



130-OCI-9217

MEMORANDO

PARA : Dra. Maribel Córdoba Guerrero
Directora Administrativa y Financiera

DE: Jefe Oficina de Control Interno

ASUNTO: Remisión de Informes de Seguimiento.

FECHA: Bogotá D.C., 21 de mayo de 2014.

La Oficina de Control Interno en uso de las facultades conferidas por el Decreto 4150 de 2011 y demás normas reglamentarias y complementarias en materia de Control Interno, se ciñe a los criterios de auditoria, verificando la implementación, el seguimiento, el control y la medición de los procedimientos auditados, para lo cual se remiten los informes relacionados a continuación, que copilan los aspectos relevantes y por mejorar en procura en la realización efectiva y eficiente de las operaciones de la Entidad, así:

- ✓ SEGUIMIEINTO AL PROCEDIMIENTO DE "LIQUIDACIÓN DE NÓMINA" No. A1-S3-PR-02.
- ✓ SEGUIMIEINTO AL PROCEDIMIENTO "VIÁTICOS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO AL INTERIOR DEL PAÍS" No.A1-S5-PR-01.
- ✓ SEGUIMIEINTO AL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS.

Atentamente,


CLAUDIA PATRICIA RODRIGUEZ PACHECO

Anexo: Trece (13) folios

Elaboró: Maria Vilma Castillo Coordinadora Grupo Administración del Riesgo y Autocontrol

Revisó: claudia patricia rodriguez pacheco jefe oficina de control interno.

ruta: \\192.168.70.20\maria.castillo\documents\memorandos\memorandos 2014\direccion administrativa y financiera remision informes de seguimiento a los procedimientos.docx

Calle 97 A No. 9 A - 34 Bogotá, Colombia

Teléfono: (57) (1) 4864130

www.spc.gov.co

Código: G1-S1-FO-04

Versión: 04

Vigencia: 12/ 05 /2014

Pagina: 1 de 1



PROSPERIDAD
PARA TODOS

Recibi
Cesó R. m. c. p
22-05-2014
9:30



USPEC
Unidad de Servicios
Penitenciarios y Carcelarios

UNIDAD DE SERVICIOS PENITENCIARIOS Y CARCELARIOS - USPEC

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO AL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES FUNCIONARIOS DE LA USPEC EN EL AÑO 2012

Bogotá D.C., mayo 21 de 2014

Calle 97 A No. 9 A - 34 Bogotá, Colombia
Teléfono: (57) (1) 4864130
www.USPEC.gov.co

Código: G1-S1-FO-03
Versión: 04

Vigencia: 12 / 05 / 2014



MinJusticia
Ministerio de Justicia
y del Derecho

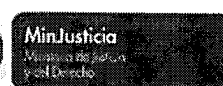
**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Página: 1 de 9



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. NORMATIVIDAD	3
3.1 Marco Constitucional y legal del Sistema de Control Interno	3
3.2 Marco legal vigente del Plan de Incentivos	3
3.3 Marco legal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios	3
4. METODOLOGÍA	3
5. ANTECEDENTES	4
6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO	5
7. OBSERVACIONES	7
8. RECOMENDACIONES.....	9





1. OBJETIVO

Realizar seguimiento al otorgamiento de incentivos a los mejores funcionarios, equipos de trabajo y funcionarios de libre nombramiento y remoción de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios en la vigencia 2012, otorgada en el año 2013.

2. ALCANCE

Revisar el contenido de las resoluciones expedidas por la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, adoptando el Plan de Incentivos, estableciendo requisitos y fijando lineamientos para su materialización.

3. NORMATIVIDAD

3.1 Marco Constitucional y legal del Sistema de Control Interno

- Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia
- Ley 87 de 1993

3.2 Marco legal vigente del Plan de Incentivos

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1567 de 1998

3.3 Marco legal de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios

- Decreto 4150 de 2011

4. METODOLOGÍA

Para realizar el seguimiento se hará uso de técnicas de auditoria como solicitud de información, observación y verificación de soportes, que evidencien los requisitos y el procedimiento adoptado por la entidad para otorgar estímulos a los empleados de la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC.

