

	<p>PROCESO DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN</p> <p>INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA</p>	Código: FT-CI-001
		Versión: 1
		Fecha: 15 de enero de 2019
		Página: 1 de 1

<b>PROCESO/ÁREA AUDITADO(A)</b>	GESTIÓN TALENTO HUMANO
<b>PERIODO AUDITADO</b>	Enero a diciembre 2022
<b>LÍDER PROCESO/ÁREA AUDITADO(A)</b>	DANIEL ENRIQUE ARIZA HEREDIA
<b>OBJETIVOS</b>	Evaluar la gestión y cumplimiento del proceso a auditar y los lineamientos internos y externos aplicables del mismo.
<b>ALCANCE</b>	<p>Verificar el diseño y efectividad de los controles establecidos por el proceso de Gestión del Talento Humano.</p> <p>El cumplimiento normativo.</p> <p>Los procedimientos y actualización de la normatividad del proceso.</p> <p>Indicadores de gestión del proceso auditado.</p>
<b>FECHA DE REUNIÓN APERTURA</b>	21/11/2022

### MARCO NORMATIVO

- Decreto ley 1661 de 1991 Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2164 de 1991 por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto-ley 1661 de 1991.
- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1336 de 2003 por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado
- 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
- Decreto 3150 de 2005 Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
- LEY 1712 DE 2014 por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2177 de 2006 por el cual se establecen modificaciones a los criterios de

asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

- 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 2418 de 2015 Por el cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial.
- DECRETO 1083 DE 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Caracterización del proceso gestión del talento humano CA-TH-001, Versión: 2. 2017
- LEY 1952 DE 2019 “por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2.0 de julio 2019.
- Procedimiento de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos Código:PR-TH-007, Versión: 01, 2020
- Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 961 DE 2021 Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 473 DE 2022 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.
- Plan Estratégico de Talento Humano Código: PL-TH-004 Versión: 05. 2022
- Artículos 383, 384, 385 y 386 del Estatuto Tributario Nacional, donde se definen los procedimientos de retención en la fuente para asalariados
- Procedimiento para manejo y declaración de conflictos de interés Código: PR-TH-009, Versión: 01. 2022
- Plan de Bienestar e Incentivos PL-TH-007, Versión: 05. 2022
- Procedimientos internos AUNAP y demás documentación aplicable
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código PL-TH-003, Versión: 04.2022

## METODOLOGÍA

La metodología implica la verificación y análisis de documentos a través de pruebas selectivas y entrevistas con los servidores públicos del proceso auditado. En este orden de ideas, se tuvo en cuenta las siguientes actividades contempladas en el plan de auditoría para el proceso auditado, así:

- Realizar reunión de inicio.
- Realizar requerimiento inicial de información, determinar criterios, muestras y pruebas de auditoría.
- Diseño de las pruebas de auditoría.
- Desarrollo de observaciones. Se pueden establecer reuniones previas y comunicaciones preliminares del trabajo de auditoría.
- Elaborar y comunicar el informe preliminar de auditoría interna.
- Responder al informe preliminar de auditoría interna.
- Realizar la reunión de cierre y comunicar el informe final de auditoría interna.

## DESARROLLO

Teniendo en cuenta la información solicitada y los temas a desarrollar en la presente auditoría, se analizaron los siguientes aspectos:

### ASPECTOS VERIFICADOS

#### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

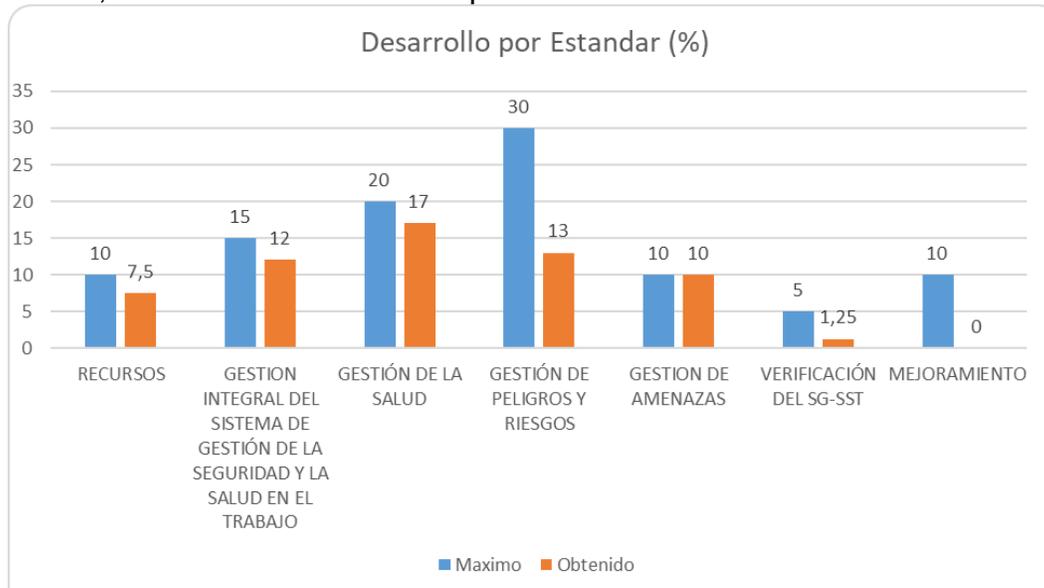
*Artículo 20 de la resolución 312 del 2019 establece:*

