

Bogotá, D.C. 2023 /05 /04

**INFORME FINAL
“AUDITORÍA “ANÓNIMO POR
IRREGULARIDADES DE
PERSONAL FONDO
ROTATORIO DE LA POLICÍA”**



TABLA DE CONTENIDO

1.	Objetivo.....	2
2.	Contenido del informe.	2
2.1.	Alcance.....	2
2.2.	Justificación.	2
2.3.	Criterios.....	2
2.4.	Fortalezas.....	3
3.	Desarrollo de la Auditoría.....	3
3.1.	Análisis del control	3
4.	Verificación de la Denuncia:	3
4.1.	Afirmación N° 1:	3
4.2.	Afirmación N° 2:	5
4.3.	Afirmación N° 3: Incumplimiento de austeridad en el gasto	8
4.4.	Afirmación N° 4: Incumplimiento de requisitos para nombramientos.....	10
4.5.	Afirmación N° 5: Salarios injustificados y exorbitantes	14
4.6.	Afirmación N° 6: Malos Tratos y Acoso Laboral.....	14
4.7.	Inadecuada identificación del riesgo de las funciones desempeñadas en su actividad laboral.....	15
5.	Conclusión.....	16
6.	Recomendaciones	17

1. Objetivo

Evaluar los controles establecidos para gestionar el riesgo en la administración del personal del Fondo Rotatorio de la Policía, para verificar si se materializó el riesgo de incumplimiento normativo en las presuntas irregularidades relacionadas en los anónimos trasladados a esta oficina por el Ministerio de Defensa Nacional.

2. Contenido del informe.

2.1. Alcance

El período correspondiente entre el 09 de noviembre de 2022 y el 14 de abril de 2023.

2.2. Justificación

La Oficina de Control Interno en ejercicio de su función evaluadora e independiente, en desarrollo del rol de evaluación de la gestión del riesgo, para aportar al logro de objetivos institucionales, realizó la evaluación de los controles y la gestión del riesgo en el proceso “*Direccionamiento del Talento Humano*” con el fin determinar establecer la materialización del incumplimiento legal.

2.3. Criterios

- P-1-4-02 V1 15 "Selección, inducción y reubicación"
- P-1-1-03 V7 "Diseño estructuras funcionales"
- Manuales e Instructivos.
- Mapas de Riesgos.
- Constitución Política.
- Ley 87 de 1933.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1960 de 2019.
- Ley 489 de 1998.
- Decreto 467 de 2022.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1042 de 1978.
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 768 de 2022.
- Decreto 2489 de 2006.
- Decreto 397 de 2022.

- Decreto 444 de 2023.
- Circular 100-001 de 2020.

2.4. Fortalezas.

- ✓ Disposición del personal necesario para acompañar al equipo auditor en el desarrollo de la Auditoría.

3. Desarrollo de la Auditoría.

Mediante oficio N°20231100018673 del día 17 de abril de 2023 se dio a conocer a la Dirección General del Fondo Rotatorio de la Policía el plan y programa de auditoría y la conformación del equipo auditor; de otra parte, se solicitó la información necesaria para evaluar los controles, la cual fue allegada a esta oficina.

3.1. Análisis del control

N/A

4. Verificación de la Denuncia:

4.1. Afirmación N° 1:

Se afirma en el escrito: *"(...) Han sido vulnerados los derechos de /os trabajadores con derechos de carrera administrativa, (...) se hacen traslados sin justa causa, se sacan a los funcionarios de sus puestos de trabajo para poner a los de su preferencia (...)*

Verificación de la materialización del riesgo:

Para establecer la materialización del riesgo, esta oficina realizó la revisión del ordenamiento jurídico al respecto:

En lo referente a la planta de personal global, encontramos que la Función Pública se manifestó al respecto en el concepto N°058661 de 2021:

