	15/12/2018	PROCEDE	NO	NO	No se encontró acta de liquidación en el SECOP y SICFR2.

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

## 6. NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS LIQUIDACIONES DE NÓMINA EN EL MJD.

### 6.1 Metodología empleada:

Para la verificación y evaluación del procedimiento, liquidación, elaboración y pago de nómina, el equipo auditor revisó las actividades realizadas, tratamiento y aplicación normativa del régimen salarial de los servidores del MJD, para la liquidación de nóminas mensuales, anuales, definitivas, tanto devengados como deducidos de ley (salud, pensión y retención en la fuente); así mismo liquidación de parafiscales, métodos de retención en la fuente y compensatorios. Para ello, se aplicó el muestreo aleatorio estratificado con una población total de 3031 liquidaciones de servidores, con un 90% de confianza y 10% de error, resultando un total de 66 liquidaciones como muestra para estudiar, los cuales se distribuirán teniendo en cuenta la naturaleza de la liquidación, niveles jerárquicos (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial) y mayor proporción en liquidación de retirados, que cubija la gran mayoría de nivel directivo y asesor.

De acuerdo con las personas liquidadas dentro del alcance de la auditoría, la muestra se estratificó, así: nóminas mensuales (octubre, noviembre, diciembre de 2020, enero y febrero de 2021, nómina anual (prima de servicios y prima de navidad 2020), consolidación de cesantías anuales (2020), estudio de método de retención en la fuente (2020) y compensatorios diciembre 2020; de los cuales se revisó por lo menos una persona de cada nivel.

A continuación, se observa el cálculo de la muestra, de acuerdo con los parámetros descritos anteriormente:

El cálculo del tamaño de la muestra, cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde, N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada q = probabilidad de fracaso d = precisión o error

Tamaño de la población en liquidaciones (N), de acuerdo con el alcance de la auditoría:

NATURALEZA LIQUIDACIÓN	CLASE	EMPLEADOS LIQUIDADOS
<b>1. NÓMINA MENSUAL 2020</b>	NÓMINA	1637
OCTUBRE	NÓMINA	332
NOVIEMBRE	NÓMINA	329
DICIEMBRE	NÓMINA	326
ENERO	NÓMINA	326
FEBRERO	NÓMINA	324

 <b>La justicia es de todos</b> Minjusticia	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02


NATURALEZA LIQUIDACIÓN	CLASE	EMPLEADOS LIQUIDADOS
<b>2. NÓMINA ANUAL 2020 (PRIMA DE SERVICIOS Y NAVIDAD)</b>	NÓMINA	640
PRIMA DE NAVIDAD	NÓMINA	318
PRIMA DE SERVICIOS	NÓMINA	322
<b>3. CONSOLIDADO DE CESANTÍAS 2020</b>	NÓMINA	354
<b>4. LIQUIDACIÓN DEFINITIVA 2020</b>		36
OCTUBRE	PRESTACIONES	7
NOVIEMBRE	PRESTACIONES	10
DICIEMBRE	PRESTACIONES	3
ENERO	PRESTACIONES	9
FEBRERO	PRESTACIONES	7
<b>5. ESTUDIO DE MÉTODOS DE RETENCIÓN</b>	% DE RETENCIÓN Y VALORES	354
<b>6. NÓMINA DE COMPENSATORIOS 2020</b>		10
DICIEMBRE	NÓMINA	10
<b>TOTAL UNIVERSO DE LIQUIDACIONES</b>		<b>3031</b>

Cálculo: Muestra = 66 Liquidaciones

MUESTRA	N (Población)	Z (90%) Confianza	p (50%) variabilidad positiva	q (50%) variabilidad negativa	e (10%) error	n0	n1 (muestra)
LIQUIDACIONES	3031	1,645	0,5	0,5	0,1	67,65	66

Como observa en la tabla, se toma el universo de liquidaciones como una población finita de 3.031, donde Z, con un nivel de confianza de 90%, equivale a 1,645 y 10% de error, 50% de viabilidad positiva y 50% de variabilidad positiva, nos arroja un muestra de 66 liquidaciones a evaluar y verificar. Con base en la muestra calculada, se realizó la siguiente estratificación de acuerdo con los cargos de la planta de personal:

ESTRATIFICACIÓN POR PLANTA DE PERSONAL				
NIVEL	CARGOS	CONCENTRACIÓN	PROPORCIÓN MUESTRA	MUESTRA REAL (*)
DIRECTIVO	19	5%	3,54	16
ASESOR	30	8%	5,59	19
PROFESIONAL	215	61%	40,08	20
TÉCNICO	25	7%	4,66	5

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>			<b>Código: F-SE-01-02</b>
					<b>Versión: 02</b>
ASISTENCIAL	65	18%	12,12	6	
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>100%</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	

(\*) La estratificación de la muestra por planta de personal se modificó, tal como lo señala la última columna del cuadro anterior, debido a que la naturaleza de liquidación definitiva abarca en una mayor proporción a los niveles directivos y asesores, donde los devengados son más altos; por tal razón, se disminuye en los niveles profesional y asistencial, en un 50%, y se distribuyen en los niveles directivo y asesor.

De igual manera, se realizó una estratificación por el número de empleados liquidados en cada naturaleza de la liquidación escogida, así:

ESTRATIFICACIÓN POR TOTAL DE EMPLEADOS LIQUIDADOS EN EL ALCANCE DE LA AUDITORÍA					
NATURALEZA LIQUIDACIÓN	CLASE	EMPLEADOS LIQUIDADOS	PROPORCIÓN	TOTAL	REAL (**)
NÓMINA MENSUAL 2020	NÓMINA	1637	54,01%	36	20
NÓMINA ANUAL 2020 (PRIMA DE SERVICIOS Y NAVIDAD)	NÓMINA	640	21,12%	14	14
CONSOLIDADO DE CESANTÍAS 2020	NÓMINA	354	11,68%	8	8
LIQUIDACIÓN DEFINITIVA 2020	NÓMINA	36	1,19%	1	15
ESTUDIO DE MÉTODOS DE RETENCIÓN	% DE RETENCIÓN Y VALORES	354	11,68%	8	8
NÓMINA DE COMPENSATORIOS 2020	NÓMINA	10	0,33%	0	1
<b>TOTAL LIQUIDACIONES</b>		<b>3031</b>	<b>100,00%</b>	<b>66</b>	<b>66</b>

(\*\*) Debido a que las liquidaciones definitivas, en la mayoría de los casos corresponden al nivel directivo y asesor, con una alta cifra de pago, la muestra por esta naturaleza se incrementa a 15 y 1 en nómina de compensatorios, para abarcar todas las naturalezas de liquidación; así mismo, se disminuyó la muestra en nóminas mensuales y se agregaron a estos dos ítems.

De lo anterior, resultó la siguiente estratificación de la muestra de manera combinada, entre los niveles de planta de personal y empleados liquidados por cada naturaleza de liquidación:



 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjsticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

ESTRATIFICACIÓN COMBINADA MUESTRA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA						
NATURALEZA LIQUIDACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL MUESTRA
<b>NÓMINA MENSUAL 2020</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
OCTUBRE	1	1	2	1		5
NOVIEMBRE	1	1	2			4
DICIEMBRE	1	1	1		1	4
ENERO	1	1	2			4
FEBRERO	1	1	1			3
<b>NÓMINA ANUAL 2020 (PRIMA DE SERVICIOS Y NAVIDAD)</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>CONSOLIDADO DE CESANTÍAS 2020</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>LIQUIDACIÓN DEFINITIVA 2020</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
OCTUBRE	1	1				2
NOVIEMBRE	1	3			1	5
DICIEMBRE			1			1
ENERO	3			1		4
FEBRERO	1	1	1			3
<b>ESTUDIO DE MÉTODOS DE RETENCIÓN</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>			<b>8</b>
<b>NÓMINA DE COMPENSATORIOS 2020</b>					<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL MUESTRA</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>66</b>

Extracción de la Muestra:

De acuerdo con el cálculo de la muestra y la estratificación combinada de la misma, el equipo auditor tomó al azar de la planta de personal los siguientes cargos, para los cuales se les procedió a la evaluación y verificación de acuerdo con la naturaleza de liquidación; allí se señala un código ID\_RH con el que se identifican los empleados del MJD.

MUESTRA DE EMPLEADOS A EVALUAR Y VERIFICAR POR LIQUIDACIONES DE NÓMINA							
No.	NATURALEZA LIQUIDACIÓN	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	NIVEL	TIPO VINCULACIÓN
1	NOMINA MENSUAL	OCTUBRE	22	Profesional Especializado	M115561	Profesional	CARRERA
2	NOMINA MENSUAL	OCTUBRE	10	Profesional Universitario	M613750	Profesional	PROVISIONAL
3	NOMINA MENSUAL	OCTUBRE	15	Asesor	M411568	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
4	NOMINA MENSUAL	OCTUBRE	23	Director	M119113	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
5	NOMINA MENSUAL	OCTUBRE	17	Técnico Administrativo	M93121	Técnico	CARRERA



La justicia  
es de todos

Minjusticia

## FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

**Código: F-SE-01-02**


**Versión: 02**

### MUESTRA DE EMPLEADOS A EVALUAR Y VERIFICAR POR LIQUIDACIONES DE NÓMINA

No.	NATURALEZA LIQUIDACIÓN	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	NIVEL	TIPO VINCULACIÓN
6	NOMINA MENSUAL	NOVIEMBRE	22	Jefe De Oficina	M362822	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
7	NOMINA MENSUAL	NOVIEMBRE	18	Profesional Especializado	M613796	Profesional	CARRERA
8	NOMINA MENSUAL	NOVIEMBRE	11	Asesor	M25059	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
9	NOMINA MENSUAL	DICIEMBRE	23	Profesional Especializado	M86243	Profesional	LIBRE NOMBRAMIENTO
10	NOMINA MENSUAL	DICIEMBRE	20	Profesional Especializado	M72504	Profesional	CARRERA
11	NOMINA MENSUAL	DICIEMBRE	16	Asesor	M101801	Asesor	CARRERA
12	NOMINA MENSUAL	DICIEMBRE	18	Secretario Ejecutivo	M2916913	Asistencial	CARRERA
13	NOMINA MENSUAL	DICIEMBRE	22	Director	M170086	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
14	NOMINA MENSUAL	ENERO	01	Viceministro	M349494	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
15	NOMINA MENSUAL	ENERO	14	Profesional Especializado	M1253821	Profesional	CARRERA
16	NOMINA MENSUAL	ENERO	19	Profesional Especializado	M613688	Profesional	CARRERA
17	NOMINA MENSUAL	ENERO	08	Asesor	M88662	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
18	NOMINA MENSUAL	FEBRERO	15	Profesional Especializado	M613746	Profesional	CARRERA
19	NOMINA MENSUAL	FEBRERO	24	Secretario General	M120189	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
20	NOMINA MENSUAL	FEBRERO	17	Asesor	M80949	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
21	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	OCTUBRE	16	Asesor	M630152	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
22	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	OCTUBRE	23	Subdirector	M892533	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
23	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	ENERO	22	Director	M101689	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
24	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	DICIEMBRE	22	Profesional Especializado	M613773	Profesional	CARRERA
25	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	ENERO	13	Técnico Administrativo	M3288836	Técnico	LIBRE NOMBRAMIENTO
26	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	NOVIEMBRE	22	Director	M796688	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
27	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	NOVIEMBRE	16	Jefe De Oficina Asesora de Planeación	M211900	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
28	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	NOVIEMBRE	16	Asesor	M580875	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
29	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	NOVIEMBRE	15	Asesor	M235530	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
30	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	FEBRERO	13	Asesor	M3352150	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
31	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	FEBRERO	23	Director	M3155449	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
32	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	FEBRERO	10	Profesional Universitario	M2878843	Profesional	PERIODO DE PRUEBA
33	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	ENERO	24	Secretario General	M933796	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
34	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	NOVIEMBRE	18	Secretario Ejecutivo	M1779619	Asistencial	PROVISIONAL
35	LIQUIDACIÓN DEFINITIVA	ENERO	16	Jefe De Oficina	M2402127	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
36	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	16	Técnico Administrativo	M83220	Técnico	CARRERA

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

MUESTRA DE EMPLEADOS A EVALUAR Y VERIFICAR POR LIQUIDACIONES DE NÓMINA							
No.	NATURALEZA LIQUIDACIÓN	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	NIVEL	TIPO VINCULACIÓN
37	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	18	Conductor Mecánico	M703545	Asistencial	LIBRE NOMBRAMIENTO
38	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	14	Asesor	M111711	Asesor	CARRERA
39	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	21	Profesional Especializado	M96338	Profesional	CARRERA
40	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	16	Profesional Especializado	M81941	Profesional	CARRERA
41	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	16	Subdirector	M989156	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
42	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	11	Asesor	M618144	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
43	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	17	Profesional Especializado	M3067235	Profesional	CARRERA
44	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	08	Asesor	M10325	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
45	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	18	Técnico Administrativo	M229166	Técnico	CARRERA
46	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	11	Profesional Universitario	M40036	Profesional	CARRERA
47	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	14	Auxiliar De Servicios Generales	M111996	Asistencial	CARRERA
48	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	01	Viceministro	M357375	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
49	NOMINA ANUAL	PRIMA SERVICIOS Y NAVIDAD	07	Asesor	M763359	Asesor	CARRERA
50	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	01	Ministro	M439858	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO
51	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	15	Asesor	M1763807	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
52	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	12	Profesional Especializado	M81484	Profesional	CARRERA
53	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	13	Profesional Especializado	M650861	Profesional	PROVISIONAL
54	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	13	Técnico Administrativo	M136283	Técnico	CARRERA
55	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	06	Profesional Universitario	M84322	Profesional	CARRERA
56	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	03	Asesor	M692570	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
57	CESANTÍAS ANUALES	DICIEMBRE	13	Operario Calificado	M76502	Asistencial	CARRERA
58	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	23	Profesional Especializado	M56109	Profesional	CARRERA
59	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	16	Subdirector	M3215321	Directivo	LIBRE NOMBRAMIENTO

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>		<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>				<b>Código: F-SE-01-02</b>	
						<b>Versión: 02</b>	
MUESTRA DE EMPLEADOS A EVALUAR Y VERIFICAR POR LIQUIDACIONES DE NÓMINA							
No.	NATURALEZA LIQUIDACIÓN	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	NIVEL	TIPO VINCULACIÓN
60	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	11	Asesor	M1992577	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
61	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	22	Profesional Especializado	M78699	Profesional	CARRERA
62	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	11	Asesor	M48540	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
63	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	11	Asesor	M1983262	Asesor	LIBRE NOMBRAMIENTO
64	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	20	Profesional Especializado	M507551	Profesional	CARRERA
65	RELIQUIDACIÓN MÉTODO RETEFUENTE	SEMESTRAL	23	Subdirector	M93424	Directivo	CARRERA
66	COMPENSATORIOS	DICIEMBRE	15	Conductor Mecánico	M1713307	Asistencial	LIBRE NOMBRAMIENTO

Igualmente, se revisa lista de chequeo para verificar el cumplimiento del procedimiento de elaboración y pago de nómina, donde se describen en observaciones lo encontrado por el equipo auditor cuando no se cumplen los criterios tenidos en cuenta en dicho procedimiento.

Finalmente, se tuvieron en cuenta los riesgos formulados por el Grupo de Gestión Humana para la liquidación y pago de nómina, donde se revisan la clasificación y controles para evitarlos.