***Estándares Mínimos en el lugar de trabajo:*** Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

Para la verificación y análisis de este aspecto, se utilizó la matriz establecida en la resolución 312 del 2019 “por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Para lo cual, se le solicitó al auditado las evidencias del cumplimiento de cada numeral de la matriz.

## RESULTADO DEL ANÁLISIS: 60.75% - MODERADAMENTE ACEPTABLE

A continuación, se relaciona el resultado por estándares evaluados:



El detalle de la evaluación realizada por numeral se puede consultar en el anexo 1 del presente documento.

### HALLAZGO 1: SG-SST

Se observa una calificación 60,75% es decir, moderadamente aceptable, la entidad no cumple con la totalidad de los requisitos mínimos del SG-SST, incumpliendo lo establecido en la resolución 312 del 2019, lo anterior debido a posibles falencias en la interpretación de la normatividad. Lo que podría generar sanciones por los entes de control.

### CONCLUSIÓN:

El equipo auditor, **RATIFICA LA OBSERVACIÓN PLANTEADA, COMUNICADA COMO HALLAZGO**, teniendo en cuenta que no se recibió respuesta del informe preliminar por parte del auditado.

## **DOTACIONES**

### **Artículo 1 de la Ley 70 de 1988 establece:**

*“Artículo 1º. Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con la que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.”*

### **Los artículos 1, 2, 3 y 4 del Decreto 1978 de 1989 establece:**

*“Artículo 1º Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.*

**Artículo 2º** *El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituya salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.*

*Artículo 3º Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.*

*Artículo 4º La remuneración a que se refiere el artículo anterior corresponde a la asignación básica mensual.”*

### **Según los estudios previos del contrato 324 de 2022 se establece:**

*“El plazo de ejecución del contrato será hasta el 31 DE DICIEMBRE DE 2022, término contado a partir de la suscripción de la orden de inicio, previo cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución de este.*

*(...) Primera entrega el 26 de agosto de 2022”*

*(...) Segunda entrega entre el 02 de septiembre de 2022”*

*(...) Tercera Entrega el 22 de diciembre de 2022”*

La AUNAP requirió contratar el suministro de vestuario y calzado para el personal que lleva laborando como mínimo tres meses en la Entidad, que desempeña funciones administrativas y devengará hasta 2 SMLMV.

En ese orden de ideas, una vez analizada las bases de datos de la Planta de personal de la entidad se pudo constar que, de los 128 funcionarios de planta, 8 funcionarios se hacen acreedores a la dotación legal, de estos 4 son del género femenino cuatro (4) del género masculino, así mismo se precisa que uno de los funcionarios del género masculino labora en clima cálido. Tal como se detalla a continuación.

DOTACIONES FUNCIONARIOS AUNAP 2022				
Numero Documento	Empleado	Salario Base	Dotaciones	Observaciones
12103168	CABALLERO REINALDO	1.754.400,00	3	Tiene derecho al reconocimiento de 3 dotaciones al año. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
79060627	FRANCO DIAZ HELIO	1.966.979,00	3	Tiene derecho al reconocimiento de 3 dotaciones al año. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
73126416	JARAMILLO ESPINOSA CARLOS AUGUSTO	1.665.038,00	1	Se evidencia que el trabajador estuvo vinculado hasta el 31/08/2022, razón por la que por ley le corresponden 2 dotaciones, no obstante la entidad reporta sin soporte la entrega de solo 1 dotación.
93415013	PULIDO CARDOZO IVAN DARIO	1.966.979,00	3	Tiene derecho al reconocimiento de 3 dotaciones al año. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
21234858	DIAZ FARFAN MARIA EUGENIA	1.754.400,00	1	Se evidencia que el trabajador estuvo vinculado hasta el 31/08/2022, razón por la que por ley le corresponden 2 dotaciones, no obstante la entidad