[...] “La planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Por lo tanto, cuando una entidad tiene planta global, cada empleo de la entidad pertenece a ella en general y no a cada dependencia en particular, siendo competencia del jefe del organismo distribuir los cargos y ubicar el personal de acuerdo con las necesidades del servicio.” [...] (Negrilla fuera del texto)

Asimismo, en el Concepto N°208651 de 2021, señala:

[...] “Por lo tanto, si se trata de una entidad que cuenta con planta global, debe tenerse en cuenta que esta permite que en forma general se determinen los empleos que se requieren en la respectiva entidad, sin que sean designados a una dependencia en particular, lo que permite que sean movidos de una dependencia a otra de acuerdo con las necesidades de la entidad, logrando así una administración más ágil y dinámica con una mejor utilización del recurso humano; es decir, cuando se cuenta con una planta global resulta viable que se reubique a los funcionarios que sea necesario, teniendo en cuenta que no se pueden desconocer las funciones propias de los empleos.” [...].

El decreto 2126 de 2008, "Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Fondo Rotatorio de la Policía", determinó que la planta de personal de la entidad es global.

En relación con la reubicación del personal el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017, establece:

[...] “Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.” [...]

Adicionalmente, el Concepto N° 049141 de 2022, señala:

[...]”De otra parte, frente a lo que debe entenderse por “funciones afines”, se considera que se hace referencia al desarrollo de funciones similares, semejantes, próximas, equivalentes, análogas o complementarias en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio” [...].

El parámetro normativo y los conceptos referenciados determinan que la entidad podrá distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el logro de sus objetivos, así las cosas, el Fondo Rotatorio de la Policía tiene la competencia para reubicar a sus funcionarios.

Para establecer la validez de la queja se revisaron las funciones que desempeñaban antes y después, los siguientes funcionarios:

1. Martha Stella Garcia Cortes
2. Rosa Consuelo Cortes Soto
3. William Ricardo Tello Novoa
4. Lina Milena Martinez Cardenas
5. Jorge Enrique Niño Suarez
6. Linda Giselle Quintero Castañeda
7. Yeny Lucero Orozco Betancur
8. María Isabel Pedraza Calderón
9. Rosa María Santana Cruz
10. Lina Fabiola Mejía Ávila
11. Emilce Yolanda Saavedra Contreras
12. Maribel Ibáñez Sandoval
13. Camilo Andrés Ayala Diaz
14. David Humberto Ramirez Giraldo
15. Edgar Enrique Urrea Morales
16. Aydee Rivera Rippe
17. Nubia Esperanza Suarez Aponte

En el análisis del antes y el después de las funciones, anterior y nuevo cargo, se evidenció que donde fueron reubicados los servidores públicos antes relacionados, cumplen con las funciones establecidas en el manual que para el caso adoptó la entidad para el grado donde fueron nombrados; así las cosas, esta oficina no evidenció fundamento en el argumento expuesto en la queja presentada. *(Ver papel de trabajo 1)*

4.2. Afirmación N° 2:

Violación de derechos de carrera, “(...) *se pretende realizar un concurso interno para encargos sin la sin la debida supervisión y garantías de igualdad y transparencia para el personal...*”

Verificación de la materialización del riesgo:

Se solicitó a la entidad que informará sobre el concurso de ascensos en el Fondo Rotatorio de la Policía, al respecto se entregó comunicado en el que se manifiesta que a la fecha no se ha adelantado o convocado concurso interno.