Se revisaron cada uno de los empleos señalados en la muestra, para cada una de las naturalezas de liquidación, arrojando los siguientes resultados:

## 6.2 Evaluación de la liquidación de nóminas mensuales

Después de estudiar las nóminas mensuales correspondientes a los 20 funcionarios escogidos en la muestra, abarcando distintos períodos de liquidación entre octubre de 2020 y febrero de 2021; la auditoría encontró que el Ministerio de Justicia y del Derecho tiene en cuenta el Concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública No. 198801 de 2019, donde se concluye que, para efectos de nómina y prestacionales, todos los meses son de 30 días; aún cuando los meses tengan 28, 29, 30 o 31 días, se deben liquidar sobre la base de que son 30 días de acuerdo con los servicios efectivamente prestados, y el reconocimiento de elementos prestacionales, se deben liquidar de manera proporcional al tiempo efectivamente laborado. En el MJD el proceso de nómina se realiza a través del sistema de Nómina SIGEP, en el cual se liquidan los diferentes conceptos de nómina tanto devengados como deducidos. A renglón seguido, explicamos dichos resultados:

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

✓ **Devengados:**

Se revisaron los 20 empleados del MJD, seleccionados en la muestra, de acuerdo con el mes que allí se especifica, liquidando cada de uno de los conceptos de nómina a que tienen derecho, de acuerdo al régimen salarial de los servidores públicos de la rama ejecutiva del poder público, descritos en los criterios normativos de esta auditoría, tales como: asignación básica, prima técnica (salarial o no salarial), gastos de representación, auxilio de transporte (o conectividad), subsidio de alimentación, prima de coordinación, bonificación por servicios prestados y bonificación por dirección, resultando el siguiente cuadro resumen:

CUADRO RESUMEN LIQUIDACIONES DEVENGADOS DE NÓMINA MENSUAL, DE ACUERDO CON LA MUESTRA SELECCIONADA Y MES DE PAGO														
Nc.	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	RECONOCIMIENTO POR COORDINACIÓN	AUXILIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	BONIFICACIÓN SERVICIOS PRESTADOS	BONIFICACIÓN POR DIRECCIÓN	TOTAL DEVENGADO
1	OCT2020	22	Profesional Especializado	M115561	7.080.770	0	0	0	1.416.154	0	0	0	0	8.496.924
2	OCT2020	10	Profesional Universitario	M613750	3.081.918	0	0	0	0	0	0	0	0	3.081.918
3	OCT2020	15	Asesor	M411568	8.764.139	4.382.070	0	0	0	0	0	0	0	13.146.209
4	OCT2020	23	Director	M119113	10.653.109	5.326.555	0	0	0	0	0	0	0	15.979.664
5	OCT2020	17	Técnico Administrativo	M93121	2.721.555	0	0	0	0	0	0	0	0	2.721.555
6	NOV2020	22	Jefe De Oficina	M362822	9.699.272		4.849.636	0		0	0	0	0	14.548.908
7	NOV2020	18	Profesional Especializado	M613796	5.334.460		0	0	1.066.892	0	0	0	0	6.401.352
8	NOV2020	11	Asesor	M25059	7.064.828		3.532.414	0	0	0	0	3.709.035	0	14.306.277
9	DICI2020	23	Profesional Especializado	M86243	7.481.669		0	0	0	0	0	0	0	7.481.669
10	DICI2020	20	Profesional Especializado	M72504	6.176.855		0	0	0	0	0	0	0	6.176.855
11	DICI2020	16	Asesor	M101801	9.630.234	0	3.370.582	0	0	0	0	0	0	13.000.816
12	DICI2020	18	Secretario Ejecutivo	M2916913	1.161.503		0	0	0	68.569	44.065	0	0	1.274.137
13	DICI2020	22	Director	M170086	9.699.272	4.849.636	0	0	0	0	0	0	4.849.636	19.398.544
14	ENE2021	01	Viceministro	M349494	3.835.125		5.326.557	6.817.989	0	0	0	0	0	15.979.671
15	ENE2021	14	Profesional Especializado	M1253821	3.950.730		0	0	0	0	0	0	0	3.950.730
16	ENE2021	19	Profesional Especializado	M613688	5.738.031		0	0	0	0	0	0	0	5.738.031
17	ENE2021	08	Asesor	M88662	3.893.889		0	0	0	0	0	0	0	3.893.889
18	FEB2021	15	Profesional Especializado	M613746	4.367.944		0	0	0	0	0	0	0	4.367.944
19	FEB2021	24	Secretario General	M120189	11.495.339		5.747.670	0	0	0	0	0	0	17.243.009
20	FEB2021	17	Asesor	M80949	10.639.740		5.319.870	0	0	0	0	0	0	15.959.610

El anterior cuadro muestra los valores liquidados por el equipo auditor, los cuales fueron comparados y corroborados con la información suministrada por el GGH y el sistema de nómina, encontrando que los conceptos mencionados anteriormente se encuentran liquidados conforme a la normatividad vigente.

Es de aclarar que no se revisó pago por concepto de vacaciones por no encontrarse este concepto liquidado dentro de los empleados de la muestra seleccionada.

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

✓ **Deducidos:**

A estos mismos empleados, se les liquidaron las deducciones de ley: salud, pensiones, solidaridad y retención en la fuente, así:

RESUMEN DE LIQUIDACIÓN DE DEDUCCIONES EN SALUD, PENSIONES, SOLIDARIDAD Y RETENCIÓN EN LA FUENTE DEL EMPLEADO								
No.	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	SALUD	PENSIÓN	FSP	RETENCIÓN EN LA FUENTE
1	OCT2020	22	Profesional Especializado	M115561	283.231	283.231	70.808	270.000
2	OCT2020	10	Profesional Universitario	M613750	123.277	123.277	0	0
3	OCT2020	15	Asesor	M411568	350.566	350.566	87.641	1.186.000
4	OCT2020	23	Director	M119113	426.124	426.124	106.531	2.284.000
5	OCT2020	17	Técnico Administrativo	M93121	108.862	108.862	0	0
6	NOV2020	22	Jefe De Oficina	M362822	581.956	581.956	174.587	1.343.000
7	NOV2020	18	Profesional Especializado	M613796	213.378	213.378	53.345	241.000
8	NOV2020	11	Asesor	M25059	572.251	572.251	171.675	1.003.000
9	DICI2020	23	Profesional Especializado	M86243	299.267	299.267	74.817	477.000
10	DICI2020	20	Profesional Especializado	M72504	247.074	247.074	61.769	168.000
11	DICI2020	16	Asesor	M101801	520.033	520.033	130.008	1.179.000
12	DICI2020	18	Secretario Ejecutivo	M2916913	46.460	46.460	0	0
13	DICI2020	22	Director	M170086	387.971	387.971	96.993	1.984.000
14	ENE2021	01	Viceministro	M349494	639.187	639.187	223.715	1.878.000
15	ENE2021	14	Profesional Especializado	M1253821	158.029	158.029	39.507	0
16	ENE2021	19	Profesional Especializado	M613688	229.521	229.521	57.380	0
17	ENE2021	08	Asesor	M88662	155.756	155.756	38.939	0
18	FEB2021	15	Profesional Especializado	M613746	174.718	174.718	43.679	0
19	FEB2021	24	Secretario General	M120189	689.720	689.720	275.888	2.111.000
20	FEB2021	17	Asesor	M80949	638.384	638.384	223.435	1.674.000

Las liquidaciones de deducciones descritas en el cuadro anterior se verificaron con la información suministrada por el GGH, estableciendo que se están aplicando los porcentajes y valores de acuerdo con la normatividad vigente.

✓ **Aportes patronales**

El equipo auditor liquidó los aportes patronales, de salud, pensiones y parafiscales, para la muestra extractada, arrojando los datos que se resumen a continuación:

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

**RESUMEN DE LIQUIDACIÓN DE APORTES PATRONALES EN SALUD, PENSIONES Y PARAFISCALES**

No.	MES	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	SALUD	PENSION	CAJA DE COMPENSACION	ESAP	ICBF	EITI	SENA
1	OCT2020	22	Profesional Especializado	M115561	601.865	849.692	283.231	35.404	212.423	70.808	35.404
2	OCT2020	10	Profesional Universitario	M613750	261.963	369.830	123.277	15.410	92.458	30.819	15.410
3	OCT2020	15	Asesor	M411568	744.952	1.051.697	350.566	43.821	262.924	87.641	43.821
4	OCT2020	23	Director	M119113	905.514	1.278.373	426.124	53.266	319.593	106.531	53.266
5	OCT2020	17	Técnico Administrativo	M93121	231.332	326.587	108.862	13.608	81.647	27.216	13.608
6	NOV2020	22	Jefe De Oficina	M362822	1.236.657	1.745.869	581.956	72.745	436.467	145.489	72.745
7	NOV2020	18	Profesional Especializado	M613796	453.429	640.135	213.378	26.672	160.034	53.345	26.672
8	NOV2020	11	Asesor	M25059	1.216.034	1.716.753	572.251	71.531	429.188	143.063	71.531
9	DICI2020	23	Profesional Especializado	M86243	635.942	897.800	299.267	37.408	224.450	74.817	37.408
10	DICI2020	20	Profesional Especializado	M72504	525.033	741.223	247.074	30.884	185.306	61.769	30.884
11	DICI2020	16	Asesor	M101801	1.105.069	1.560.098	520.033	65.004	390.024	130.008	65.004
12	DICI2020	18	Secretario Ejecutivo	M2916913	98.728	139.380	48.223	6.028	36.167	12.056	6.028
13	DICI2020	22	Director	M170086	824.438	1.163.913	387.971	48.496	290.978	96.993	48.496
14	ENE2021	01	Viceministro	M349494	1.358.272	1.917.561	639.187	79.898	479.390	159.797	79.898
15	ENE2021	14	Profesional Especializado	M1253821	335.812	474.088	158.029	19.754	118.522	39.507	19.754
16	ENE2021	19	Profesional Especializado	M613688	487.733	688.564	229.521	28.690	172.141	57.380	28.690
17	ENE2021	08	Asesor	M88662	330.981	467.267	155.756	19.469	116.817	38.939	19.469
18	FEB2021	15	Profesional Especializado	M613746	371.275	524.153	174.718	21.840	131.038	43.679	21.840
19	FEB2021	24	Secretario General	M120189	1.465.656	2.069.161	689.720	86.215	517.290	172.430	86.215
20	FEB2021	17	Asesor	M80949	1.356.567	1.915.153	638.384	79.798	478.788	159.596	79.798

Se pudo establecer que se están aplicando los porcentajes que la ley establece para cada uno de los aportes de Ley 100 de 1993, salud: 8.5%, pensión: 12%; parafiscales: Cajas de Compensación: 4%, ESAP: 0.5%, ICBF: 3%, Empresas Industriales e Institutos Técnicos: 1% y SENA: 0.5%

### 6.3 Liquidación nómina anual: prima de servicios y prima de navidad 2020

El equipo auditor realizó la liquidación, de la prima de servicios y de navidad de la vigencia 2020, para 14 empleados que se escogieron al azar en proporcionalidad al total de la muestra.

A continuación, se señala la forma de reconocer a los servidores dichas primas y los cuadros consolidados, con los montos liquidados por el equipo auditor para cada uno de los cargos seleccionados, el cual se resume así:

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

✓ **Prima de Servicios:**

Es el reconocimiento en dinero de 15 días de salario, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año, a los empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del nivel nacional por un año completo de servicios cumplido.

Se calcula sobre la sumatoria anual de: Sueldo básico, Gastos de representación, Prima técnica salarial, Subsidio de alimentación, Auxilio de transporte y Bonificación por servicios prestados.

$$PS = ((SB + GR + PTS + SA + AT + (BSP) / 12) / 2$$

Para liquidar la prima de servicios se tiene en cuenta la cuantía de los factores señalados con anterioridad a 30 de junio de cada año.

El siguiente cuadro muestra el consolidado de la liquidación de la prima de servicios de los 14 empleos seleccionados en la muestra, el cual ilustra los factores salariales que por derecho le corresponden para cada uno de los cargos, donde se enuncia el valor total de la bonificación por servicios, que para liquidar la prima de servicios se toma tan solo la doceava correspondiente: Igualmente, se enuncian los días a que tuvieron derecho, de acuerdo con la fecha de ingreso a la institución, así:

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DE PRIMA DE SERVICIOS 2020, PARA 14 EMPLEADOS SELECCIONADOS EN LA MUESTRA											
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	AUXILIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	BONIFICACIÓN SERVICIOS PRESTADOS	DÍAS LIQUIDADOS	PRIMA DE SERVICIOS
1	16	Técnico Administrativo	M83220	2.542.265	0	0	0	0	889.793	360	1.308.207
2	18	Conductor Mecánico	M703545	1.742.254	0	0	102.854	66.098	871.127	360	991.900
3	14	Asesor	M111711	8.587.467	4.293.734	0	0	0	4.288.831	360	6.619.302
4	21	Profesional Especializado	M96338	6.583.507	0	0	0	0	2.304.227	360	3.387.763
5	16	Profesional Especializado	M81941	4.709.262	0	0	0	0	1.567.968	360	2.419.963
6	16	Subdirector	M989156	6.392.791	1.917.837	0	0	0	0	270	3.116.486
7	11	Asesor	M618144	7.064.828	3.037.876	0	0	0	0	88	1.234.775
8	17	Profesional Especializado	M3067235	4.953.304	0	0	0	0	1.733.656	360	2.548.888
9	08	Asesor	M10325	6.148.245	0	0	0	0	2.047.080	360	3.159.418
10	18	Técnico Administrativo	M229166	2.990.759	0	0	0	0	1.046.766	360	1.538.995
11	11	Profesional Universitario	M40036	3.081.918	0	0	0	0	1.078.671	360	1.585.904



 <span style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DE PRIMA DE SERVICIOS 2020, PARA 14 EMPLEADOS SELECCIONADOS EN LA MUESTRA											
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	AUXILIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	BONIFICACIÓN SERVICIOS PRESTADOS	DÍAS LIQUIDADOS	PRIMA DE SERVICIOS
12	14	Auxiliar De Servicios Generales	M111996	1.545.994	0	0	102.854	66.098	772.997	360	889.681
13	01	Viceministro	M357375	3.835.125	6.604.931	6.817.989	0	0	0	148	3.547.487
14	07	Asesor	M763359	5.618.124	0	0	0	0	0	207	1.615.211

Durante la auditoría, se pudo evidenciar que el proceso de liquidación de la prima de servicios para la vigencia 2020 se realizó de conformidad con la normatividad vigente, sin encontrar diferencia alguna entre la liquidación del equipo auditor, la información suministrada por el GGH y el sistema de nómina, por lo cual no arroja observación alguna.