Se tomará como referente el párrafo del artículo 36 y, letra d) del artículo 38 de la Ley 909 de 2004; el párrafo del artículo 4 y los artículos 13 al 19 y 26 al 38 del Decreto 1567 de 1998 y el Artículo 52 del Decreto 1227 de 2005, que establecen lineamientos para la adopción, implementación y reglamentación de los planes de estímulos para los empleados de las entidades del Estado.





5. ANTECEDENTES

Mediante Memorandos Nos. 130-OCI-4110 del 11 de marzo de 2014, la Oficina de Control Interno solicitó a la Dirección Administrativa y Financiera información relacionada con los nombres y apellidos, C.C., tipo de vinculación y tiempo de servicio a la USPEC, de los mejores funcionarios beneficiarios con el Plan de Incentivos del año 2013; Identificación de los mejores equipos de trabajos beneficiados con el Plan de Incentivos de la USPEC; tipo de incentivos (pecuniarios y no pecuniarios) entregado a los beneficiarios. En caso de haberse entregado incentivos pecuniarios, estipular el valor entregado y a quienes se les entregó; copia de la evaluación del desempeño de los beneficiarios (Individuales y de grupos); copia del acto administrativo por medio del cual se hizo entrega de los incentivos; copia de las actas mediante el cual el Comité de Estímulos define los beneficiarios del Plan de Incentivos.

La Dirección Administrativa y Financiera, Mediante Memorando 180-1-3-GGTHU-4690, informó que los mejores funcionarios beneficiados con el Plan de Incentivos del año 2013, fueron:

- Jorge Enrique Suarez Corredor – C.C. 79.297.952 – vinculado en carrera administrativa desde el 14/08/1991 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC – pasando a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, a partir de la escisión el 01/07/2012 en el nivel asistencial. La calificación definitiva de la evaluación del desempeño fue de 97.8046512%.
- Luz Stella Bobadilla Poveda – C.C. 51.585.523 – vinculada en carrera administrativa desde el 29/04/1981 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC – pasando a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, a partir de la escisión el 01/07/2012 en el nivel técnico. La calificación definitiva de la evaluación del desempeño fue del 100%.
- Víctor Manuel Higuera Cristancho – C.C. 9.533.253 – vinculado en carrera administrativa desde el 10/11/1994 en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC – pasando a la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC, a partir de la escisión el 01/07/2012 en el nivel profesional. La calificación definitiva de la evaluación del desempeño fue de 98.344186%.

El mejor equipo de trabajo fue declarado desierto, porque la oficina que se presentó no cumplió lo establecido en la Resolución 156 de 2012 y, el mejor funcionario de libre nombramiento, se declaró desierto por cuanto ningún cargo estuvo provisto de manera permanente durante el período de evaluación (01/07/2012 al 31/01/2013).

Los funcionarios beneficiarios del incentivo eligieron programas de turismo social, dentro de las alternativas de incentivos no pecuniarios establecidos en el artículo 8 de la Resolución 000300 del 29 de mayo de 2013.



6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

El Sistema de estímulos para los empleados estatales se creó por el Decreto 1567 de 1998, a partir del Título II, Capítulo I, artículos 13 al 19 y 26 al 38. En este sentido el artículo 13, señaló:

Artículo 13º.- *Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.* Subrayado fuera de texto.

A partir del artículo 29 del señalado Decreto, se determinan las orientaciones, se definen los tipos de planes, el procedimiento y consideraciones generales para la asignación de los mismos, entre otros temas.

La Ley 909 de 2004, desarrolló el sistema de estímulos, reitera el deber de las entidades del Estado de adoptar planes de incentivos y ata la asignación de los mismos al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. En este sentido el parágrafo de la mencionada norma señala:

“PARÁGRAFO. *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.* Subrayado fuera de texto.

El artículo 38 de la misma normatividad establece que los resultados de la evaluación definitiva del desempeño laboral realizada a los empleados de carrera administrativa, deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos para *“...Otorgar incentivos económicos o de otro tipo”*.

El Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”*, en su artículo 52, relaciona la calificación del desempeño laboral de los empleados del Estado con el cumplimiento de las metas institucionales:

“Artículo 52. *El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.*

Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional. Subrayado fuera de texto.