Adicionalmente, se nos entregó copia del radicado N°20232600006721 en el que se le manifiesta al Viceministerio de Veteranos y del Grupo Social y Empresarial de Sector Defensa (GSED), que [...] **“* De las visitas antes mencionadas, se puede concluir que se requiere modificar nuestra planta de personal, buscando la**

profesionalización de misma y realizar un concurso interno con el personal de carrera para encargar algunos grados de la planta global de la entidad, con el objetivo de mejorar en algo sus ingresos. Es de anotar que la anterior información está debidamente documentada por medio de actas, informes, registro fotográfico; que reposan en los archivos del grupo interdisciplinario y pueden ser consultados previa autorización de la Alta Dirección.” [...]. Lo anterior para su conocimiento, el Fondo Rotatorio de la Policía, viene adelantando el rediseño del modelo de vinculación del talento humano, con los entes competentes mencionados anteriormente” [...] (Negrilla fuera del texto)

Es de anotar que para llevar a cabo un concurso de ascenso interno se debe cumplir con los parámetros establecidos en la Ley 1960 del 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, que a tenor del artículo 29 alude:

[...] “Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.” [...]

[...] “El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

[...] “El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.
2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.
3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará

desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.”

En concordancia con lo establecido, la Comisión Nacional del Servicio Civil, medio de la Circular N° 20191000000157 del 18 de diciembre del 2019, indicó que para el concurso interno de ascenso se debe:

[...] “2. Para efectos de iniciar el proceso de selección por ascenso corresponde a las entidades efectuar en la etapa de planeación la identificación en SIMO de las vacantes susceptibles de concurso de ascenso.

3. Una vez efectuada la verificación del cumplimiento de los requisitos previsto en la Ley para que un concurso sea de ascenso, de la totalidad de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- reportada conforme al numeral 2 de la presente circular, la entidad seleccionará con parámetros previamente establecidos, los empleos que se proveerán a través de concurso de ascenso” [...]

En línea con lo expresado por la entidad, los parámetros normativos referenciados y los conceptos de la entidad rectora, se evidenció en los soportes allegados que en la actualidad no existe ningún acto administrativo en el cual se convoque a concurso interno de ascenso; toda vez, que solo se evidenció que se están adelantando los estudios para el rediseño del modelo de vinculación del talento humano.

En lo que hace referencia a los encargos, que esta oficina asume como una violación a los derechos de carrera, se revisó lo actuado por la entidad y se evidenció que:

- Durante el período de evaluación la entidad no ha realizado nombramientos en provisionalidad.
- En lo referente a las vacantes de libre nombramiento y remoción, acorde con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 909 de 2004 y lo expresado en el Concepto 116251 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública, se verificó quienes cumplen con los requisitos para ser nominados en cargos de libre nombramiento y remoción.

Apellidos y Nombres	C.C.	Estudios	Cargo actual	Funciones perfil	Encargo	OBS
Mejía Ávila Lina Fabiola	1015397044	Magister en derecho público-especialista en derecho contractual y relaciones jurídico negociales- abogado	Jefe oficina Asesora Jurídica	Abogada	Libre Nombramiento	Cumple

Apellidos y Nombres	C.C.	Estudios	Cargo actual	Funciones perfil	Encargo	OBS
Páez Castañeda Sergio Leonardo	79942866	Administrador de empresas- especialista en finanzas- especialista en mercado de capitales- magister en administración financiera	Créditos y cartera	Administrador de empresas		Ninguna
González Gómez Olga Milena	52701816	Administradora de empresas- especialista en gerencia comercial	Subdirectora administrativa y financiera	Administrador de empresas	Libre Nombramiento	Ninguna

Respecto del nombramiento de dos servidores en cargos de libre nombramiento y remoción, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece el concepto 116251 de 2022 que alude “[...] de libre nombramiento y remoción” se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate.

Los empleados de libre nombramiento y remoción no gozan de las mismas garantías de los del régimen de carrera, y pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública [...].”

Luego, entonces, considerando que los servidores encargados cumplen con los requisitos establecidos en la norma, es potestativo de la Dirección de la Entidad encargar a quien considere.