				reporta sin soporte la entrega de solo 1 dotación.
52792955	HUERTAS CORREDOR LAURA DEL PILAR	1.754.400,00	3	Tiene derecho al reconocimiento de 3 dotaciones al año. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
25101225	OSPINA USMA GLORIA NANCY	1.665.038,00	2	Se evidencia que el trabajador estuvo vinculado hasta el 02/09/2022, por lo que le corresponden 2 dotaciones conforme a lo establecido por ley. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que de manera extemporánea mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
39538129	ROMERO PEÑA MARTHA JANNETH	1.754.400,00	3	Tiene derecho al reconocimiento de 3 dotaciones al año. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
1024491510	ROMERO GUERRA DANIEL EDUARDO	1.754.400,00	1	Inició labores el 01/09/2022, tiene derecho al reconocimiento de 1 dotación toda vez que ha cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
1032504927	MORENO MARTINEZ DAVID OMAR	1.665.038,00	1	Inició labores el 01/09/2022, tiene derecho al reconocimiento de 1 dotación toda vez que ha cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.



PROCESO DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN  
INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA

Código: FT-CI-001

Versión: 1

Fecha: 15 de enero de 2019

Página: 8 de 8

1022978531	ORTIZ RUIZ JERSON ANDRES	1.665.038,00	1	Inició labores el 11/09/2022 tiene derecho al reconocimiento de 1 dotación toda vez que ha cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad. No se evidencia soporte que recibió la dotación, solamente se observa que mediante memorando de fecha 12-12-2022 se le informa que puede redimir la entrega de la dotación.
------------	-----------------------------	--------------	---	---

En ese orden de ideas, se resalta que dentro de la planta de personal existen ocho (8) funcionarios que cumplen con las condiciones señaladas en el Artículo 3 del Decreto 1978 de 1989 y son acreedoras a los derechos de dotación.

Dentro de los soportes enviados por el auditado en los requerimientos de información se observa un correo electrónico del 19/08/2022 a los funcionarios con derecho a dotación explicando las razones por la cual existe un retraso en las entregas de las dotaciones.

El 18/08/2022 se suscribió el contrato 324 de 2022, cuyo objeto es “Adquirir la dotación para los funcionarios de la entidad dando cumplimiento a la ley 70 de 1988, artículo 1” por valor de **\$5.235.099**.

Así las cosas, analizando los soportes enviados por el auditado, se observa que mediante memorandos de fechas del 12 de diciembre del 2022 se les informa a los funcionarios con derecho a las dotaciones lo siguiente:

*En virtud de la obligación legal señalada en el artículo 1 de la Ley 70 de 1988, por medio del presente memorando se le informa que ya puede redimir las entregas de la dotación a las cuales usted tiene derecho para la vigencia 2022, la cual consta de tres (3) kit de clima frío, compuesto por tres (3) trajes y tres (3) pares de zapatos.*

Está claro que hasta el mes de diciembre los funcionarios relacionados en el cuadro anterior, recibieron las dotaciones de todo el año, por lo anterior, la AUNAP incumplió los términos estipulados en el artículo 2 del Decreto 1978:

*Artículo 2º El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.*

## **HALLAZGO 2 - ENTREGA EXTEMPORÁNEA DE LAS DOTACIONES PARA LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA:**

Se evidencia entrega extemporánea de las dotaciones para funcionarios de planta, incumplimiento el artículo 1 de la ley 70 del 1998 así como los artículos 1,2,3 y 4 del Decreto 1978 de 1989. Lo anterior, se genera por un posible desconocimiento de los tiempos establecidos por ley. Lo que podría ocasionar hallazgos por parte de los entes de control.

### **CONCLUSIÓN:**

El equipo auditor, **RATIFICA LA OBSERVACIÓN PLANTEADA, COMUNICADA COMO HALLAZGO**, teniendo en cuenta que no se recibió respuesta del informe preliminar por parte del auditado.