#### ✓ Pago prima de navidad

Para la prima de navidad se atiende el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978, el cual establece: *“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 por el periodo comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre. Para efectos de la liquidación respectiva, se toma lo devengado desde el 1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre de la vigencia, cuando el empleado no hubiere servido durante todo el año, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en forma proporcional al tiempo laborado realmente, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

Se calcula sobre la sumatoria anual de: sueldo básico, incrementos de remuneración, gastos de representación, prima técnica salarial, subsidio de alimentación, auxilio de transporte, bonificación por servicios prestados, prima de servicios, prima de vacaciones.

$$PN = ((SB \text{ (con incrementos)} + GR + PTS + SA + AT + (BSP) / 12 + (PS) / 12 + (PV) / 12.$$

El siguiente cuadro muestra el consolidado de la liquidación de la prima de navidad de los 14 empleos seleccionados en la muestra, el cual ilustra los factores salariales que por derecho le corresponden para cada uno de los cargos, donde se enuncian los valores

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

bonificación por servicios, prima de servicios y prima de vacaciones, de los cuales para liquidar, solo se toman la doceavas correspondientes: Igualmente, se enuncian los días a que tuvieron derecho, de acuerdo con la fecha de ingreso a la institución, así:

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DE PRIMA DE NAVIDAD 2020, PARA 14 EMPLEADOS SELECCIONADOS EN LA MUESTRA													
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	AUXILIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	BONIFICACIÓN SERVICIOS PRESTADOS	PRIMA DE SERVICIOS	PRIMA DE VACACIONES	DÍAS LIQUIDADOS	PRIMA DE NAVIDAD
1	16	Técnico Administrativo	M83220	2.542.265	0	0	0	0	889.793	1.308.207	1.409.238	360	2.842.868
2	18	Conductor Mecánico	M703545	1.742.254	0	0	102.854	66.098	871.127	991.900	2.066.458	360	2.238.663
3	14	Asesor	M111711	8.587.467	4.293.734	0	0	0	4.288.831	6.619.302	6.904.255	360	14.383.865
4	21	Profesional Especializado	M96338	6.583.507	0	0	0	0	2.304.227	3.387.763	3.522.045	360	7.351.343
5	16	Profesional Especializado	M81941	4.709.262	0	0	0	0	1.648.242	2.419.963	2.524.140	360	5.258.624
6	16	Subdirector	M989156	6.392.791	1.917.837	0	0	0	0	3.116.486	4.406.364	360	9.179.926
7	11	Asesor	M618144	7.064.828	3.037.876	0	0	0	0	1.234.775	0	268	8.007.250
8	17	Profesional Especializado	M3067235	4.953.304	0	0	0	0	1.733.656	2.548.888	2.655.091	360	5.531.440
9	08	Asesor	M10325	6.148.245	0	0	0	0	2.151.886	3.159.417	3.295.427	360	6.865.472
10	18	Técnico Administrativo	M229166	2.990.759	0	0	0	0	1.046.766	1.538.995	0	360	3.206.239
11	11	Profesional Universitario	M40036	3.211.673	0	0	0	0	1.078.671	1.585.904	1.605.755	360	3.567.534
12	14	Auxiliar De Servicios Generales	M111996	1.545.994	0	0	102.854	66.098	772.997	889.681	926.751	360	1.930.732
13	01	Viceministro	M357375	3.835.125	6.604.931	6.817.989	0	0	0	3.547.486	0	328	15.993.342
14	07	Asesor	M763359	5.618.124	0	0	0	0	0	1.615.211	0	334	5.337.250

Durante la auditoría, se pudo evidenciar que la liquidación de la prima de navidad para la vigencia 2020 se realizó de conformidad con la normatividad vigente; para su liquidación se tuvo en cuenta el sueldo devengado a 30 de noviembre y para las doceavas de prestaciones se tomó lo pagado por el periodo comprendido entre el 1º de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se efectúa el pago. No se presentan hallazgos ni observaciones.

#### 6.4 Consolidado de Cesantías 2020.

Desde la expedición de la Ley 432 de 1998, por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro (FNA), se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones, las cesantías de los servidores públicos del orden nacional, son consignadas en forma mensual al Fondo Nacional de Ahorro y antes del 14 de febrero de cada vigencia, se debe enviar el reporte anual consolidado de cesantías en el formato que disponga dicha entidad, el cual corresponde a las cesantías consolidadas, es decir, se reporta el total de

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

cesantías reales, devengadas y liquidadas a favor de los afiliados activos desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre de cada vigencia.

Las cesantías son una prestación social consistente en el valor de un mes de sueldo por cada año de servicio continuo o discontinuo y proporcionalmente por fracciones de año laboradas. Los factores que forman parte de la liquidación de las cesantías se hacen de conformidad con el artículo 45 de Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado los esté percibiendo al momento de la liquidación, teniendo en cuenta los siguientes factores salariales: asignación básica mensual, gastos de representación y la prima técnica salarial, horas extras, dominicales y feriados, auxilios de alimentación y transporte, prima de Navidad, bonificación por servicios prestados, prima de servicios, prima de vacaciones, los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión -cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio-, los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto Ley 710 de 1978, el valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso.

De acuerdo con la normatividad vigente para liquidar las cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses; en caso contrario, se calcula por el promedio de los salarios obtenidos en el último año.

El equipo auditor, teniendo en cuenta lo expuesto y la muestra seleccionada, liquidó 8 empleados, identificados en el mismo con código ID\_RH, consolidados en el siguiente cuadro:

CUADRO CONSOLIDADO DE CESANTÍAS DEFINITIVAS 2020 LIQUIDADAS, PARA 8 EMPLEADOS SELECCIONADOS EN LA MUESTRA													
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	GASTOS DE REPRESENTACIÓN	AUXILIO DE TRANSPORTE	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	BONIFICACIÓN SERVICIOS PRESTADOS	BONIFICACIÓN POR DIRECCIÓN	PRIMA DE VACACIONES	PRIMA DE NAVIDAD	CESANTÍAS CONSOLIDADAS
1	01	Ministro	M439858	5.257.010	10.221.954	9.345.782	0	0	0	0	0	5.930.356	6.048.414
2	15	Asesor	M1763807	4.889.479	0	0	0	0	1.648.242	2.419.963	2.524.140	5.258.624	5.877.060
3	12	Profesional Especializado	M81484	3.407.415	0	0	0	0	1.192.595	1.753.399	0	3.652.915	3.957.324
4	13	Profesional Especializado	M650861	3.691.789	0	0	0	0	1.292.126	1.899.733	1932252	4.118.798	4.462.031
5	13	Técnico Administrativo	M136283	2.077.050	0	0	0	0	726.968	1.068.815	1.163.868	2.323.688	2.516.831
6	06	Profesional Universitario	M84322	2.593.510	0	0	0	0	907.729	1.334.577	1.390.184	2.896.217	3.137.569
7	03	Asesor	M692570	3.807.126	0	0	0	0	1.332.494	1.581.015	2.024.959	4.218.665	4.570.220
8	13	Operario Calificado	M76502	1.512.852	0	0	102.854	66098	756.426	872.420	908.771	1.893.272	2.051.045

Durante la auditoría, una vez cotejada la liquidación de los valores anteriores, con la información suministrada por el GGH y el sistema de nómina, se pudo evidenciar que el

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

proceso de consolidación de cesantías para la vigencia 2020 se realizó de conformidad con la normatividad vigente, sin que se haya encontrado observación alguna.

### 6.5 Liquidación definitiva año 2020.

De acuerdo con la normatividad vigente, en especial el Decreto 1045 de 1978, y teniendo en cuenta que cuando un funcionario se retira del servicio se le deben liquidar y pagar todos los emolumentos a los cuales tiene derecho, tales como: bonificación por servicios prestados, prima de servicios, prima de vacaciones, bonificación por recreación, Indemnización de vacaciones, prima de navidad, bonificación de dirección; el equipo auditor realizó el estudio de liquidación final a 15 personas retiradas del MJD, según la muestra establecida y dentro del alcance de la auditoría, resultando el siguiente cuadro consolidado:

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS 2020, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA							
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	VALOR LIQUIDADADO AUDITORIA	VALOR LIQUIDADADO EN NOMINA	DIFERENCIA	OBSERVACIÓN
1	16	Asesor	M630152	32.588.106	28.129.408	<b>-4.458.698</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
2	23	Subdirector	M892533	16.297.333	16.751.802	<b>454.469</b>	La diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
3	22	Director	M101689	26.734.813	26.802.178	<b>67.365</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
4	22	Profesional Especializado	M613773	2.458.037	2.112.741	<b>-345.296</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
5	13	Técnico Administrativo	M3288836	4.327.102	4.415.510	<b>88.408</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
6	22	Director	M796688	58.834.542	58.461.388	<b>-373.154</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
7	16	Jefe Oficina Asesora	M211900	23.146.545	23.569.003	<b>422.458</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
8	16	Asesor	M580875	61.071.738	62.207.205	<b>1.135.467</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
9	15	Asesor	M235530	42.070.454	43.080.113	<b>1.009.659</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
10	13	Asesor	M3352150	16.465.191	15.960.978	<b>-504.213</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
11	23	Director	M3155449	35.523.565	35.491.936	<b>-31.629</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
12	10	Profesional Universitario	M2878843	5.410.986	5.319.719	<b>-91.267</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
13	24	Secretario General	M933796	46.865.250	46.046.887	<b>-818.363</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones
14	18	Secretario Ejecutivo	M1779619	4.863.398	4.861.967	<b>-1.431</b>	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS 2020, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA							
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	VALOR LIQUIDADADO AUDITORIA	VALOR LIQUIDADADO EN NOMINA	DIFERENCIA	OBSERVACIÓN
15	16	Jefe De Oficina	M2402127	4.226.339	4.044.776	-181.563	la diferencia se debe a la forma de liquidar la indemnización por vacaciones

Como se muestra en el cuadro anterior, se realizó una liquidación para cada uno de los cargos de personas retiradas y se comparó con los soportes enviados por el GGH, encontrando que todos los conceptos están liquidados de acuerdo con la norma, excepto la indemnización de vacaciones, en todos los cargos objeto de la muestra, lo cual se evidencia en el siguiente cuadro que describe más en detalle los periodos de vacaciones liquidados y los días a que tiene derecho cada uno de los exmpleados seleccionados, así:

CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS POR DIFERENCIAS INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA										
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	DIFERENCIA	PERIODO DE VACACIONES		DÍAS A LIQUIDAR SEGÚN OCI	DÍAS LIQUIDADOS NÓMINA	DIFERENCIA EN DÍAS	CÁLCULO EFECTUADO POR LA OCI PARA HALLAR LOS DÍAS PENDIENTES A LIQUIDAR POR INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES
					DESDE	HASTA				
1	16	Asesor	M630152	-3.370.577	18/06/2019	17/06/2020	22	15	-7	SE DEBEN INDEMNIZAR 15 DÍAS HÁBILES CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA DE RETIRO, SE TIENE EN CUENTA QUE LE FUERON APLAZADAS LAS VACACIONES CORRESPONDIENTES A UN PERIODO.
1	16	Asesor	M630152	-1.088.121	18/06/2020	4/10/2020	6,53	4,46	-2,07	107 DÍAS TRABAJADOS. DÍAS PROPORCIONALES A PAGAR, EQUIVALENTES A 6,53 SOBRE QUINCE DÍAS HÁBILES, CONTADOS A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE A LA FECHA DE RETIRO.
2	23	Subdirector	M892533	454.469	25/06/2019	18/10/2020	27,97	28,75	0,78	474 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 27,97 DISTRIBUIDOS ASÍ: UN (1) PERIODO DE VACACIONES (360 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 19/10/2020 AL 9/11/2020 (21 DÍAS CALENDARIO), PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS DEL SIGUIENTE PERIODO (114 DÍAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 10/11/2020 AL



La justicia  
es de todos

Minjusticia

## FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

**Código: F-SE-01-02**

**Versión: 02**

### CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS POR DIFERENCIAS INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA

No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	DIFERENCIA	PERIODO DE VACACIONES		DÍAS A LIQUIDAR SEGÚN OCI	DÍAS LIQUIDADOS NÓMINA	DIFERENCIA EN DÍAS	CÁLCULO EFECTUADO POR LA OCI PARA HALLAR LOS DÍAS PENDIENTES A LIQUIDAR POR INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES
					DESDE	HASTA				
										01/12/2020 (22 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (114*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 6,97 DÍAS
3	22	Director	M101689	67.365	3/02/2020	17/01/2021	17,25	17,38	0,13	345 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 18/01/2021 AL 05/02/2021, DANDO 18 DÍAS CALENDARIO SIN INCLUIR 31 DE ENERO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (345*18/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 17,25 DÍAS.
4	22	Profesional Especializado	M613773	-345.296	1/02/2020	5/05/2020	4,21	2,87	-1,34	69 TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 06/05/2020 AL 27/05/2020, DANDO 22 DÍAS CALENDARIO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (69*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 4,21 DIAS.
5	13	Técnico Administrativo	M3288836	88.408	15/10/2019	24/01/2021	23	24,17	1,17	460 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 23,00 DISTRIBUIDOS ASÍ: UN (1) PERIODO DE VACACIONES (360 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 25/01/2021 AL 12/02/2021 (18 DÍAS CALENDARIO), SIN CONTAR 31 DE ENERO DE 2020; PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS DEL SIGUIENTE PERIODO (100 DÍAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 15/02/2021 AL 05/03/2021 (18 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (100*18/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 5 DÍAS.



La justicia  
es de todos

Minjusticia

**FORMATO  
INFORME DE AUDITORÍA  
INTERNA**

**Código: F-SE-01-02**

**Versión: 02**

**CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS POR DIFERENCIAS INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA**

No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	DIFERENCIA	PERIODO DE VACACIONES		DÍAS A LIQUIDAR SEGÚN OCI	DÍAS LIQUIDADOS NÓMINA	DIFERENCIA EN DÍAS	CÁLCULO EFECTUADO POR LA OCI PARA HALLAR LOS DÍAS PENDIENTES A LIQUIDAR POR INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES
					DESDE	HASTA				
6	22	Director	M796688	-373.154	18/09/2019	2/11/2020	24,75	23,88	-0,87	405 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 24,75 DISTRIBUIDOS ASÍ: UN (1) PERIODO DE VACACIONES (360 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 3/11/2020 AL 24/11/2020 (22 DÍAS CALENDARIO); PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS DEL SIGUIENTE PERIODO (45 DIAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 25/11/2020 AL 16/12/2020 (22 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (45*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 2,75 DÍAS.
7	16	Jefe Oficina Asesora	M211900	422.458	22/07/2020	11/11/2020	6,72	7,58	0,86	110 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 12/11/2020 AL 3/12/2020, DANDO 22 DÍAS CALENDARIO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (110*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 6,72 DIAS.
8	16	Asesor	M580875	1.135.467	4/10/2018	16/11/2020	46,63	48,79	2,16	763 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 46,63 DISTRIBUIDOS ASÍ: DOS (2) PERIODO DE VACACIONES (720 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 17/11/2020 AL 30/12/2020 (44 DÍAS CALENDARIO); PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS DEL SIGUIENTE PERIODO (43 DIAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 04/01/2021 AL 25/01/2021 (22 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (43*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 2,63 DÍAS.



La justicia  
es de todos

Minjusticia

**FORMATO  
INFORME DE AUDITORÍA  
INTERNA**

**Código: F-SE-01-02**

**Versión: 02**

**CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS POR DIFERENCIAS INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA**

No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	DIFERENCIA	PERIODO DE VACACIONES		DÍAS A LIQUIDAR SEGÚN OCI	DÍAS LIQUIDADOS NÓMINA	DIFERENCIA EN DÍAS	CÁLCULO EFECTUADO POR LA OCI PARA HALLAR LOS DÍAS PENDIENTES A LIQUIDAR POR INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES
					DESDE	HASTA				
9	15	Asesor	M235530	1.009.659	1/10/2018	16/11/2020	46,81	48,92	2,11	766 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 46,81 DISTRIBUIDOS ASÍ: DOS (2) PERIODO DE VACACIONES (720 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 17/11/2020 AL 30/12/2020 (44 DÍAS CALENDARIO); PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS DEL SIGUIENTE PERIODO (46 DÍAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 04/01/2021 AL 25/01/2021 (22 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (46*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 2,81 DÍAS.
10	13	Asesor	M3352150	-504.213	17/02/2020	01/02/2021	20,12	18,38	-1,74	345 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 02/02/2021 AL 22/02/2021, DANDO 21 DÍAS CALENDARIO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (345*21/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 20,12 DÍAS.
11	23	Director	M3155449	-31.629	15/07/2019	14/02/2021	31,83	31,75	-0,08	570 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 31,83 DISTRIBUIDOS ASÍ: UN (1) PERIODO DE VACACIONES (360 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 15/02/2021 AL 05/03/2021 (19 DÍAS CALENDARIO); PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS DEL SIGUIENTE PERIODO (210 DÍAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 08/03/2021 AL 29/03/2021 (22 DÍAS) Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (210*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 12,83 DÍAS.
12	10	Profesional Universitario	M2878843	-91.267	13/04/2020	2/02/2021	16,92	16,08	-0,84	290 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DÍAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 3/02/2021 AL 23/02/2021, DANDO 21 DÍAS CALENDARIO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (290*21/360), RESULTANDO UNA



 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>		

**CUADRO CONSOLIDADO DE LIQUIDACIONES DEFINITIVAS POR DIFERENCIAS INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES, PARA 15 PERSONAS RETIRADAS DEL SERVICIO, SEGÚN LA MUESTRA**

No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	DIFERENCIA	PERIODO DE VACACIONES		DÍAS A LIQUIDAR SEGÚN OCI	DÍAS LIQUIDADOS NÓMINA	DIFERENCIA EN DÍAS	CÁLCULO EFECTUADO POR LA OCI PARA HALLAR LOS DÍAS PENDIENTES A LIQUIDAR POR INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES
					DESDE	HASTA				
										PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 16,92 DIAS.
13	24	Secretario General	M933796	-818.363	02/08/2019	5/01/2021	30,56	29,42	-1,14	514 DÍAS TRABAJADOS, DÍAS DE VACACIONES A PAGAR, EQUIVALENTES A 30,56 DISTRIBUIDOS ASÍ: UN (1) PERIODO DE VACACIONES (360 DÍAS), 15 DÍAS HÁBILES, CONTADOS DEL 06/01/2021 AL 27/01/2021 (22 DIAS CALENDARIO); PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS DEL SIGUIENTE PERIODO (154 DIAS), SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES, APARTIR DEL 28/01/2021 AL 17/02/2021 (20 DÍAS), SIN CONTAR EL 31 DE ENERO, Y SE APLICA LA REGLA DE TRES (154*20/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 8,56 DÍAS
14	18	Secretario Ejecutivo	M1779619	-1.431	15/02/2020	02/11/2020	15,77	15,75	-0,02	258 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 3/11/2020 AL 24/11/2020, DANDO 22 DIAS CALENDARIO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (258*22/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 15,77 DIAS.
15	16	Jefe De Oficina	M2402127	-181.563	11/11/2020	24/01/2021	3,40	2,83	-0,57	68 DÍAS TRABAJADOS, PARA HALLAR LA PROPORCIÓN DE LOS DIAS A PAGAR, SE CUENTAN 15 DÍAS HÁBILES A PARTIR DEL 25/01/2021 AL 12/02/2021, DANDO 18 DIAS CALENDARIO, SIN INCLUIR EL 31 DE ENERO, SE APLICA LA REGLA DE TRES (68*18/360), RESULTANDO UNA PROPORCIÓN EQUIVALENTE A 3,40 DIAS.