Así las cosas, en la evaluación realizada por esta Oficina, no se hallaron evidencias para sustentar la afirmación realizada y, por lo tanto, no se materializó el riesgo de incumplimiento legal. (Ver papel de trabajo 2, 8, 9)

4.3. Afirmación N° 3: Incumplimiento de austeridad en el gasto

Se afirma en el escrito “[...] Es urgente que se verifiquen las contrataciones de personal en donde se contratan con sueldos superiores a personal no calificado y con los mismos beneficios de una persona de carrera [...].”:

Verificación de la materialización del riesgo:

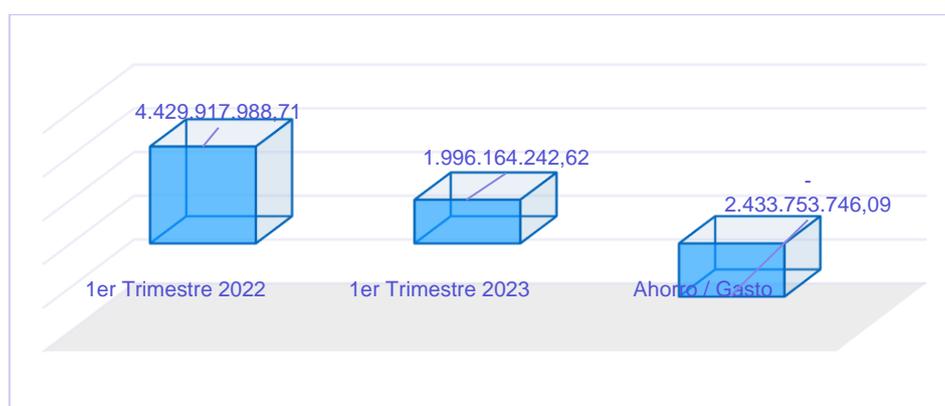
Al respecto la entidad, en respuesta entregada a la Contraloría General de la República, se pronunció en el siguiente sentido “

[...] “ Se reitera que, los criterios de selección de los empleados para la evaluación de las hojas de vida del personal supernumerario del Fondo Rotatorio de la Policía, fueron los siguientes: trayectoria institucional, estudios, compromiso institucional, experiencia, ausencia de antecedentes disciplinarios, penales y fiscales, así como ausencia de registro en el sistema de medidas correctivas, observándose además que, ninguna de las personas que fueron a ser vinculadas, se encontraran inmersas en causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses, para ejercer las funciones que les serian asignadas.” [...]

Acorde con lo dispuesto en el decreto 444 de 2023, la austeridad del gasto hace referencia a los rubros sobre los cuales las entidades deben asegurar que se mantienen los valores de los montos ejecutados en igual período de la vigencia anterior; en el caso de los salarios del personal de servicios productivos, su comportamiento es el siguiente:

PERSONAL AL SERVICIO DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS				
Código Rubro Presupuestal	Nombre rubro Presupuestal	2.022	2.023	Variación
A-05-01-02-008-003	Otros servicios profesionales, científicos y técnicos	4.429.917.988,71	1.996.164.242,62	-54,94%

Fuente: SIIF Nación



Como se observa en el cuadro anterior, la comparación del primer trimestre de la vigencias 2022 y 2023, evidencia una disminución de los valores ejecutados para el pago de salarios del personal supernumerario frente al primer trimestre del 2022.

Adicionalmente, se verificó que la entidad estableció el valor de los salarios conforme a lo establecido en Decreto 467 de 2022, que en sus artículos 2 y 3 define el régimen salarial y

grados de los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional, entre otros. Así las cosas, las asignaciones salariales de los servidores vinculados bajo la modalidad de personal al servicio de los procesos productivos, para la vigencia 2023, no superan los límites máximos señalados en el citado decreto.

En lo que hace referencia a la discrecionalidad de la Dirección para definir los criterios de selección del personal al servicio de los procesos productivos, se evidenció que la entidad actuó conforme a lo establecido en el Acuerdo 012 de 2013, “*por el cual se adopta el estatuto interno del Fondo Rotatorio de la Policía*”, que en su artículo 17 alude:

[...] “FUNCIONES DEL DIRECTOR. Son funciones de la Dirección General, las siguientes:” [...]