El Decreto reglamenta el Sistema de Estímulos en sus artículos 69 al 85 y en este sentido se resaltan los siguientes:

“Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”. Subrayado fuera de texto.

“Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”. Subrayado fuera de texto.

“Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. Subrayado fuera de texto.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Subrayado fuera de texto.

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, mediante resolución 000156 del 11 de octubre de 2012 “Por la cual se reglamentan los Planes de Bienestar Social e Incentivos de los funcionarios de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC”, establece como requisito para la selección de los mejores empleados públicos, los siguientes:

“Artículo 11. REQUISITO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS PÚBLICOS:
Los requisitos para la selección de los mejores empleados públicos son:

- a) Acreditar el tiempo de servicio en la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios, mínimo un año. Subrayado fuera de texto.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c) Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la última evaluación del desempeño definitiva en firme, de conformidad con los parámetros establecidos en el sistema de evaluación del desempeño adoptado por la Unidad”. Subrayado fuera de texto.





La precitada resolución, en su artículo 2, establece la conformación del Comité de Estímulos y señala que “El Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado, será invitado permanente y actuará con voz pero sin voto”, hecho que no se cumplió, por lo que desde ya se anuncia la observación en este sentido.

Mediante Resolución No.000300 del 29 de mayo de 2013, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios establece el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2013 y a través de la Resolución No. 000983 del 18 de diciembre de 2013, se designa el mejor funcionario de carrera administrativa; los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles Asistencial, Técnico y Profesional y en su parte considerativa se hace la manifestación que mediante Acta No. 1 del Comité de Incentivos de fecha 23 de septiembre de 2013 “...se declararon desiertos los incentivos para mejor equipo de trabajo y mejor funcionario de libre nombramiento y remoción”.

El Artículo 5 de la resolución 300 de 2013, señala que “...El Plan de incentivos contenido en la presente resolución reconocerá el desempeño de los funcionarios beneficiarios de los incentivos, tomando como base la calificación definitiva en el nivel sobresaliente del periodo comprendido entre el 01 de julio de 2012 y el 31 de enero de 2013...”, lo cual es contrario al periodo de un (1) año, establecido tanto en la Ley 909 de 2004 como en el Decreto 1227 de 2005. Subrayado fuera de texto.

Ahora bien, si en gracia de discusión se hubiere tenido en cuenta la no solución de continuidad de la que habla la Ley 1045 de 1978, la USPEC debió tomar como base para cumplir los requisitos legales en el otorgamiento de incentivos, la calificación de los funcionarios realizada por el Instituto Penitenciario y Carcelario – INPEC, que sumada al período que los funcionarios permanecieron en la USPEC, completaba la anualidad reglamentaria, toda vez que su tajante disminución realizada mediante acto administrativo interno (resolución 300 de 2013), posiblemente genera inobservancia al derecho de todos los funcionarios de carrera administrativa que fueron trasladados a la UPSEC con motivo de la escisión.

7. OBSERVACIONES

A partir del análisis de la normatividad expuesta, la Oficina de Control Interno encuentra lo siguiente:

- ✓ El Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, señalan una relación directa entre el resultado del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y el cumplimiento de las metas institucionales. Lo anterior indica que si no se cumplen los objetivos de la entidad, no existen argumentos técnicos que respalden el otorgamiento de incentivos y en este caso procedería la declaratoria de desierto.

La Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios fue creada mediante Decreto 4150 de 2011. Para la fecha del otorgamiento de incentivos, la USPEC no contaba con una evaluación que definiera un porcentaje de cumplimiento de metas, base para la entrega de los incentivos a los mejores empleados.



Es de anotar, que la primera evaluación por dependencias de la entidad, que de acuerdo con la Circular No. 04 de 2005, expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial serán "... fuente de información objetiva para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004 y, de los de Carrera Administrativa, en atención a lo señalado en el inciso 2º del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005...", fue entregado a la Dirección General de la entidad, el 30 de enero de 2014.