### **VACACIONES**

El Decreto 1045 de 1978 regula las vacaciones de la siguiente manera:

*ARTÍCULO 8. DE LAS VACACIONES. - Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.*

*ARTÍCULO 12. Del goce de vacaciones. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas. (...)"*

*De acuerdo con la norma transcrita, los servidores públicos tienen derecho a 15 días de vacaciones al cumplir un año de servicios, las cuales deben ser concedidas mediante acto administrativo de manera oficiosa o a petición del interesado.*

De acuerdo con lo anterior, es pertinente recordar lo establecido en:

- La sentencia C-598 de 1997 de la Corte Constitucional:

*“(...) Las vacaciones son un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobresueldo, sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la Ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse. (...)”.*

- El artículo 13 del Decreto 1045 de 1978 establece:

*“Solo se podrán acumular vacaciones hasta por dos (2) períodos, siempre y cuando que ello obedezca a aplazamiento por necesidad del servicio y siempre que esto obedezca a aplazamiento de las vacaciones decretado por resolución motivada.”*

- El literal b del numeral 1.7 de la Directiva Presidencial 09 de 2018 reza:

*“Por regla general, las vacaciones no deben ser acumuladas ni interrumpidas. Solo por necesidades del servicio o retiro podrán ser compensadas en dinero.”*

- El numeral 2.1 de la Directiva Presidencial 08 de 2022 reza:

**PROHIBICIÓN DE INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES** *“Los Jefes de Talento Humano se encargarán de la planeación de los periodos de disfrute de vacaciones de todo el personal de planta desde el inicio de cada anualidad, y propenderán por el cumplimiento del plan anual de vacaciones”.*

Analizando la información suministrada por el auditado, a continuación, se resumen los gastos pagados al personal retirado AUNAP por concepto de indemnización por vacaciones en los meses de septiembre a diciembre del 2022 debido al proceso de restructuración de la entidad:

PAGOS INDEMNIZACION POR VACACIONES		
MES	No DE BENEFICIARIOS	VALOR PAGADO
SEPTIEMBRE	22	95.277.659
OCTUBRE	11	52.560.796
NOVIEMBRE	2	3.696.258
DICIEMBRE	4	16.257.343
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>39</b>	<b>167.792.056</b>

De lo anterior, se puede observar que se pagaron por concepto de indemnización de vacaciones la suma de \$167.792.056.

Al momento de su desvinculación de la entidad los siguientes funcionarios retirados acumularon 2 o más periodos de vacaciones pendientes.

FECHA DE RETIRO	FUNCIONARIOS	DÍAS DE VACACIONES PENDIENTES	No DIAS DE VACACIONES PENDIENTES CANCELADOS	No DE PERIODOS PENDIENTES	VALOR PAGADO INDEMNIZACIÓN VACACIONES
11/09/2022	RODRIGUEZ PINEDA JOSE LEONARDO	1311	55	3,6	7.966.766
4/09/2022	JORGE MARTIN RAGUA GUERRERO	1158	48	3,2	6.413.438
5/09/2022	TANIA JULIANA PARADA ARAQUE	1049	43,71	2,9	6.682.014
4/09/2022	JAIBER USECHE LINARES	963	40	2,7	8.783.870
30/08/2022	JEIMY PILAR ALBARRACIN BLANCO	897	37	2,5	7.966.766
30/08/2022	LUIS ALBERTO ARTEAGA RUIZ	897	37	2,5	4.855.569
11/08/2022	GONZALEZ GARZON LEIDY KATHERINE	881	37	2,4	4.172.323
30/11/2022	GABRIEL ALONSO OSPINA FRANCO	844	35	2,3	6.981.735
30/08/2022	MARIA EUGENIA DIAZ FARFAN	807	34	2,2	3.460.845
30/09/2022	GARZON CASTIBLANCO WENDY JERALDIN	800	33	2,2	5.258.223
30/08/2022	YULLYS PAHOLIS NAVARRO VILORIA	779	32	2,2	6.014.649
30/09/2022	ARROYO ROSERO FERLEY	779	32	2,2	3.991.902
14/09/2022	RUIZ MARTINEZ KAROL DAYANA	778	32	2,2	6.703.394
30/08/2022	VERONICA MARIA RESTREPO RAMIREZ	761	32	2,1	6.753.825
30/08/2022	DELIO CESAR SOLANO PEÑA	749	31	2,1	5.556.513



PROCESO DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN  
INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA

Código: FT-CI-001

Versión: 1

Fecha: 15 de enero de 2019

Página: 12 de 12

19/09/2022	GALEANO FERNANDEZ LAURA FERNANDA	744	31	2,1	2.262.716
<b>TOTAL</b>					<b>93.824.548</b>

Así las cosas, la AUNAP realizó pago por \$93.824.548 por concepto de indemnizaciones por vacaciones a funcionarios con 2 o más periodos acumulados incumpliendo las directrices de austeridad hacia un gasto público eficiente.