[...] “5. Nombrar, remover y administrar el talento humano, adoptar el manual de funciones y competencias laborales y establecer los requisitos de los empleos de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. [...] (Ver papel de trabajo 3, 4, 5)

4.4. Afirmación N° 4: Incumplimiento de requisitos para nombramientos

Se afirma en el escrito “[...] *Se contratan con sueldos superiores a personal no calificado y con los mismos beneficios que una persona de carrera, [...]*”

Verificación de la materialización del riesgo:

Al respecto la entidad informo que:

[...] “ Se evalúan las hojas de vida de cada supernumerario, que reposan en el forpo en donde se tuvo en cuenta la trayectoria institucional, estudios , compromiso, experiencia, antecedentes disciplinarios, penales, medidas correctivas y fiscales observando de esta manera que ninguna de las personas que fueron vinculadas se encuentran inmersas en inhabilidad para ejercer las funciones que les fueron asignadas” [...].

Para verificar la información entregada por la entidad, se hizo la verificación de las funciones, los títulos universitarios y la experiencia de las personas vinculadas a la entidad bajo la modalidad de personal al servicio de los procesos productivos.

Es preciso señalar que no se remitió soporte de las funciones y experiencia del personal vinculado, se tuvo acceso a un documento que relaciona el “*análisis de los perfiles de los funcionarios vinculados en la vigencia 2022 y las entrevistas; sobre los cuales la Dirección consideró la vinculación de 63 supernumerarios profesionales, técnicos y operativos*”.

En la revisión de la información se evidenció lo siguiente:

Nombre	Perfil	Justificación
Ortiz Sogamoso Olga Lucia	Ing. Indust Esp	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Vargas Roberto Lissette Fernanda	Abogada Esp	Nueva por su nivel educativo
Hernandez Espinosa Yuri Paola	Psicóloga Esp	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Robayo Acosta Carolina	Trabajadora Social	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Márquez López Jhonata José	Ing. Civil Esp	Nuevo
Gómez Ayala Diego Andrés	Ing. Civil Esp	Nuevo
Calderón Silva Yair Consuelo	Contadora Pública	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Velosa Velosa Blanca Celina	Contadora Pública	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Mora Pineda Yein Liseth	Abogada Esp	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Romero Castañeda Claudia Patricia	Abogada	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Abril Moreno Gina Del Pilar	Ing. Petróleo	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Montealegre Poveda Angie Daniela	Contadora Esp	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Cuesta Davila María Clara	Abogada Esp	Nuevo
Gordillo Ospina Nilson	Ing. Indust	Nuevo, amplia experiencia
Numpaqué Vargas Víctor Alexander	Adm. Emp	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Quiroga Martínez Julián Camilo	Adm. Publico	Nuevo, amplia experiencia
Insuasti Grajales Dahyana	Abogado Esp	Nuevo, amplia experiencia
Reay Cobos Yuri Tatiana	Abogado Esp	Nuevo, amplia experiencia
Esteban Tibativa Luz Dary	Abogada Esp	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Hernandez Cruz Nelly Liliana	Abogada Esp	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Arenas Rodríguez Luis Fernando	Abogado Esp	Nuevo, amplia experiencia
Páez Gómez Jorge Eliecer	Abogado	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Ruiz Acosta Laura Carolina	Adm. Emp	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Riveros Rivera Juan Carlos	Abogado Esp	Nuevo, amplia experiencia
Mendoza Cruz Andrés Felipe	Abogado Esp	Nuevo, amplia experiencia