- ✓ El artículo 80 del Decreto 1227 de 2005 "*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998*", establece como requisito para el otorgamiento de incentivos a los funcionarios "Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación". Subrayado fuera de texto.

Este requisito es ratificado por la Resolución 000156 del 11 de octubre de 2012 "*Por la cual se reglamentan los Planes de Bienestar Social e Incentivos de los funcionarios de la Unidad Administrativa de Servicios Penitenciarios y Carcelarios – USPEC*".

No obstante lo anterior, mediante Resolución No.000300 del 29 de mayo de 2013, la Unidad de Servicios Penitenciarios y Carcelarios reduce a siete (7) meses el periodo de evaluación del desempeño a tener en cuenta para el otorgamiento de incentivos, generándose un posible desconocimiento no sólo el Decreto 1227 de 2005, sino también de la Resolución 156 de 2012 de la USPEC que reglamenta el Plan de Incentivos de la entidad.

- ✓ Otro de los requisitos para ser beneficiario del Plan de Incentivos, establecido en el artículo 80 del Decreto 1227 de 2005, es "...Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año, requisito igualmente ratificado por la Resolución de la USPEC No. 000156 del 11 de octubre de 2012.

Los incentivos entregados riñen con el periodo de un (1) año reglamentario, teniendo en cuenta que los funcionarios beneficiados no llevaban un año de servicio continuo en la entidad. No obstante, la Oficina de Control Interno considera que en virtud de la aplicación de la no solución de continuidad establecida en la ley laboral colombiana, la USPEC no tuvo en cuenta la calificación realizada por INPEC, pues nada se dice sobre el particular en las resoluciones reglamentarias y de otorgamiento de incentivos, lo cual permite inferir el posible imprecisión en la aplicación de la normatividad vigente.

- ✓ El artículo 2 de la resolución 000156 de 2012, señala que en el Comité de Estímulos "*El Jefe de la Oficina de Control Interno o su delegado, será invitado permanente y actuará con voz pero sin voto*". De conformidad con el Acta No. 1 del 23 de septiembre de 2013, no hubo participación de la





Oficina de Control Interno en el Comité, que si bien no constituye un vicio de fondo, si lo es de forma, teniendo en cuenta que no se aplica la resolución interna que lo instaura.

8. RECOMENDACIONES

- ✓ Dar estricta aplicación a la Ley 909 de 2004, a los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 así como a la Resolución 000156 del 11 de octubre de 2012, que reglamenta los Planes de Bienestar e Incentivos en la USPEC.
- ✓ Para la adopción del Plan de Incentivos del año 2014, se recomienda tener en cuenta que el periodo de evaluación del desempeño para el otorgamiento de incentivos debe corresponder a una anualidad y no a siete meses como quedó señalado en la Resolución 300 de 2013.
- ✓ De conformidad con la Circular No. 04 de 2005, expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial, por medio de la cual se establece la obligación de las Oficinas de Control Interno de evaluar la gestión de cada dependencia *"Con el fin de constituirse en fuente de información objetiva para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004 y, de los de Carrera Administrativa, en atención a lo señalado en el inciso 2º del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005..."*, la Evaluación por Dependencias que realiza la Oficina de Control Interno a la entidad, debe ser tenida en cuenta como parámetro técnico para el otorgamiento de los incentivos.
- ✓ Invitar a la Oficina de Control Interno a las sesiones del Comité de Estímulos, como lo establece la Resolución 156 de 2012.
- ✓ Revisar los montos económicos que se otorgan en el Plan de Incentivos, los cuales deben ajustarse a los preceptos de austeridad en el gasto.

Copia del presente informe será remitido a la Oficina Jurídica de la USPEC, para que, en caso de que las actuaciones descritas así lo determinen, se inicien las acciones a las que haya lugar.

Cordialmente,


CLAUDIA PATRICIA RODRÍGUEZ PACHECO
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Luz Marina Doria Cavadía – Coordinadora Grupo de Evaluación y Seguimiento y Atención a Entes Externos.

Ruta: \\192.168.70.20\Luz Doria\Documents\CONTROL INTERNO\INFORME CONTROL INTERNO\PLAN DE INCENTIVOS\PLAN DE INCENTIVOS 2013.docx