Para la OCI, de acuerdo con la norma, primero se deben pagar las vacaciones aplazadas a razón de días hábiles contados a partir del día siguiente al retiro; luego, los periodos completos sobre 15 días hábiles por cada periodo y por último las vacaciones proporcionales, cuando no se haya laborado un año completo, hallando los días proporcionales a pagar sobre 15 días hábiles, dando aplicación a la Ley 955 de 2005, que establece:

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

*“(...) **Artículo 1°.** Del reconocimiento de vacaciones en caso de retiro del servicio o terminación del contrato de trabajo. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.”*

En el caso No. 1, que se muestra dentro del cuadro, cargo M630152, el pago correspondiente a las vacaciones aplazadas, el GGH del MJD lo realizó sobre 15 días calendario y no sobre 15 días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de retiro (22 días calendario), quedando pendiente por pagar una diferencia de \$3.370.577 a favor del empleado retirado, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978 y artículo 1° de la Ley 955 de 2005, que derogó el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978; para la OCI amerita revisión y ajuste por no ser razonable y proporcional, denotando desigualdad frente a los que disfrutaron el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicios.

En los demás casos, la OCI evidenció que para el cálculo de la indemnización por vacaciones el GGH del MJD hace una regla de tres, tomando los días pendientes de pago por vacaciones por 15 y lo dividen en 360, con el fin de hallar el promedio de días hábiles, con este resultado van al calendario y los cuentan como días hábiles, a partir del día siguiente a la fecha de retiro, para determinar cuántos sábados, domingos y festivos hay dentro de ese rango, para luego sumarlos al resultado de la regla de 3 aplicada y pagar ese acumulado. Damos como ejemplo el siguiente caso:

Cargo M892533 (No.2 del cuadro), donde se tienen 474 días pendientes de pago por vacaciones

Forma de calcular los días por el GGH del MJD:

Aplican la regla de 3 simple:  $(474 \cdot 15 / 360) = 19,75$

Establecen los 20 días hábiles en el calendario, del 19/10/2020 al 17/11/2020.

Cuentan sábados, domingos y festivos que hay dentro del rango anterior, arrojando un total de 9 días.

Finalmente, suman  $19.75 + 9 = 28.75$ , días sobre los cuales liquidan y pagan.

Forma de calcular los días por parte del equipo auditor:

Para hallar los días correspondientes al periodo comprendido entre el 25/06/2019 al 24/06/2020 (360 días), se cuentan en el calendario 15 días hábiles a partir del 19/10/2020 hasta el 9/11/2020, sin incluir el 31 de octubre, dando como resultado 21 días calendario, incluidos sábados, domingos y festivos.

Luego se liquida la proporcionalidad del periodo comprendido entre 25/06/2019 al 18/10/2020 (114 días), se cuentan 15 días hábiles en el calendario, a partir del

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

10/11/2020 hasta el 01/12/2020, dando como resultado 22 días calendario, incluidos sábados, domingos y festivos.

Se aplica la regla de tres ( $114 \times 22 / 360$ ), resultando una proporción equivalente a 6,97 días

Finalmente, suman  $21 + 6.97 = 27.97$ , días sobre los cuales liquidan y pagan.

Concluyendo que arroja una diferencia de 0,78 días pagados de más al servidor identificado con el Cargo M892533, equivalente en dinero a \$454.469.

El equipo auditor recomienda dar aplicación al concepto 44511 del 14 de febrero de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se aclara cómo se Indemnizan las vacaciones por no haberlas disfrutado al finalizar la relación laboral, donde expresamente señalan lo mencionado por el Consejo de Estado: *“Si estuvo laborando un tiempo al cual normalmente no estaba obligado, es lógico que le sea remunerado, en forma completa y, por lo tanto, no debe limitarse a los quince (15) días calendario sino a la totalidad de los que hubiera podido descansar”*.

*“De acuerdo con lo anteriormente expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, cuando a un funcionario se le compensan en dinero las vacaciones por necesidades del servicio, o por haber quedado retirado del servicio sin el reconocimiento de las vacaciones causadas, éstas se deben liquidar y pagar computando los mismos quince (15) días hábiles que el empleado hubiera podido disfrutar en tiempo; es decir, 15 días hábiles incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 ó 27 días calendario, según el caso; de lo contrario el empleado público estaría en notable desigualdad frente a los que disfrutaron el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones.”*

Teniendo bajo consideración lo expuesto anteriormente, se concluye que la totalidad de la muestra para liquidar indemnización por vacaciones, presuntamente presentan inconsistencias con relación al cálculo de los días a pagar.

La OCI recomienda revisar las liquidaciones de indemnización por vacaciones, solicitando los reintegros y reconociendo los valores dejados de pagar y ajustar la forma de calcular los días de vacaciones a pagar dentro del programa de nómina, con el fin de no seguir generando inconsistencias, que puedan repercutir en posibles investigaciones. Cuando las vacaciones se aplacen por necesidades del servicio es necesario contemplar una fecha del disfrute dentro de la misma vigencia, evitando la acumulación de vacaciones que se contemplan en las normas de austeridad en el gasto, generando solo la excepción asociada a las necesidades del servicio.

Se sugiere incluir dentro de las políticas de operación del procedimiento P-TH-02, versión 4, del 30 de septiembre de 2020, la forma de calcular los días para el pago de indemnización por vacaciones, de acuerdo con las normas vigentes.

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

## 6.6 Estudios de métodos de retención en la fuente.

De conformidad con el artículo 386 del Estatuto Tributario, el cálculo de retención en la fuente consiste, a groso modo, en calcular en los meses de junio y diciembre de cada año, el porcentaje fijo de retención en la fuente, el cual se aplica a los ingresos del trabajador durante los seis meses siguientes; por otra parte, el artículo 383 del estatuto tributario, modificado por la Ley 2010 de 2019, contiene las tarifas que se deben aplicar por concepto de retención en la fuente por ingresos laborales, siendo una tabla progresiva, donde la tarifa se hace más elevada entre más alto sea el salario.

El equipo auditor efectuó revisión al estudio realizado por el GGH, en el mes de diciembre 2020, para el recálculo de los porcentajes fijos de retención en la fuente semestral que se aplicarán a los pagos en el año 2021, de conformidad con lo establecido en las normas tributarias para el denominado procedimiento 2, al cual pertenecen la mayoría de los funcionarios.

Se procedió a revisar el cálculo realizado a cada uno de los 8 empleados de la muestra seleccionada y que tienen porcentaje fijo de retención diferente a 0% así:

REVISIÓN CÁLCULO DE PORCENTAJE DE RETENCIÓN EN LA FUENTE, MÉTODO 2, DE 8 EMPLEADOS DE ACUERDO CON LA MUESTRA								
No. DE MUESTRA	1	2	3	4	5	6	7	8
DESCRIPCIÓN EMPLEO (ID_RH, CARGO Y GRADO)	M56109 Profesional Especializado 23	M3215321 Subdirector 16	M1992577 Asesor 11	M78699 Profesional Especializado 22	M48540 Asesor 11	M1983262 Asesor 11	M507551 Profesional Especializado 20	M93424 Subdirector 23
INGRESOS	127.524.153	136.450.870	152.822.807	110.797.845	156.268.578	79.608.825	94.710.374	100.792.036
PENSIÓN, SALUD, FSP	8.286.200	10.012.400	10.463.172	7.843.000	13.552.972	5.149.600	7.247.400	8.208.510
40% TOPE	47.695.181	50.575.388	56.943.854	41.181.938	57.086.242	29.783.690	34.985.190	37.033.410
APV-AFC	-	-	-	-	-	-	-	-
DED VIVIENDA	3.867.227	-	-	-	13.834.114	-	-	-
DED MED PREPAGADA	-	3.239.126	6.836.544	-	6.705.510	-	-	-
DEPENDIENTE	-	-	13.673.088	-	-	-	-	-
RENTAS EXENTAS 25%	28.842.682	30.799.836	30.462.501	25.738.711	30.543.995	18.614.806	21.865.744	23.145.882
TOTAL DEDUCIBLES	32.709.909	34.038.962	50.972.133	25.738.711	51.083.620	18.614.806	21.865.744	23.145.882
BASE GRAVABLE AÑO	86.528.045	92.399.508	91.387.502	77.216.134	91.631.986	55.844.419	65.597.231	69.437.645
DÍAS PARA RECALCULO	8.035	406	1.379	9.254	6.780	1.301	406	3.270
DÍAS LICENCIA NO REMUNERADA	-	-	-	-	7	-	-	-
MESES PARA RECÁLCULO	13,00	13,00	13,00	13,00	11,77	13,00	13,00	13,00
BASE GRAVABLE MES	6.656.003	7.107.654	7.029.808	5.939.703	7.785.215	4.295.725	5.045.941	5.341.357
MÉTODO RT	2	2	2	2	2	2	2	2
PORCENTAJE	10,88	11,97	11,79	8,82	13,36	4,03	6,26	6,66

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

La OCI realizó el estudio de retención en la fuente a cada funcionario de la muestra seleccionada, teniendo en cuenta lo establecido en la ley, tales como ingresos laborales, limitaciones a las deducciones y depuración de la base sujeta que consiste en restar todos los pagos que la ley ha considerado como rentas exentas, ingresos no constitutivos de renta o ganancia ocasional, y en general todos los que la ley prevé que se pueden restar para efectos de aplicar la retención en la fuente. Los ítems antes señalados, se confrontaron con la información reportada por el GGH, coincidiendo con los porcentajes liquidados por la OCI.

Por lo anterior, el cálculo de retención efectuado para la vigencia 2020, se realizó de conformidad con la normatividad vigente.

### 6.7 Liquidación de compensatorios

En la Rama Ejecutiva del poder público se autoriza el pago en dinero de horas extras diurnas y nocturnas o el reconocimiento de descansos compensatorios, los que se reconocen a razón de un (1) día hábil por cada ocho (8) horas extras de trabajo. Efectivamente, en el MJD en el año 2020, el personal conductor y secretarial tenían acumulados compensatorios que, al expedirse el Decreto 1689 del 17 de diciembre de 2020, autorizando el reconocimiento en dineros de días de compensatorio causados en la vigencia 2020, se expidió el acto administrativo reconociendo y ordenando el pago de los compensatorios a 10 servidores, sobre los cuales el equipo auditor escogió uno (1) de ellos para evaluar y verificar, el cual se describe a continuación:

LIQUIDACIÓN DE COMPENSATORIO DE UN CARGO, MES DE DICIEMBRE 2020						
No.	GRADO	DESCRIPCIÓN DEL CARGO	ID_RH	ASIGNACIÓN BÁSICA 2020	HORAS RECONOCIDAS	TOTAL DEVENGADO
1	15	Conductor Mecánico	M1713307	1.594.046	512	3.400.631

El valor liquidado por el equipo auditor se contrastó con la información enviada por el GGH y con lo registrado en el sistema, sin generar diferencia y observación alguna.

### 6.8 Cumplimiento procedimiento de elaboración y pago de Nómina

El procedimiento P-TH-02, versión 4, del 30 de septiembre de 2020 busca dar cumplimiento a la liquidación mensual de salarios y prestaciones sociales a que tienen derecho los empleados del MJD, así como los aportes relacionados con la seguridad social, parafiscales y reportes de cesantías, por lo cual el equipo OCI evaluó su contenido, las políticas de operación y su desarrollo, teniendo como soporte la información suministrada por el GGH; para tal efecto, se realizó la siguiente lista de chequeo, donde se consolidan los resultados de la evaluación y verificación realizada:

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

**LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA P-TH-02, VERSIÓN 4**

FASE	ACTIVIDAD	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
<b>POLÍTICAS DE OPERACIÓN</b>	1. El Grupo Gestión Humana realiza la programación del cierre de novedades de nómina (fechas máximas de posesión, vacaciones, licencias no remuneradas, encargos, entrega de la nómina, libranzas, etc.) la cual es aprobada e informada por la Secretaría General.	x		El GGH aportó la programación para la elaboración y pago de nómina; se observó que esta programación no se cumple, pues en la mayoría de los meses se entregan novedades después de la fecha de corte para ser incluidas en nómina, lo cual puede generar errores de liquidación al no contar con suficiente tiempo para su revisión y así entregar los reportes para pago, a su debido tiempo.
	2. Se elaboran las nóminas de prima de servicios y prima de navidad.	x		Se revisaron en la muestra; sí se elaboran las nóminas de prima de servicio y navidad
	3. Se elaboran reportes de consolidación de cesantías al Fondo Nacional del Ahorro.	x		Se observó que el sistema carece de reportes que emitan inmediatamente los consolidados anuales de cesantías; para su emisión deben recurrir a varios reportes que arreglan manualmente, por lo que se recomienda colocar estas opciones de reportes dentro del menú del Sistema, además de que el menú no es amigable con el usuario de consulta.
	4. Se generan certificados de ingresos y retenciones e información exógena.	x		Los certificados de ingresos y retenciones e información exógena, se encuentran disponibles para los funcionarios, los cuales se expidieron a través del software SIGEP, cumpliendo con lo estipulado en la normatividad tributaria, especialmente el artículo 378 del Estatuto Tributario y de conformidad con el Decreto 1680 de diciembre de 2020, donde se estableció como plazo máximo de expedición hasta el 31 de marzo de 2021.
	5. Se emiten resoluciones de reconocimiento y pago en dinero de días compensatorios	x		Se logró verificar que en el mes de diciembre se emitió el acto administrativo de reconocimiento de compensatorios, para lo cual se generó una nómina adicional.
	6. Se elaboran reportes de consolidación de compensatorios,	x		Se revisó el reporte consolidado entregado al Grupo de Gestión Financiera.
	7. Verificación semestral por parte de GGH de la actualización del sistema de nómina SIGEP con relación a los cambios de retención en la fuente según normatividad vigente.	x		El GGH del MJD mediante CIRCULAR No MJD-CIR20-0000039-SEG-4000 del 6 de mayo de 2020, informó a los funcionarios del Ministerio, el trámite de solicitud para la obtención de los beneficios tributarios para disminuir la base de retención en la fuente y los requisitos de las certificaciones aportadas.  Aunque el GGH realiza el estudio de retención en la fuente, el sistema de nómina del MJD no genera un reporte consolidado, para fácil acceso a la información; se recomienda dejar trazabilidad de dicho proceso, para una eventual revisión de los organismos de control.
	8. Las novedades de personal se reciben, tramitan y cancelan oportunamente.		x	De acuerdo con la información suministrada por el GGH, las novedades se tramitan dentro del mismo mes; sin embargo, no se