Nombre	Perfil	Justificación
Calderón Bejarano Andrés Felipe	Ing. Industrial	Por su trayectoria en la entidad compromiso y responsabilidad
Nieto Rodriguez Sergio Andrés	Ing. Industrial Esp	Por su compromiso y responsabilidad
Peña Parra Erika Patricia	Ing. Indust	Por su trayectoria en la entidad y su compromiso institucional
Velandia Alarcón Ana Georgina	Psicóloga	Por su trayectoria en la entidad compromiso y responsabilidad
Acosta Linares Eris Claudia	Adm. Emp	Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo
Gutiérrez Peñaloza Oscar Hernán	Adm. Emp	Por su responsabilidad y compromiso ante la entidad
Ospina Restrepo María Susana	Adm. Emp	Nuevo, amplia experiencia
Zamora Castro Rosalba	Contadora Pública	Nuevo
Álvarez Parraga July Paola	Contadora Pública	Nuevo, amplia experiencia
Torres Martínez Eiber Antonio	Contador Público	Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo
Flórez García Sandra Lorena	Abogada	Nuevo, amplia experiencia
Pedraza Calderón Diana Paola	Adm. Emp	Por su trayectoria institucional y responsabilidad
Parra Martinez Daniel Esteban	Comunicador	Por su trayectoria en la entidad y compromiso
Castellanos Velandia Cristian Alejandro	Ing. Ambiental	Nuevo, amplia experiencia
Charry Hernández Alexandra	Contadora	Por su trayectoria institucional y responsabilidad
Tocora Palomino Pedro Alexander	Contador Público	Por su trayectoria en la entidad y compromiso
Cuesta Bolívar Leonardo	Ing. Sistemas	Nuevo, amplia experiencia
Velandia Garcia Luz Marina	Contadora Pública	Por su trayectoria en la entidad y compromiso

Fuente: Radicado N°202360006721

Acorde con la información evaluada, la entidad para realizar el estudio de las hojas de vida de las personas que cumplen con requisitos del personal a vincular a los procesos productivos, consideró las siguientes variables:

Criterio	Cantidad
Nuevo	4
Nuevo, amplia experiencia	12
Por su compromiso y responsabilidad	1

Criterio	Cantidad
Por su responsabilidad y compromiso ante la entidad	1
Por su sentido de pertenencia, responsabilidad y nivel educativo	6
Por su trayectoria en la entidad compromiso y nivel educativo	10
Por su trayectoria en la entidad compromiso y responsabilidad	2
Por su trayectoria en la entidad y compromiso	3
Por su trayectoria en la entidad y su compromiso institucional	1
Por su trayectoria institucional y responsabilidad	2
Nueva por su nivel educativo	1

Es de anotar que no se evidenció soporte de los criterios evaluados en la valoración de las variables antes relacionada. Es claro y evidente que la formación profesional, título y especialización, y la experiencia se consideraron para la asignación del grado salarial; sin embargo, los 10 criterios consignados en el estudio, podrían ser considerados como subjetivos, asociados al criterio del evaluador.

Al respecto el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto N° 165271 de 2021 se pronunció, así:

*[...] “Por su parte, el grado salarial es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones. **Cada denominación de empleo puede tener uno o más grados salariales dependiendo de la cantidad, complejidad de las funciones, las responsabilidades, los requisitos de educación y la experiencia para el desempeño de su labor.**” [...]* (Negrilla fuera del texto)

En el estudio presentado por la entidad no se evidenció soportes para establecer la valoración de la complejidad de las funciones desempeñadas como variable para definir el grado salarial; es claro, que con respecto al concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública, se consideró la formación y experiencia.

Es evidente que la Dirección tiene la discrecionalidad de asignar los salarios a los servidores vinculados con la entidad como personal al servicio de los procesos productivos; sin embargo, no se evidenció el análisis de cargas de trabajo y evaluación de la complejidad de las funciones, que aporte en la verificación de las variables enunciadas en el concepto antes aludido para definir el grado salarial. (Ver papel de trabajo 4, 5)

4.5. Afirmación N° 5: Salarios injustificados y exorbitantes

Se afirma en el escrito “[...] hacen contrataciones de supernumerarios con remuneraciones exorbitante [...]”