Finalmente, no se evidencia que la AUNAP haya implementado un Plan Anual de Vacaciones para evitar el cúmulo de vacaciones y evitar el pago de indemnizaciones a funcionarios con 2 o más periodos acumulado

### HALLAZGO 3. PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES

El equipo auditor evidenció falencias en el proceso de vacaciones en cuanto a que no debió permitir el cúmulo de 2 o más periodos de vacaciones, así como la no implementación de un plan anual de vacaciones. Incumpliendo el artículo 13 del Decreto 1045 de 1978 y el numeral 2.1 de la Directiva Presidencial 08 de 2022. Lo cual es generado por una posible omisión por parte de los responsables, lo que generó el pago de \$93.824.548 por concepto de indemnización de vacaciones.

#### CONCLUSIÓN:

El equipo auditor, **RATIFICA LA OBSERVACIÓN PLANTEADA, COMUNICADA COMO HALLAZGO**, teniendo en cuenta que no se recibió respuesta del informe preliminar por parte del auditado.

### RESUMEN DE HALLAZGOS

#### HALLAZGO 1: SG.SST

Se observa una calificación 60,75% es decir, moderadamente aceptable, la entidad no cumple con la totalidad de los requisitos mínimos del SG-SST, incumpliendo lo establecido en la resolución 312 del 2019, lo anterior debido a posibles falencias en la interpretación de la normatividad. Lo que podría generar sanciones por los entes de control.

#### HALLAZGO 2 - ENTREGA EXTEMPORÁNEA DE LAS DOTACIONES PARA LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA:

Se evidencia entrega extemporánea de las dotaciones para funcionarios de planta, incumplimiento el artículo 1 de la ley 70 del 1998 así como los artículos 1,2,3 y 4 del Decreto 1978 del 1989. Lo anterior, se genera por un posible desconocimiento de los tiempos establecidos por ley. Lo que podría ocasionar hallazgos por parte de los entes de control.

	<p>PROCESO DE CONTROL INTERNO A LA GESTIÓN</p> <p>INFORME FINAL DE AUDITORIA INTERNA</p>	Código: FT-CI-001
		Versión: 1
		Fecha: 15 de enero de 2019
		Página: 13 de 13

### HALLAZGO 3. PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES

El equipo auditor evidenció falencias en el proceso de vacaciones en cuanto a que no debió permitir el cúmulo de 2 o más periodos de vacaciones, así como la no implementación de un plan anual de vacaciones. Incumpliendo el artículo 13 del Decreto 1045 de 1978 y el numeral 2.1 de la Directiva Presidencial 08 de 2022. Lo cual es generado por una posible omisión por parte de los responsables, lo que generó el pago de \$93.824.548 por concepto de indemnización de vacaciones.

#### RECOMENDACIONES

- **Se recomienda** crear e implementar el plan anual de vacaciones.
- **Se recomienda** la implementación de los requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

#### FORTALEZAS

El compromiso del personal, en el desarrollo de las funciones que le corresponden al grupo de gestión de talento humano.

#### CONCLUSIONES

El equipo auditor manifiesta que las conclusiones de la presente auditoría están contempladas y resumidas en las OBSERVACIONES, que fueron planteadas como HALLAZGOS.

#### INSTRUCCIONES PARA EL AUDITADO (solo si hay hallazgos)

De conformidad con el procedimiento Auditoría, el auditado cuenta con cinco (5) días hábiles improrrogables a partir del recibo del informe final de auditoría interna para formular el plan de mejoramiento, para lo cual deben diligenciar el formato de Plan de Mejoramiento.

**FECHA DE REMISIÓN DEL INFORME**

**02/02/2023**

#### EQUIPO AUDITOR

	NOMBRE	FIRMA
AUDITOR LIDER	EURIPIDES GONZALEZ ORDOÑEZ	(Firmado el Original)
AUDITORES	VICTOR HUGO ROMERO CÁCERES	(Firmado el Original)
	ANDRES ARTURO OÑATE MENDOZA	(Firmado el Original)
	SAUL ALFONSO HERRERA HENRIQUEZ	(Firmado el Original)