 <b>La justicia es de todos</b> <b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

**LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA P-TH-02, VERSIÓN 4**

FASE	ACTIVIDAD	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
				<p>valida este ítem de la política debido a que las novedades de ingreso se allegan demasiado tarde para que los encargados de nómina puedan realizar una revisión exhaustiva y tengan mejores puntos de control. Se recomienda incluir dentro de la programación, la posibilidad de realizar nóminas adicionales con fecha límite, teniendo en cuenta las fechas de entrega de los reportes para pago de aportes de Ley 100 de 2003 y parafiscales, con el fin de no dejar sin aportes a los funcionarios y no generar intereses moratorios para la entidad por pagos de aportes extemporáneos, debido a que se han retrasado en dos ocasiones para la entrega de la nómina al Grupo de Gestión Financiera.</p>
DESARROLLO	<p><b>1. Recibir y registrar novedades y documentos soporte.</b>            "Se reciben las novedades y documentos soporte entregados por los funcionarios del MJD para su registro en cuadro de control de novedades, las cuales son insumo para la elaboración de nómina mensual. Estas una vez registradas son entregadas a los funcionarios responsables de la nómina.            Las novedades de ingresos extemporáneos y retiro de funcionarios se registran en el cuadro de control de novedades para la elaboración de la nómina adicional.             Nota: Todas las novedades de nómina se reciben en los primeros diez (10) días de cada mes y se tramitarán y cancelarán en el respectivo mes.</p>		X	<p>Se encontró que no se está llevando el registro de novedades en el cuadro control que habla el procedimiento, así mismo, las novedades de ingresos nuevos, se pasan de los primeros diez (10) días del mes, lo cual perjudica el desarrollo y cumplimiento del cronograma de nómina, tal como se dijo en el punto 8 de la política de operación del procedimiento, por tanto no se da cumplimiento a este ítem, pues se están realizando posesiones, retiros, encargos, algunas novedades y situaciones administrativas fuera de los tiempos establecidos y algunas veces en las fechas de entrega de nómina.             Se recomienda especificar la fecha de la entrega de novedades para la elaboración de nóminas adicionales, dentro de la programación, así como ser más estrictos en el cumplimiento de la misma.</p>
	<p><b>2. Realizar el registro de novedades en el sistema de nómina y generar la preliquidación.</b>            "Registrar en el sistema de nómina SIGEP las diferentes novedades de personal que fueron recibidas dentro de los términos establecidos.            Se verifica aleatoriamente que la liquidación (conceptos de nómina, devengos y deducciones) se hayan aplicado correctamente. Con el Sistema de Nómina "SIGEP", se realiza la validación entre la sumatoria de lo generado en el archivo SIIF contra el Informe de Paga; así como la sumatoria de sus diferentes conceptos, con la generación del Reporte a Entidades Bancarias.            De igual manera, se verifica aleatoriamente liquidaciones de incapacidades, vacaciones, embargos</p>	x		<p>A pesar de que en las liquidaciones de nómina, se encontraron ajustadas a la Ley, verificándose los soportes de novedades incorporados en el Sistema de nómina, se encontró que éste presenta errores repetitivos, los cuales son reportados oportunamente por el equipo de nómina, mediante el aplicativo Mantis a la empresa HEINSOHN, y se evidencia que en algunas ocasiones se vuelven a presentar los mismos errores.             Se recomienda exigirle al proveedor del mantenimiento del Sistema y soporte, que realice los ajustes al programa para que no existan repeticiones de los requerimientos por el mismo tema.             Igualmente, se recomienda colocar puntos de control más exhaustivos, ojalá, mediante hojas de excel paralela pues al verificar aleatoriamente podría acarrear errores de</p>

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

**LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA P-TH-02, VERSIÓN 4**


FASE	ACTIVIDAD	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
	<p>contra los registros de los archivos de Excel.</p> <p>En el caso de encontrar diferencias se realizarán los ajustes correspondientes y nuevamente se genera la preliquidación de nómina.</p> <p>Nota; Cuando el sistema de nómina genere incidencias, estas se reportan al contratista responsable de brindar apoyo al mismo, para que realice los ajustes y correcciones correspondientes.</p> <p>Si la información no genera inconsistencias se genera la nómina definitiva. En el caso de las nóminas adicionales se realizará lo anteriormente descrito.”</p>			liquidación, pagos en defecto o exceso, reclamos y corrección posterior.
	<p><b>3. Imprimir nómina definitiva</b></p> <p>“Se procede a clasificar la información, se ingresa al aplicativo de nómina e imprimen los consolidados y reportes. Se remite información al Coordinador de Grupo de Gestión humana para validación y autorización.</p> <p>Se elabora el memorando mediante el cual se entrega la planilla de nómina y los consolidados de los conceptos de nómina al Coordinador del Grupo de Gestión Humana.</p> <p>En el caso de las nóminas adicionales, se realizará lo anteriormente descrito.”</p>	x		Se verificaron los reportes definitivos de nómina y soportes de envío debidamente legalizados
	<p><b>4. Nombre de la actividad</b></p> <p>“Una vez revisada por el Coordinador del Grupo de Gestión Humana se envía al ordenador del Gasto para su aprobación anexando mediante memorando la planilla de nómina y los consolidados de los conceptos de nómina.</p> <p>En el caso de encontrar diferencias la devuelve para los ajustes correspondientes.</p> <p>En el caso de las nóminas adicionales, se realizará lo anteriormente descrito.”</p>	x		Se recomienda modificar el procedimiento, colocando el nombre de la actividad, podría ser “revisión y envío para firma del ordenador del gasto.”
	<p><b>5. Aprobar el pago de la nómina mediante memorando</b></p> <p>“El ordenador del gasto revisa y aprueba los consolidados de los conceptos de nómina.</p> <p>Una vez aprobada la nómina, firma el memorando mediante el cual se autoriza el pago de la nómina mensual y devuelve el mismo con sus respectivos soportes al Grupo de Gestión Humana.”</p>	x		Se cumplió esta actividad.
	<p><b>6. Recibir el memorando y soportes de la nómina aprobada</b></p>	x		Todos los procesos de forma, firmas y consolidados son tramitados debidamente.



 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

**LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA P-TH-02, VERSIÓN 4**

FASE	ACTIVIDAD	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
	<p>“Recibir el memorando firmado por el ordenador del gasto y la planilla de nómina, planilla de bancos y los consolidados de los conceptos de nómina para la entrega al Grupo de Gestión Administrativa, Financiera y Contable, dejando una copia de los documentos entregados.</p> <p>Una vez aprobado el pago de nómina se ingresa al sistema de nómina, para la generación de los desprendibles de pago, los cuales podrán ser consultados por los funcionarios del MJD.</p> <p>En el caso de las nóminas adicionales, se realizará lo anteriormente descrito. Una vez se liquide la nómina total (mensual y/o extraordinaria), se procederá a realizar la revisión de SGSS, parafiscales y FNA.</p>			<p>Debido a las dificultades de las novedades de ingreso, en dos meses: octubre y diciembre de 2020, se presentó incumplimiento en la entrega al Grupo de Gestión Financiera; sin embargo, se realizó el pago con normalidad.</p> <p>Se recomienda actualizar el procedimiento colocando el Grupo de Gestión Financiera y Contable y no GGAF.</p>
	<p><b>7. Realizar la liquidación, verificación y consolidación de la SGSS y FNA</b></p> <p>“Realizar la liquidación los reportes de Ley 100 (aportes patronales y aportes parafiscales).</p> <p>Una vez realizada la liquidación del total de las nóminas se genera del sistema de nómina el archivo plano PILA y se compara contra el informe de paga de la nómina del mes, con el fin de verificar que los valores efectivamente pagados sean reportados en la seguridad social y parafiscales.</p> <p>Posteriormente se exporta esta información al operador de la planilla PILA y se imprimen todos los reportes que genera este operador.</p> <p>Se genera del sistema nómina el archivo plano correspondiente a las cesantías y se verifica contra el archivo Excel de liquidación de cesantías para lo cual se debe tener en cuenta las novedades de retiro e ingreso que afecten el pago de las cesantías.</p> <p>Una vez verificada y validada la información correspondiente al pago de las cesantías, se exporta el archivo plano al portal del FNA, quien valida de forma automática la información reportada.</p> <p>Una vez verificada la información generada se entrega al Coordinador del Grupo de Gestión Humana.</p>	x		<p>Se revisaron las liquidaciones, de acuerdo a la muestra, y se están liquidando y realizando las planillas de aportes a su debido tiempo. Igualmente se verificó que la doceava mensual con destino al FNA, el Sistema lo emite en archivo plano.</p>
	<p><b>8. Realizar la revisión, validación del pago de SGSS y FNA.</b></p>	x		<p>De acuerdo con la información suministrada por el GGH, se reportan todos los soportes</p>

 <span style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0070C0; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>		<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>		<b>Código: F-SE-01-02</b>
				<b>Versión: 02</b>
LISTA DE VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN Y PAGO DE NÓMINA P-TH-02, VERSIÓN 4				
FASE	ACTIVIDAD	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
	“Realizar la revisión de los conceptos de SGSS, Parafiscales y FNA, .una vez realizada la validación la envía al Ordenador del Gasto para su aprobación anexando mediante memorando las planillas PILA (parafiscales y seguridad social) y consolidado de cesantías.”			para el trámite de pago de las planillas pila de seguridad social; así como el excel y demás soportes de liquidación de cesantías,
	<b>9. Aprobar el pago SGSS y FNA mediante memorando.</b>  “Revisa y aprueba la planilla PILA y consolidados de cesantías. Una vez aprobada, firma el memorando mediante el cual se autoriza el pago y devuelve con sus respectivos soportes al Grupo de Gestión Humana.”	x		La oficina de GGH envió al equipo auditor los soportes que evidencian el cumplimiento de este numeral.
	<b>10. Recibir el memorando y soporte de pago SGSS, FNA y entregar al Grupo de Gestión Administrativa.</b>  “Recibir el memorando y soporte de pago SGSS, FNA firmado por el Ordenador del Gasto para la entrega al Grupo de Gestión Administrativa, Financiera y Contable, dejando una copia de los documentos entregados.”	x		La oficina de GGH envió al equipo auditor los soportes que evidencian el cumplimiento de este numeral.  Se recomienda modificar el procedimiento, colocando Grupo de Gestión Financiera y no Grupo de Gestión Administrativa.

Como se puede observar en la lista de chequeo, el nivel de cumplimiento del procedimiento es de un 88.88%, por cuanto se realizan 16 de las 18 actividades y políticas del procedimiento evaluado, detectándose que 1 política y 1 actividad del desarrollo del procedimiento, se incumplen por el mismo hecho, que es la falta de cumplimiento a la programación de entrega de novedades, por cuanto se evidenció que, dentro del periodo de tiempo del alcance de la auditoría, se encumplió en la entrega para pago de la nómina en 2 de los 5 meses evaluados, corriendo el riesgo que se presenten inconsistencias en la liquidación y pagos, al no tener el tiempo suficiente para su control y revisión.

Se recomienda que se dé estricto cumplimiento a la programación del cierre de novedades de nómina (fechas máximas de posesión, vacaciones, licencias no remuneradas, encargos, entrega de la nómina, libranzas, etc.) y se incluya fechas máximas de entrega de novedades para la elaboración de nóminas adicionales, en caso de ser necesario, teniendo en cuenta los procesos para pago (Ley 100 de 2003, parafiscales, cesantías, libranzas) que se generan posterior a la entrega de las nóminas, que también tienen unas fechas límites. Es pertinente generar una directriz, para que las novedades que afectan la nómina puedan ser revisadas detenidamente e incluidas de manera oportuna.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Se encontró igualmente, que el procedimiento, a pesar de ser actualizado recientemente, presenta algunos errores dentro de las actividades del mismo, tales como: nombrar áreas o grupos que no intervienen en el procedimiento (ver actividad 10, Grupo Gestión Administrativa), no colocar el nombre de las actividades (ver actividad No.4), productos descritos en las actividades que no se especifican en la columna de salida (ver actividad No. 2, está solo el “registro de novedades en el sistema”, falta adicionar el de generar preliquidaciones para revisión como punto de control); Por otra parte, la OCI detectó que las novedades se incluyen por diferentes menús en el sistema y este no genera reporte consolidado de registro de novedades para su validación y el GGH tampoco lleva el cuadro en excel como control, tal como lo dice el procedimiento.

Para resolver lo anterior, se sugiere que se revise el procedimiento y se actualice a una nueva versión, donde se establezcan mejores puntos de control y se corrijan las falencias encontradas.

Así mismo, se evidenció que el sistema de nómina no contiene reportes para generar consolidados anuales de cesantías, lo cual se realiza a través de varias consultas directamente por el contratista y no por el MJD, siendo muy demorado por la falta de automatización, lo cual va en contravía del numeral 4 del Acuerdo 2296 de 2020 por el cual se expide una nueva versión del reglamento de cesantías del FNA, donde anualmente las entidades de la rama ejecutiva deberán remitir un reporte del consolidado de cesantías al FNA, antes del 15 de febrero del año siguiente a su causación, por lo que el equipo auditor se sorprende, cómo siendo tan importante este reporte, tenga que ser elaborado realizando varias consultas y no esté automatizado. Se recomienda hacer los trámites a que haya lugar para que dicha automatización se logre en el menor tiempo posible, el cual está como política dentro del procedimiento de elaboración y pago de nómina.

De la misma manera, en lo relacionado con el estudio de retención en la fuente semestral, el cual tampoco se genera de manera consolidada con todos los empleados del MJD, por lo que se recomienda exigir al contratista que se generen dichos reportes, por la importancia que tiene para la entidad, ya que se puede ejercer un mayor control y la trazabilidad del trabajo realizado, especialmente en temas de retención en la fuente, previniendo a futuro revisión de impuestos, teniendo los archivos que den cuenta de que se está cumpliendo el estatuto tributario para los métodos de retención en la fuente correspondientes. Así mismo, incluir dentro de las tablas de retención documental, la conformación de esta clase de expedientes.

Finalmente, se pudo establecer la existencia de algunas falencias en el sistema de nómina consistente en que, de manera reiterativa se han hecho requerimientos y no han sido solucionados definitivamente, como son: los retiros de personal, cuando se encuentran en periodo de prueba en otra entidad, el sistema presenta falencias en las liquidaciones definitivas y descuentos de libranzas, por lo cual se debe hacer de manera manual; el sistema -en ocasiones- no tiene en cuenta los festivos. Se sugiere realizar

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

reuniones con la parte técnica y con el contratista para que las falencias se solucionen de manera definitiva y no de manera periódica cada mes.