Verificación de la materialización del riesgo:

Con respecto a los salarios que la entidad debe reconocer a los servidores vinculados; es preciso señalar que se rige por lo establecido en el Decreto 467 de 2022, que define en sus artículos 2 y 3 el régimen salarial y grados de los empleados públicos del Ministerio de Defensa Nacional y de la Policía Nacional entre otros.

Al realizar la verificación de las asignaciones salariales de los servidores, vinculados bajo la modalidad de supernumerarios al servicio de los procesos productivos, para la vigencia 2023, se evidenció que los servidores vinculados y los grados asignados se encuentran dentro de lo establecido en el referido decreto; por lo tanto, no se estableció la existencia de soporte para sustentar la afirmación realizada por el quejoso. (Ver papel de trabajo 4, 5)

4.6. Afirmación N° 6: Malos Tratos y Acoso Laboral

Se manifiesta en el anónimo del 6 de marzo de 2023 que “se debe revisar ya que se está incitando al personal con malos tratos, persecución e intimidación a que se decida a renunciar al derecho que por concurso de mérito se ha ganado, se realizó una reunión el pasado viernes 24 de febrero en donde la dirección manifestó su descontento con el personal de carrera”

Verificación de la materialización del riesgo:

Es pertinente aclarar que en la reunión citada por el quejoso, la oficina de control interno participó con la presencia de 5 servidores; como parte de la verificación se les indagó si durante la reunión percibieron situaciones o hechos que pudiesen ser señalados como de mal tratado. De los funcionarios preguntados ninguno manifestó que se hayan presentado malos tratos.

No obstante lo anterior, para determinar objetivamente la situación se revisó la grabación del evento y se verificó que no se presentaron situaciones que puedan ser clasificados como “malos tratos”. La Directora comunicó sobre los proyectos que tiene la entidad para el personal de carrera administrativa; igualmente, presentó la aclaración de situaciones que han generado comentarios que no obedecen a la verdad. Al final de la reunión otorgó la participación de los funcionarios que así lo solicitaron.

Adicionalmente; para determinar la validez de la afirmación se le solicito al comité de convivencia laboral informar si se habían recibido quejas sobre el asunto; a lo cual señaló que se había citado a la Directora para que respondiera por el presunto “malos tratos y acoso laboral”.

En constancia del día 31 de marzo de 2023, Comité N°20233800005072, se informa que se presentó la Directora y se le dio a conocer las razones por las cuales fue citada, espacio en el cual expuso sus argumentos para las decisiones tomadas durante el tiempo que lleva al frente del Fondo Rotatorio de la Policía; es importante anotar, que ningún funcionario o interesado se presentó al comité.

En línea con lo expuesto y conforme a los soportes allegados, se evidenció que la entidad actuó conforme a los parámetros del Comité de Convivencia Laboral, dando la oportunidad de escuchar la versión de la Directora, como también la de los funcionarios o demás interesados que se pudieran sentir afectados o vulnerados por su actuar. (Ver *papel de trabajo 7*)

4.7. Inadecuada identificación del riesgo de las funciones desempeñadas en su actividad laboral.

Se le advirtió a la Oficina de Control Interno sobre el riesgo que asumía la entidad al disponer que servidores del área de logística desempeñaran funciones de conductor y vigilancia, sin asegurarse que el riesgo laboral estuviese cubierto por la ARL.

Para verificar la situación advertida se verificó aleatoriamente los cargos del grupo de logística, evidenciando que los funcionarios Jorge Enrique Niño Suárez y Laura Natalia Cubillos Fonseca desarrollan actividades de conducción de vehículos, con un amparo de clase de Riesgo 1.