## 7. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA NÓMINA EN EL MJD.

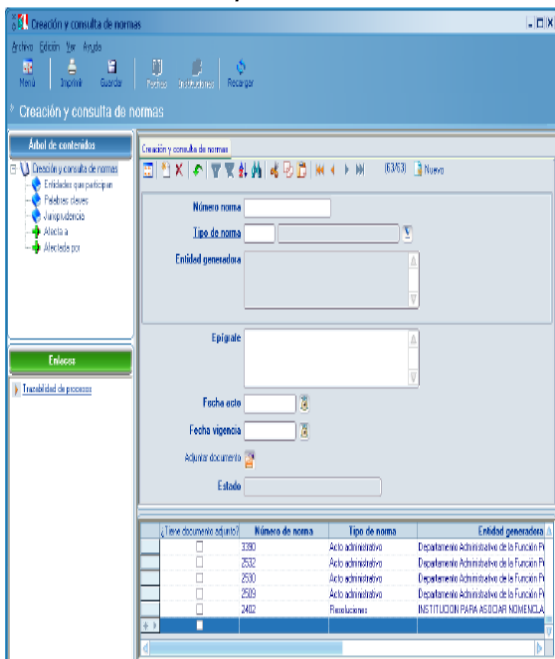
El Departamento Administrativo de la Función Pública (En adelante DAFP), establece el proyecto de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; el cual fue adquirido por el Ministerio de Justicia y del Derecho (MJD) en el año 2014 por medio del contrato 162 a la compañía Heinsohn Human Global Solutions S.A.S (HHGS); a continuación, se detalla el análisis realizado al sistema de información.

### i. Manuales de Operación.

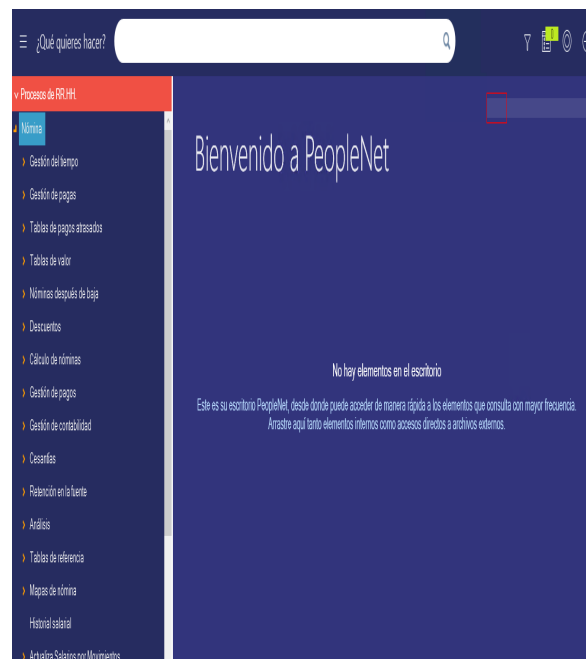
Se corroboró en onedrive las evidencias allegadas por el auditado, como son los manuales de operación, solicitados por medio de la pregunta N° 1 del cuestionario, se observaron manuales técnicos como funcionales, estos reposan en los servidores del MJD, los cuales se encuentran ubicados en el datacenter de la entidad, en la siguiente ruta enviada por tecnología se puede evidenciar <\\192.168.8.32\SistemasdeInformacion\SIGEP\Contrato1622014\Entregables\Manuales> que el acceso es restringido; la única dependencia que tiene acceso es la DTGIJ.

Al validar el manual de usuario funcional (Manual Usuario de Nómina), se realiza un paralelo de la información que presenta el manual con la que se observa en el sistema Peoplenet-Sigep, y se evidencia que la interfaz es totalmente diferente, como se muestra a continuación.

*Interfaz que ilustra el manual*

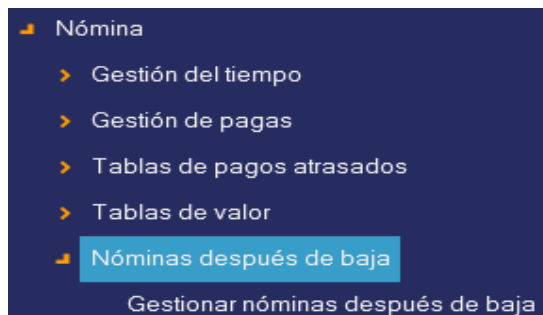


*Interfaz tomada del sistema*



 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

A su vez se detecta que, para realizar algún procedimiento, el manual indica las rutas para llevar a cabo dicho procedimiento, pero al validarlas en el sistema algunas rutas no coinciden o no se encuentran como es el caso de la siguiente ruta “*Nómina | Analisis | Mantenimiento de deducciones | Historial de certificados*”, como también algunas opciones del menú de nómina que el sistema presenta (Nóminas después de baja) y que no se encuentran plasmadas en el manual, como lo ilustra la siguiente imagen tomada del sistema:



Se resalta que lo mencionado en este punto, también se evidenció en el “Manual de Consultas”.

Se concluye que el sistema de información Peoplenet-Sigep no cuenta, por lo menos, con manuales actualizados ya que los presentados para la presente auditoría no coinciden con la interfaz del sistema con que se trabaja para el proceso de nómina, reflejando una dificultad para utilizarlo como apoyo al realizar el propio proceso o para llevar a cabo capacitaciones a nuevos usuarios del sistema.

## ii. Fiabilidad

### Horas de soporte con el proveedor HHGS.

Las horas de soporte fueron estipuladas bajo el contrato 369 del 2019, el cual contempla una bolsa de horas de soporte y mantenimiento que ascienden a 1654, para cumplirse en el período comprendido entre el 2 de diciembre del 2019 y el 31 de julio de 2022 con el proveedor HHGS. Estas horas solicitadas al proveedor se registran en un archivo Excel, el cual contiene datos como: Id, informador, asignada, fecha de envío, actualizada, resumen, resuelta en versión, horas y facturado; al analizar estos registros se puede evidenciar lo siguiente:

De los registros evidenciados en el archivo de horas de soporte, se detecta que las solicitudes de soporte conciernen a 3 categorías en las cuales se mencionan algunas de las solicitudes así:

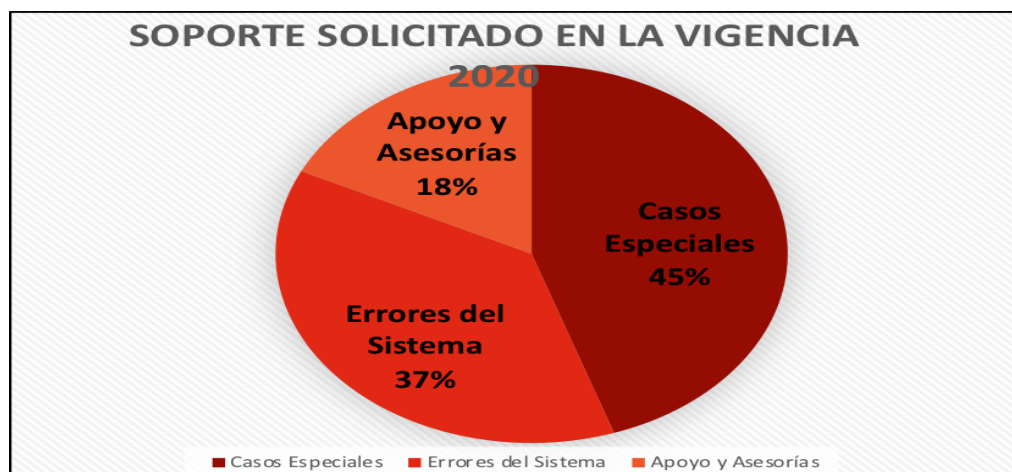
- **Casos especiales:** “ajustes de vacaciones, cálculo de retención en la fuente, Cargue Consolidados funcionarios con novedad "en otra institución", ajustes para pago de primas, Borrar acumulados, entre otros.”

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

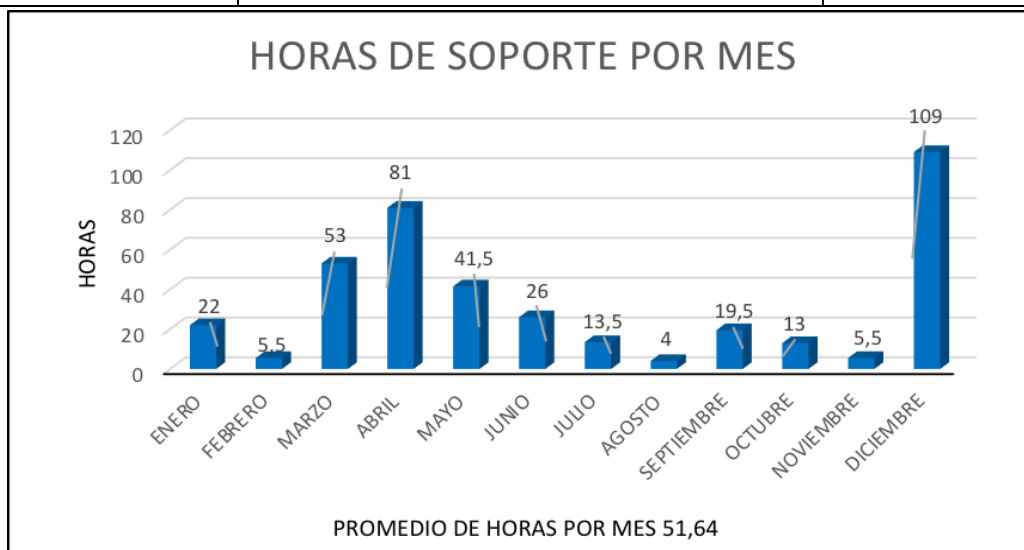
- **Apoyos y acompañamientos:** *“apoyo con nómina enero, Acompañamiento para resolución de dudas nómina y creación de grupos de trabajo en la planta, Acompañamiento nómina de compensatorios 2019, Se aclaran dudas sobre cambios de contraseña usuarios portal entre otros.”*

- **Errores del sistema:** *“No permite consultar M2945218, no genera recibo de nómina, no calcula descuento en paga de liquidaciones definitivas, Inconsistencia en las fechas del sistema, error del sistema UPC Adicional, error del sistema cálculo retención en la fuente liquidaciones definitivas, error resumen SIIF paga 26/02/2020, error del sistema toma como vacaciones todas las incapacidades ya incluidas en forma general, Error al ingresar vacaciones, Error al retirar un funcionario que se encuentra en periodo de prueba en otra institución, no realiza descuento de embargo en prima de navidad entre otros.”*

Para la vigencia 2020 se realizaron 163 solicitudes de soporte: la siguiente gráfica ilustra el porcentaje de solicitudes realizadas al proveedor, divididos en las 3 categorías mencionadas anteriormente, a saber:



De las 163 solicitudes registradas, se utilizaron un total de 619,75 horas en la vigencia 2020 teniendo bajo consideración las 1654 horas contratadas; la siguiente gráfica ilustra los porcentajes de horas solicitados, por mes, de la vigencia 2020.



El mes con más horas de soporte solicitadas es diciembre con 109, seguido de abril con 81, con un porcentaje promedio de 51,64 horas por mes.

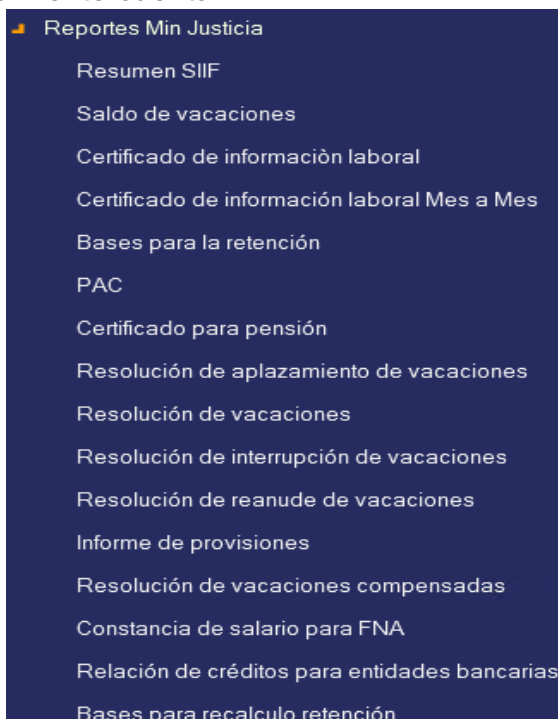
Una vez analizadas las solicitudes de soporte y mantenimiento registradas en el archivo “Total de horas 2020” se concluye que:

- Existen solicitudes que el usuario del sistema podría realizarlas, con la capacitación adecuada, evitando el incremento en horas de soporte.
- El sistema de información presenta una fiabilidad muy baja, ya que se presentan varias inconsistencias (como lo es el caso de reportes de libranzas) que, para el tiempo que lleva operando el sistema, debería ser más estable.
- No abarca la automatización del proceso de nómina en su totalidad, ya que los usuarios tienen que realizar algunos procedimientos manualmente, v.gr. el caso para el funcionario que se encuentra en periodo de prueba y se retira, el sistema no permite realizar la liquidación, por lo cual se viene realizando manualmente; lo mismo para los consolidados robustos, como recálculo de retefuente y cesantías.
- El sistema no es de una arquitectura robusta para las necesidades del MJD, por las ya mencionadas inconsistencias y porque el sistema debería permitir al usuario realizar ajustes de parametrización y la generación de todos los reportes, sin tener que depender del proveedor.
- El soporte brindado por el proveedor no es efectivo, ya que se reportan incidencias reiterativas, se da solución en el momento y en el siguiente mes se vuelven a presentar, ocasionando demoras en los procesos, desgaste en los usuarios del sistema, generando los mismos incidentes cada mes y sobre costos.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### iii. Reportes y Consultas.

El sistema cuenta con reportes por cada módulo, los cuales se pueden exportar tanto en pdf como en Excel. Hay reportes que el sistema contiene que no son utilizados y a su vez, no son de conocimiento del usuario, la siguiente imagen capturada del sistema, enseña los reportes con los que actualmente cuenta.



Como se mencionó anteriormente, el sistema no genera reportes tales como consolidados robustos en recálculo de retención y cesantías.

A su vez, por medio del usuario solicitado (CONTROL\_INTERNO) para las validaciones al sistema, se accede y se verifican los siguientes reportes contemplados en los estudios previos, encontrándose que estos no se lograron observar dentro del sistema como lo son: proyección de nómina por conceptos, ejecución presupuestal y saldos por rubros, reajuste de vacaciones aplazadas e interrumpidas, vacaciones en dinero, resolución cesantías anual y saldo de vacaciones.

Por otra parte, para realizar las validaciones de consulta, se valida el “Manual de Consultas”, el cual se menciona en el punto de análisis sobre manuales, donde se señaló que la interfaz señalada en el manual no coincide con la obtenida en el sistema; de igual forma, el usuario que se obtiene para las validaciones de la auditoría (CONTROL-INTERNO) no cuenta con los permisos para validarlas como se evidencia en la siguiente imagen.



**Mis consultas**

Filtrar por

Nombre consulta

ID Consulta

Filtrar

Si conoce el nombre de la consulta utilice el filtro

**4** PeopleNet - Mensaje de error

✘

No tiene los permisos necesarios.

Cerrar

**Consultas**

Nombre de Consulta

<input type="checkbox"/> Consolidado de Descuentos por Servidor Pú			
<input type="checkbox"/> Apoyo acumulados por persona			
<input type="checkbox"/> Información valores de retención en la fuente			
<input type="checkbox"/> Aportes de Salud en acumulados	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Consulta periodos de vacaciones pendientes	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Historico descuentos	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Información pago retroactivo prima junio No 2	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Información nomenclaturas del estado	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> ReteFuente	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Descuentos de Nómina en Contabilidad	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Información pago prima de junio	Nómina	Nómina	
<input type="checkbox"/> Información escalas salariales del empleo público	Nómina	Nómina	

De lo validado, se concluye que dicha situación podría obedecer a uno de dos escenarios: los reportes estipulados en los estudios previos no se contemplaron en la implementación del sistema, o se implementaron, pero con etiquetas diferentes a las contempladas en los estudios previos; dichos reportes fueron socializados con los operadores del sistema, quienes afirmaron no tener conocimiento alguno de estos; a su vez, no se cuenta con manuales ya que los presentados como evidencia no coinciden con la interfaz del sistema Peoplenet-Sigep, siendo esto una imposibilidad para utilizarlo como apoyo al realizar consultas y reportes, o para llevar a cabo capacitaciones a nuevos usuarios del sistema.

#### iv. Copias de Respaldo.

Del levantamiento de la información realizado por medio del cuestionario, se evidenció que el sistema cuenta con copias de respaldo; al respecto, se tiene programada una tarea de backup que se ejecuta diariamente; posteriormente, el backup es copiado automáticamente en cinta y se almacena un respaldo en cinta mensual permanentemente. Esta circunstancia permite concluir que se cuenta con una copia disponible en cinta y otra en disco.

#### v. Interoperabilidad

Al validar los estudios previos para la implementación del software Peoplenet-Sigep, se señala que el sistema debe ser interoperable, como se menciona en el objeto del contrato

 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

162 del 2014: “Prestar el servicio de asesoría técnica especializada para implantar y poner en funcionamiento el Módulo de Nómina del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, lo cual incluye los servicios de instalación, migración de datos, capacitación, pruebas y ajustes, acompañamiento a desarrollo de liquidación paralela e **integración** tanto con módulos del sistema SIGEP como con sistemas internos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la operación normal del sistema”, como lo muestra la siguiente imagen obtenida del “documento base capacitación”, la cual indica el esquema de operación del Sigep o también llamado Peoplenet-Sigep.



Una vez analizada la información solicitada por medio del cuestionario desarrollado en la planeación y socializado en la reunión de apertura de la presente auditoría, se pudo constatar que el sistema de información Peoplenet –Sigep, es independiente, por lo cual no presenta interoperabilidad con algún otro sistema del MJD que le permita el intercambio de información; lo que ocasiona que el sistema no sea robusto y no satisfaga las necesidades del MJD, por lo cual, es necesario que cuente con interoperabilidad, como lo indica el objeto del contrato 162 del 2014 por el cual fue implementado; como se dijo antes, si el contrato que dio origen a la adquisición del software señala que el sistema debe ser interoperable, tanto con módulos del sistema SIGEP como con sistemas internos o a los cuales se encuentra afecto el MJD, es pertinente afirmar que debería contar con la posibilidad -y de hecho, con la implementación ya realizada- de articularse con el el Sistema Integrado de Información Financiera SIIF Nación que se constituye en la herramienta modular automatizada que integra y estandariza el registro de la gestión financiera pública, con el fin de propiciar una mayor eficiencia en el uso de los recursos de la Nación, lo que agilizaría los procesos y acrecentaría la seguridad de los datos.

## vi. Usabilidad

Se verifica la capacidad del sistema de información para ser entendido, aprendido, usado y que resulte ser atractivo para los usuarios en las siguientes características:

**Capacidad para reconocer su adecuación:** el sistema de información no permite al usuario entender si es adecuado para sus necesidades, ya que las etiquetas que maneja no son claras o no se encuentran familiarizadas con el lenguaje que se lleva a cabo en el ministerio para el proceso de nómina.

**Capacidad para ser usado:** El sistema no permite al usuario operarlo y controlarlo con facilidad, ya que la interfaz no es amigable.

 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

**Estética de la interfaz de usuario:** La interfaz de usuario del sistema de información, no tiene la capacidad de agrandar y satisfacer la interacción con el usuario.

La siguiente imagen es obtenida del sistema, que ilustra la interfaz del software PeopleNet-Sigep.



Por lo anterior se afirma que la interfaz del sistema no es amigable con el usuario, e impide la agilidad de su operación si no se ha tenido un conocimiento previo o para la capacitación de un usuario nuevo, que a juicio del ingeniero auditor podría emplear hasta 3 semanas, teniendo en cuenta que no solo es el tiempo del funcionario que se encuentra en capacitación, sino que involucra el tiempo del funcionario que posee el conocimiento, considerando que no se cuenta con los manuales apropiados para una adecuada capacitación o como apoyo a la realización de tareas dentro del sistema.

#### **vii. Seguridad de la Información.**

Si bien algunos temas de seguridad de la información se encuentran plasmados en los diferentes manuales, no se encuentran consagrados en un documento específico de seguridad de la información, que contemple políticas y controles, sin perjuicio de que existen los lineamientos de la política de seguridad de la información del Ministerio de Justicia y del Derecho, lo ideal es que el sistema de información cuente con un documento que consagre sus líneas de autoridad e intervención con precisión.

Al realizar validaciones como acceso al sistema, protección de datos, privilegios y responsabilidades de los usuarios, las cuales están sujetas a la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información para el sistema PeopleNet-Sigep se detecta lo siguiente:

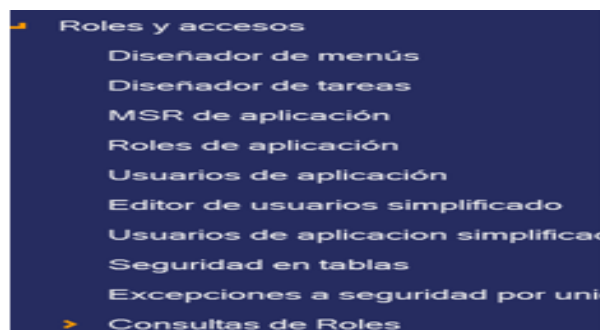
 <span>La justicia es de todos</span> <span>Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

**Confidencialidad:** Si bien la confidencialidad “es la capacidad de protección contra el acceso de datos e información no autorizados”, se detectó para el acceso al sistema, que este se encuentra articulado con el directorio activo; de igual forma, el acceso es delimitado ya que necesita ser autorizado por el administrador, y no por estar dentro del directorio activo se puede acceder al sistema, la imagen ilustra la interfaz que da acceso al sistema PeopleNet-Sigep.



**Integridad:** “prevenir accesos o modificaciones no autorizados a datos”, el sistema PeopleNet-Sigep cuenta con roles de usuarios, los cuales contemplan privilegios diferentes para el alcance de cada uno, como en este caso se validó con el usuario designado para la auditoría (CONTROL\_INTERNO) el cual es de solo consulta, lo que impide realizar modificaciones o eliminación de la información. A continuación, se detalla la verificación a los roles del sistema.

El sistema cuenta con permisos que tendrán que ser habilitados por el administrador para operar el sistema, lo cual señala el nivel de seguridad con el que cuenta por medio del módulo denominado “Roles y accesos”; la siguiente imagen es tomada del sistema en la que se observa el módulo.



 <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">La justicia es de todos</span> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minjusticia</span>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

Se evidenció que el sistema, en su módulo de roles y accesos o grupos de trabajo, cada uno cuenta con distintos permisos, los cuales pueden tener definido un momento diferente de expiración en el tiempo, con lo que transcurrido dicho plazo, pierde su validez y no permitirá la validación de los usuarios que se incluyen en dicho grupo. Cada usuario dispone de un número máximo de intentos de validación. Cuando se supera este límite, se notifica al administrador la incidencia y al usuario no se le concede el acceso.

A su vez se detectó que los roles se encuentran divididos por los módulos que contempla el sistema, lo cual fue validado en el archivo Excel “Roles de seguridad para Minjusticia” el cual fue solicitado en la pregunta 4 del cuestionario, como lo afirma la siguiente imagen.

MODULOS SIGEP	ROL_JEFE_RH	ROL_DAFP_DDO_USR	ROL_ENT_CI	ROL_OPERADOR	ROL_AU_TO_DD_O	ROL_AD_M_DC	M4NO_MIN	ROL_NOM_INAAD	ROL_NOM_JEFE_RH	ROL_OP_NO_MINA	ROL_ALTA_JEFE_RH	ROL_ADM_NOM
ORGANIZACIONES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PLANTA DE PERSONAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PERSONAS HOJA DE VIDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VINCULACIÓN - DESVINCULACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PERMANENCIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NORMAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INSTITUCIONES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NOMENCLATURA Y ESCALA SALARIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ROLES Y ACCESOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SIMULACIÓN DE PLANTA Y SALARIOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMPARACIÓN Y ANALISIS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CAPACITACIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EVALUACIÓN DESEMPEÑO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SELECCIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRECTORIO INSTITUCIONAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NÓMINA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRUEBAS E INCIDENCIAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ÁREA DE CONFIGURACION	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACERCA DE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HERRAMIENTAS DE USUARIO AVANZAD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Disponibilidad:** Si bien la disponibilidad es “*información a la que podemos acceder cuando la necesitamos*” el sistema PeopleNet-Sigep incumple con el tercer pilar de seguridad de la información; como se mencionó en puntos anteriores, presenta inconsistencias en los consolidados, reportes, no genera recibos de nómina, cálculo en descuento en paga de liquidaciones definitivas etc., los cuales están registrados en el archivo de solicitudes a la bolsa de horas en soporte y mantenimiento para la vigencia 2020.

## 8. ANÁLISIS DE RIESGOS

La Oficina de Control Interno, adelantó la presente auditoría evaluando los riesgos en torno al procedimiento de liquidación y pago de nómina de octubre de 2020 a febrero de 2021 por parte del Ministerio. En este sentido, es importante precisar que, revisado el mapa de riesgos del GGH, encontramos las siguientes amenazas identificadas:

 <b>La justicia es de todos</b>	<b>Minjusticia</b>	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
			<b>Versión: 02</b>

RIESGO	ANÁLISIS DEL RIESGO			VALORACIÓN DEL RIESGO		ACCIONES DE CONTROL O MEJORA	RECURSOS
	PROBABILIDAD	IMPACTO	EVALUACIÓN DEL RIESGO	CONTROL EXISTENTE	EVALUACIÓN DEL RIESGO		
Inadecuada liquidación de nómina	(3) POSIBLE	(2) MENOR	MODERADA	El profesional de nómina realiza mensualmente la liquidación de la prenomina durante los primeros 10 días del mes y se la envía la Coordinador para su revisión antes de pasarla a Secretaría General para generar el pago.	BAJA	Contratista de soporte del Software de Nómina ejecute la labor	Personal profesional dedicado al tema Equipos de cómputo para cada profesional. Software SIGEP Nómina Recursos Financieros asignados por MHCP

Fuente: Mapa de Riesgos Institucional por Procesos 2019

Se observa que el Grupo de Gestión Humana tiene un riesgo asociado a la nómina que consiste en una: *“Inadecuada liquidación de Nómina”* el cual presenta una posible probabilidad, impacto menor y se encuentra evaluado como riesgo moderado, cuyo control existente es *“El profesional de nómina realiza mensualmente la liquidación de la prenomina durante los primeros 10 días del mes y se la envía la Coordinador para su revisión antes de pasarla a Secretaría General para generar el pago”*. Riesgo evaluado como bajo y cuya acción de mejora consiste en que el *“Contratista dé soporte del Software de Nómina ejecute la labor”*

Conforme a la evaluación realizada por la OCI respecto del análisis de los riesgos asociados al procedimiento de nómina se evidenció que, para la vigencia 2020, el riesgo fue materializado, en la liquidación de la indemnización por vacaciones al encontrar diferencias en 15 liquidaciones realizadas en la muestra, estableciéndose que estas diferencias se deben a la forma como se liquida la indemnización por vacaciones por parte del MJD; de otra parte y en opinión de esta auditoría es procedente establecer controles efectivos que permitan minimizar los riesgos de errores en las liquidaciones de nómina.

Adicionalmente, se concluye lo siguiente, sobre los riesgos del Grupo de Gestión Humana en su proceso de nómina:

- No se contemplan la gran mayoría de los riesgos que se pueden presentar; se debe revalorar la identificación de riesgos asociados al proceso de nómina, el cual abarque diferentes campos como, riesgos en seguridad de la información, riesgos del software, riesgos operativos por parte de los funcionarios, riesgos ocasionados por terceros entre otros.
- El control definido no es efectivo, ya que es una descripción del proceso que realiza el profesional de nómina; se deben formular controles que sean efectivos para mitigar el riesgo y su impacto.
- Las acciones de control o de mejora formuladas, están encaminadas a la solución más fácil, que debería estar contemplada como el último recurso de acción de mejora, que es la de acudir al proveedor para dar solución a la inadecuada liquidación de la nómina, trasladando la facultad de control interno a un proveedor, lo cual es inaceptable en el marco de un control efectivo.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

## 9. CONCLUSIONES, HALLAZGOS Y/ RECOMENDACIONES.

### 9.1. CONCLUSIONES

Como se pudo observar, a lo largo del informe surgen unas preocupaciones derivadas del análisis del procedimiento de nómina, algunas de las cuales se podrían constituir en hechos y actuaciones susceptibles de investigación por parte de los organismos de control del Estado, o nuestro propio Grupo de Control Disciplinario Interno, y otras, que merecen la pena ser sopesadas para la correcta y acertada toma de decisiones.

Las preocupaciones más apremiantes son las que tienen que ver con los posibles yerros en que incurrieron los funcionarios públicos del Ministerio de Justicia y del Derecho que tuvieron a su cargo la estructuración de los estudios previos y la propia celebración del contrato 162 de 2014, habida cuenta de que lo fundaron en la modalidad de la contratación directa sobre la base de que se trataba de un proveedor exclusivo, cuando ello no correspondía a la realidad, y de contera, se estaría celebrando un contrato estatal evitando la licitación pública, contra expresa prohibición legal.

También resulta inquietante el hecho de que, pese a que la oferta del proveedor fue presentada por una persona que no tenía facultad ni atribución para el efecto, como lo deja entrever la certificación de existencia y representación legal de la compañía Heinsohn Human Global Solutions S.A.S, se hubiera celebrado el contrato, es decir, no se hubiera rechazado la oferta por dicha circunstancia, poniendo en riesgo al Ministerio, desde la perspectiva de la seguridad jurídica de los negocios.

Obviamente, todos los aspectos que condujeron a la celebración de un contrato bajo la modalidad de contratación directa, evitando el adelanto de una licitación pública, condujeron a una estructuración de los estudios previos superflua, carente de especificaciones técnicas suficientes para un negocio de esta naturaleza, y por supuesto, poniendo un velo al objeto del contrato, pues aquel correspondía en realidad a la adquisición de un software con licencia de uso, incluyendo el mantenimiento del mismo, y de ninguna manera al disfraz con que se quiso acomodar para soportar la contratación directa como el que se contempló:

*“asesoría técnica especializada para implantar y poner en funcionamiento el Módulo de Nómina del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, lo cual incluye los servicios de instalación, migración de datos, capacitación, pruebas y ajustes, acompañamiento a desarrollo de liquidación paralela e integración tanto con módulos del sistema SIGEP como con sistemas internos del Ministerio de Justicia y del Derecho para la operación normal del sistema”.*

Dicha asesoría técnica, en realidad correspondía a un efecto de la implantación del Sw en el Ministerio, es decir, del módulo de nómina, y por eso no es el objeto central del contrato. La esencia del contrato, cuando se examina su objeto y obligaciones, advierte que se trata de la adquisición de un software para automatizar el proceso de nómina, y

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

ello se reconoce por la naturaleza de las acciones impuestas en el propio objeto: servicios de instalación, de migración de datos, de capacitación, pruebas y ajustes, acompañamiento en la liquidación e integración con otros sistemas del Ministerio, todo ello, no son acciones distintas sino a la esencia de la adquisición de un software, en este caso, bajo licencia de uso, puesto que el proveedor jamás transfirió sus derechos ni de propiedad intelectual ni patrimonial sobre la arquitectura al Ministerio, lo cual da paso a nuestra siguiente conclusión.

En efecto; de haberse estructurado adecuadamente el contrato 162 de 2014, este habría definido unas premisas que no se pudieron escapar de la realidad de la entidad, porque el tiempo no deja esconderlas: el plazo del contrato ha debido estructurarse sobre la base del tiempo verdadero y cierto de esta clase de contratos. No era de enero 24 de 2014 a septiembre de 2014 como inicialmente estaba estipulado, tanto que se acaecieron dos adiciones con prórrogas para llevarlo hasta diciembre 31 de 2014. Pero esto no es lo peor. El plazo en realidad correspondía a un plazo mucho más perduradero, que afianzara los mantenimientos que, en realidad de verdad se necesitan para un Sw, año tras año, como lo muestran en la realidad los contratos sucedáneos celebrados con el mismo proveedor HHGS desde 2014 hasta 2019.