Al respecto, es preciso señalar que conforme con el Decreto 768 de 2022, “*tabla de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales*”, la actividad de conducción está clasificada como de riesgo alto, tipo 4, ”

CLASE DE RIESGO	CÓDIGO CIU REV.4 A.C.	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
4	4921	04	Transporte de pasajeros, incluye alquiler o arrendamiento de vehículos de pasajeros con conductor.

Igualmente, se evidenció que el señor Elver Fabián Salgado Suárez cumple funciones de seguridad y al validar en la Plataforma de la Compañía de Seguros Positiva el código

de validación del certificado N° 202301013705046 se encontró que tiene cubrimiento clase de Riesgo 2.

Al respecto, el Decreto 768 de 2022, “la tabla de *actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales*”, clasifica la actividad de seguridad en riesgo alto tipo 4.

CLASE DE RIESGO	CÓDIGO REV.4 A.C.	CIU	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD ECONÓMICA FINAL
4	8010		01	Actividades de seguridad privada, incluye servicios de guardias de seguridad.

Las situaciones referenciadas conllevan a que la entidad asuma el riesgo de pagar multas por incumplir con las normas de salud ocupacional, por no realizar la cotización sobre la clase de riesgo correspondiente, esto de acuerdo con el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado por el decreto ley 2150 de 1995, que establece:

[...] “ARTÍCULO 115.- Competencia de sanciones. Modifica el inciso primero del Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994. El inciso primero del artículo 91 del Decreto Nacional 1295 de 1994, quedará así:

“ARTÍCULO 91.- Le corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.[...] (Ver papel de trabajo 6).

5. Conclusión

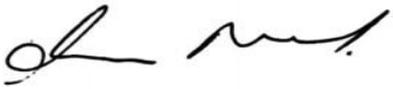
En la revisión realizada por el grupo auditor se evidenció que la entidad ha gestionado de manera efectiva los riesgos relacionados con el direccionamiento del talento humano. Se encontró que las afirmaciones presentadas en los escritos obedecen a la percepción de las personas que manifiestan su inconformismo con el estilo de dirección de la entidad. La conclusión se sustenta en:

1. El régimen salarial de los funcionarios supernumerarios al servicio de los procesos productivos de la entidad, se encuentra dentro de la tabla de salarios definidos por el Decreto 467 de 2022.

2. La entidad cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias para los funcionarios públicos civiles no uniformados, dispuesto en la Resolución N°00480 del 13 de julio de 2015 y la Resolución N°00652 del 29 de noviembre de 2018 a los cuales obedecen sus funciones.
3. Se evidenció que la entidad no tiene en trámite concurso interno de ascenso.
4. La planta de empleados del Fondo Rotatorio de la Policía es global; por lo tanto, tiene la facultad para distribuir los empleos y ubicar a sus servidores de acuerdo con las necesidades de la entidad y los perfiles requeridos, acorde con el manual interno.
5. No se evidenció soporte para afirmar que se presentan malos tratos y/o acoso laboral; toda vez que las actuaciones en la administración del “Direccionamiento del Talento Humano” se encontraron conforme a los parámetros legales.

6. Recomendaciones

- Para gestionar la materialización de la probabilidad de sanciones por el incumplimiento de normas sobre riesgos laborales, la entidad debe asegurarse que las actividades desarrolladas por sus funcionarios estén cubiertas por la tabla de actividades económicas para el sistema general de riesgos laborales.
- La entidad debe evaluar la posibilidad de realizar un estudio de análisis de carga laboral, a fin de establecer con certeza los cargos, requisitos (estudio y experiencia) y salarios del personal de servicios productivos.

<p>Elaboró:</p>  <p>Ing. Yury Latorre Capera</p>  <p>Admin. Emp. Carol Liliana Reina Diaz</p>	<p>Revisó:</p>  <p>Economista Omar Antonio Pereira Góez. Jefe Oficina Control Interno.</p>	<p>Aprobó:</p>  <p>Economista Omar Antonio Pereira Góez. Jefe Oficina Control Interno.</p>
---	---	---