En este sentido, lo que se fraguó fue un contrato que posibilitara una relación de dependencia del Ministerio con el proveedor a mediano o largo plazo, beneficiando de manera muy importante al proveedor. Empero, la celebración del contrato bajo la modalidad de contratación directa impidió una mirada al mercado para entender que se hubiera podido conseguir un mejor negocio para la entidad que facilitara la adquisición del software, incluso con la posibilidad de contar con el código fuente y el código objeto, de tal suerte que se augurara a futuro la facultad de intervención sobre dicha arquitectura tecnológica, evitando esta dependencia acomodada sobre el supuesto proveedor exclusivo.

De ninguna manera se trataba de un contrato de prestación de servicios, puesto que el objeto contradice los lineamientos impuestos en el artículo 32 numeral 3º de la ley 80 de 1993, pues el contrato contenía unos bienes a suministrar como lo era el propio software. Por eso, las entidades públicas normalmente acuden a la licitación pública para adquirir dicho software con las naturales obligaciones de servicio inherentes al mismo, sin perjuicio de que ello sea con fabrica de software o bajo licencia de uso.

En gracia de discusión de que se trataba de una asesoría técnica, como lo llama el objeto del contrato 162 de 2014, en ese caso, se habría tenido que inclinar la modalidad de contratación por concurso, pues se trataría indefectiblemente de un contrato de consultoría, pues esa asesoría técnica especializada está prevista en el numeral del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 para la celebración de este tipo de contratos.

Además, pudimos observar que el contrato tuvo dolencias de ejecución debida por parte del proveedor, tal y como se expuso en el cuerpo de este informe.



	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

También, evidenciamos que en el año 2014 se comprometieron recursos para dos (2) software de nómina, uno de ellos operando y el otro, intentando implementarse, lo cual posiblemente configura un detrimento patrimonial susceptible de investigación por parte de la Contraloría General de la República.

Fuera de todo lo anterior, el contrato 162 de 2014 tuvo un deficit de supervisión enorme, si se tiene en cuenta que no se produjeron los informes completos de supervisión hasta culminar el contrato, faltando dos o más informes por emitir. No se entiende cómo se ordenó el pago con la carencia de informes de supervisión a cargo del grupo de Gestión Humana y de la Subdirección de Tecnología.

La concatenación de contratos con el proveedor HHGS desde 2014 hasta 2019, condujo a la celebración del contrato 369 de 2019 que también fue analizado por esta oficina, encontrando reparos en la debida supervisión y en la estructuración adecuada de los estudios previos y del contrato, al carecer de especificaciones técnicas que permitan entender con claridad a qué hace alusión cada concepto de cobro de la bolsa de horas del proveedor, posibilitando la fuga de recursos hacia conceptos que, a nuestro juicio, no debieron cancelarse al proveedor, como todos los que corresponden a las actualizaciones propias de una nómina que periodicamente se ve afectada por los cambios en las definiciones de los factores, la asesoría propia del software que venía incluida en el contrato primigenio (162 de 2014) y los reportes propios de una nómina, cuyos conceptos no se deberían cobrar por parte del proveedor, pues corresponden no a un requerimiento tecnológico que permita suponer un cambio o modificación en el software, sino tan solo en las formulaciones o parametrizaciones propias de una nómina del Estado colombiano.

Ahora bien, respecto de las liquidaciones de nómina, si bien el equipo auditor encontró acorde con la ley la mayoría de ellas, en los diferentes órdenes de análisis, también se detuvo en 15 liquidaciones definitivas que tienen reparos y que corresponden a la liquidación de las vacaciones indemnizadas por retiro del servicio en las que, probablemente por la forma de liquidación y conteo de los días hábiles, estaría generando pago en exceso y también pagos en detrimento del trabajador. Fueron 15 de las 15 analizadas, las liquidaciones que podrían tener el yerro.

Frente al proceso de nómina, el equipo auditor encontró vacíos en los controles y en la administración del riesgo.

En lo que respecta al aplicativo de nómina cuyo propietarios es el proveedor, se realizó un estudio sobre la seguridad de la información y los principios tecnológicos, donde se pudieron advertir las siguientes conclusiones:

- El sistema Peoplenet-Sigep no cuenta con la actualización de manuales que faciliten su operación o contribuyan en la capacitación operativa del sistema.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

- Desde la implementación del sistema, se manifestó como un software interoperable; han pasado más de 6 años y sigue operando como un software independiente.
- El sistema de información cuenta con documentación tanto de su arquitectura como de su parte técnica.
- Su usabilidad es baja, ya que presenta deficiencias en la capacidad para reconocer su adecuación, capacidad para ser usado y en su estética de la interfaz de usuario
- No cumple con el tercer pilar de seguridad de la información que garantizan la disponibilidad de la información cuando se requiere, ya que presenta varias inconsistencias en sus reportes.
- El sistema de información no es fiable para el Ministerio de Justicia y del Derecho, por sus fallas e inconsistencias.
- No es un sistema robusto que satisfaga las necesidades del proceso de nómina del Ministerio de Justicia y del Derecho.
- El proceso de nómina con el sistema de información Peoplenet–Sigep no se encuentra 100% automatizado, hay procesos que se tienen q realizar manualmente, como se manifestó en el análisis del presente informe.

## 9.2. HALLAZGOS

### A. De orden contractual:

**Hallazgo No. 1.** La celebración del contrato 162 de 2014 entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. bajo la modalidad de contratación directa, presuntamente habría obviado el proceso de la licitación pública consagrado en el artículo 2º de la Ley 1150 de 2007, desconociendo que no se trataba de un único proveedor de software de nómina en el país y que tampoco se trataba de un contrato de prestación de servicios, llevando a cabo unos estudios previos incompletos, confusos y sobre todo incorrectos conforme al numeral 5.1 de este informe, lo cual supone una presunta violación al principio de responsabilidad establecido en el artículo 26 numeral 3º de la Ley 80 de 1993.

**Hallazgo No. 2.** El MJD tenía un software de nómina en el año 2014 distinto al que adquiriría con HHGS en virtud del contrato 162 de 2014 celebrado entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. , circunstancia que no se habría explicado ni en el marco de los estudios previos ni en el propio contrato 162 de 2014. Ese software era el basewarnet, distinto del peopleNet o SIGEP, lo cual podría constituir un presunto detrimento patrimonial al tener paralelamente dos (2) software para

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

el mismo propósito en el año 2014, a sabiendas que los dos representaban erogaciones distintas para el MJD. Lo anterior, presuntamente estaría contraviniendo el artículo 26 numeral 4º de la Ley 80 de 1993.

**Hallazgo No. 3.** Los ejercicios de supervisión de los contratos 162 de 2014 y 319 de 2019 celebrados entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y Heinsohn Human Global Solutions S.A.S. no contienen el seguimiento y control de orden técnico, jurídico, financiero, administrativo y contable que ordena la Ley 1774 de 2011 en su artículo 65 y siguientes. Tal carencia se evidencia por la ausencia de la totalidad de los informes de supervisión asociados al contrato 162 de 2014, tanto por la falta de análisis sobre las horas de mantenimiento del software susceptibles de cobro por parte del proveedor HHGS, en lo que concierne al contrato 369 de 2019, hasta antes del ingreso de la actual Subdirección de Tecnologías y Sistemas de Información.

**Hallazgo No. 4 .** Las adiciones y prórrogas Nos.1 y 2 al contrato 162 de 2014 celebradas entre el Ministerio de Justicia y del Derecho y Heinsohn Human Global Solutions S.A.S., se habrían realizado careciendo de la justificación correspondiente, dado que se valieron de circunstancias previsibles y, en todo caso, imputables a la entera responsabilidad del proveedor, como lo era que el Departamento Administrativo de la Función Pública no había entregado los datos asociados al SIGEP, -cuando supuestamente se había contratado directamente a HHGS por ser el proveedor exclusivo del software que contaba con dichos datos-, y por otra parte, al justificarse en que el Ministerio de Justicia y del Derecho contaba con otro software de nómina que se necesitaba acompañar al nuevo, lo cual no se habría señalado en los estudios previos del contrato 162 de 2014.

Lo anterior, presuntamente estaría desconociendo el artículo 26, numerales 1º y 3º de la Ley 80 de 1993.

**B. De orden administrativo y financiero:**

**Hallazgo No. 5.** Se encontraron 15 liquidaciones de indemnización por vacaciones de servidores retirados (que se examinaron selectivamente del total de la planta de personal), los cuales presuntamente no corresponden a los criterios de liquidación previstos en el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978 y artículo 1º de la Ley 955 de 2005, que derogó el artículo 21 del Decreto 1045 de 1978, generando diferencias en los pagos, reproceso, desgaste administrativo, reclamaciones y posibles investigaciones.

**Hallazgo No. 6.** No se está dando cumplimiento al procedimiento P-TH-02, versión 4, del 30 de septiembre de 2020, política 6.4 y actividad No. 1. referente a las novedades de personal que afectan la nómina, al no entregarse con oportunidad a los encargados de nómina, produciendo incumplimiento en la entrega de nómina al área financiera, con presunto riesgo de liquidación y pagos erróneos, por falta de revisión exhaustiva y escasos controles.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

### C. De orden tecnológico:

**Hallazgo No. 7.** El sistema de información Peoplenet-Sigep presenta inconsistencias en cuanto a su fiabilidad y usabilidad, lo que ocasiona insatisfacción al Ministerio de Justicia y del Derecho en la automatización del proceso de nómina, lo cual presuntamente incumpliría la norma NTC-ISO-IEC 25010 “Calidad de Software y Datos”, predicable a la luz de lo dispuesto en los criterios establecidos en el Modelo Estándar de Control Interno a la altura del numeral 10.3.

#### 9.3. RECOMENDACIONES:

1. Trasladar este informe y los papeles de trabajo que lo conforman al Grupo de Control Disciplinario del Ministerio de Justicia y del Derecho y a la Contraloría General de la República, acorde con lo señalado en los hallazgos de orden contractual.
2. Reiterar que se debe promover e implementar la celebración de compromisos que arraiguen el cumplimiento de los principios de transparencia y probidad en todos los procesos de contratación de la entidad, estableciendo reglas éticas que estimulen el adecuado comportamiento en esta materia. Los compromisos anticorrupción que existen en varias entidades del Estado podrían ser útiles para el efecto.
3. Se sugiere que se incluyan en los estudios previos reglas de comunicaciones entre las partes, tanto como glosarios de términos, dentro de todos los procesos de contratación, con el fin de promover los principios de transparencia y probidad. En tratándose de software, debería ser un imperativo que se introduzcan especificaciones técnicas suficientes que amparen los derechos del Ministerio a la hora del suministro de horas de mantenimiento de dichos software, pues como lo señaló este informe no pueden ser susceptibles de cobro sino aquellos mantenimientos que impliquen una modificación al software y no a meras actualizaciones de parámetros o asesorías inherentes al aplicativo.
4. La adquisición de software en el Ministerio de Justicia y del Derecho no debería concitar el interés solo del área de tecnologías. Sobre dicho papel, debería jugar un papel fundamental el área de contratación para escoger las modalidades adecuadas y evitar vulnerar el ordenamiento jurídico. Sobre la estructuración de dichos contratos, como sobre tantos otros, la Oficina de Control Interno ha recomendado que el grupo contractual trabaje de la mano con la dependencia técnica requirente para desarrollar los estudios de rigor. Este trabajo debe ser fruto de una sinergia que garantice la visión, a la vez, jurídica y técnica en los estudios, evitando reprocesos asociados a la devolución de documentos por errores. Dicha estructuración debe tener en cuenta los principios tecnológicos establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y sobre todo, cumplir con la capacidad de integración y articulación con el restante software del Ministerio. No se deben adquirir más software sin cumplir con dichos postulados.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	<b>Código: F-SE-01-02</b>
		<b>Versión: 02</b>

**5.** Revisar las liquidaciones de indemnización por vacaciones en su totalidad, solicitando los reintegros y reconociendo los valores dejados de pagar y ajustar la forma de calcular los días de vacaciones a pagar dentro del programa de nómina, con el fin de no seguir generando inconsistencias, y si no lo pueden resolver internamente, solicitar concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre la forma de contar, calcular y liquidar los días hábiles por cada año de servicio, tal como si el empleado hubiera podido disfrutar en tiempo, para no incurrir en desigualdades con los que disfrutaban el descanso. Así mismo, se recomienda conceder y pagar las vacaciones dentro de la misma vigencia que se cause; en caso de aplazamiento e interrupciones, debe obedecer única y exclusivamente a la excepción asociada a las necesidades del servicio.

**6.** Se recomienda dar estricto cumplimiento a la programación del cierre de novedades (fechas máximas de posesión, vacaciones, licencias no remuneradas, encargos, entrega de la nómina, libranzas, retiros) de nómina y nóminas adicionales (en caso de ser incluidas dentro del procedimiento), teniendo en cuenta las actividades que se generan posterior a la entrega de las nóminas que también tienen unas fechas límite para pago (Ley 100 de 2003, parafiscales, cesantías, libranzas).

**7.** Actualizar y corregir el procedimiento P-TH-02, versión 4, del 30 de septiembre de 2020, donde se establezcan mejores puntos de control y se corrijan las falencias descritas dentro del análisis del mismo en el cuerpo de este informe. Así mismo, se sugiere incluir dentro de las políticas de operación de dicho procedimiento, la forma de calcular los días para el pago de indemnización por vacaciones, de acuerdo con las normas vigentes.

**8.** Se recomienda hacer los trámites a que haya lugar para que el sistema de nómina realice de manera automática el consolidado de pago de cesantías que anualmente la entidad debe remitir antes del 15 de febrero de cada vigencia; de la misma forma, para que emita el consolidado del estudio de retención en la fuente semestral, se deje trazabilidad y genere los archivos necesarios para que el GGH pueda conformar el expediente documental del procedimiento realizado.

**9.** Solicitar al contratista que administra el manejo del sistema de nómina, para que de manera inmediata y definitiva solucione los requerimientos reiterativos, como son los casos del personal que se retira estando en periodo de prueba en otra entidad, para que no se hagan las liquidaciones y descuentos de libranzas manualmente, sino automatizada; así como la parametrización de los festivos en el sistema.

**10.** Se recomienda estudiar la adquisición de un nuevo software de nómina que cumpla con los estándares y criterios para la calidad de un software, brindando confiabilidad, estabilidad e usabilidad, de tal manera que el MJD obtenga el código fuente y código objeto para satisfacer su necesidad permanente sobre la automatización del proceso de nómina, y así, evitar sobrecostos en soporte y mantenimiento por la dependencia de un proveedor, ya que el presente software después de 6 años de haberse implementado sigue presentando inconsistencias y sobrecostos en soporte y mantenimiento.

	<b>FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA</b>	Código: F-SE-01-02
		Versión: 02

Para el efecto, hay varios ejemplos en el Estado colombiano de fábrica de software que permitirían, a lo largo de unos años, obtener el retorno de la inversión.

**11.** Por otra parte, se hace necesario que se estudie la posibilidad de compeler al contratista a cumplir con las exigencias contractuales a las que está obligado, no solamente por ser quien tiene a su cargo el soporte del Sw, sino por ser el originador del Sw, comprometido a contar con una arquitectura robusta que le permita al MJD tener realmente automatizado el proceso. Para el efecto, rogamos apreciar el contenido de este informe en su componente contractual, donde se pueden advertir las circunstancias que se incumplen.

Emitido el presente informe a los siete (7) días del mes de abril de 2021.

Con un muy cordial saludo,

**DIEGO ORLANDO BUSTOS FORERO**  
Jefe Oficina de Control Interno

**JOHN ANGEL GONZALEZ DIAZ**  
Profesional OCI

**MARTHA OSORIO SOCHA**  
Profesional OCI

**MARÍA JOSÉ ARNEÑO PACHECO**  
Profesional OCI

**FERNANDO MORENO YANQUEN**  
Profesional OCI

**CLAUDIA BAUTISTA MUÑOZ**  
Técnico administrativo