



INFORME DE AUDITORIA y/o EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Liberado: 2019-02-11
Número de Rev.: 5
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 1 de 36

Synergy No (1): 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Lider(es) y/o Responsable del Proceso (3)	Abo. Maria del Pilar Serrano Buendía Abo. Andrea del Pilar Corredor Gómez
Proceso y/o Procedimientos, actividad específica auditada y/o evaluada (4)	Gestión del Talento Humano
Alcance (5):	Ejecución del contrato de suministro de personal en misión No. 1-2-3-4-125/2018. Implementación de los aspectos mínimos establecidos en la Primera Dimensión: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión II - vigencia 2018 Verificar de manera selectiva el cumplimiento de la normatividad vigente para el Comité de Convivencia Laboral, correspondiente al lapso comprendido entre junio de 2018 y marzo de 2019. Verificación selectiva hechos denunciados por la ciudadanía.
Objetivo General (6):	Contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Industria Militar a través de la gestión en los roles asignados a la Oficina de Control Interno, adelantando la evaluación independiente, selectiva, sistémica y objetiva, fortaleciendo el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno, teniendo como referente la aplicación de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión Integral, la legislación y normas vigentes.
Objetivos específicos (7):	Verificar de manera selectiva el cumplimiento de la normatividad vigente y aplicable para el Proceso Gestión del Talento Humano. Verificar de manera selectiva la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Primera Dimensión. Verificación de aplicación y efectividad de los controles definidos en el mapa de riesgos gestión, corrupción y cadena de suministros.
Documentos de referencia (8): (Criterios)	Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de Control Interno y organismos del estado y se dictan otras disposiciones." 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 efectividad del control de la gestión pública." Ley 1607 de 2012 "Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones." Decreto 4669 de 2006 "Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones." Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" Decreto 648 de 2017 Art. 17 "De los roles de la Oficina de Control Interno". Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015". Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"

RF

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

	<p>Código sustantivo del trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.</p> <p>Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2.</p>
Documentos de referencia (8): (Criterios)	<p>Contrato suministro de personal en misión No. 1-2-3-4-125/2018.</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9.</p> <p>Procedimiento de selección, contratación y permanencia personal planta, misión y aprendiz SENA IM OC DAP PR 001, Rev. 5.</p> <p>Procedimiento de retiro de personal de planta, misión y aprendices SENA IM OC DAP PR 006, Rev. 1.</p> <p>Instructivo selección y contratación de personal en misión IM OC DAP IN 007, Rev. 3.</p> <p>Instructivo retiro personal en misión IM OC DAP IN 008, Rev. 3.</p> <p>Instructivo Supervisión de Contratos IM OC SGA IN 002, Rev. 2.</p> <p>Directiva para la Implementación del Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIPG en la Industria Militar No. 02.009.019.</p> <p>Directiva para la Implementación del Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIPG en la Industria Militar No. 02.143.363.</p>
Antecedentes (9):	<p>Informe de Auditoría No. 02.055.606</p> <p>Informe de Auditoría No. 02.102.513</p> <p>Informe de Auditoría No. 02.123.339</p> <p>Denuncias.</p>
Documentos Analizados (10):	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Revisión N° 12. • Procedimiento de bienestar y ambiente laboral IM OC DAP PR 005 Revisión N° 3. • Instructivo para la elaboración de Estudios Previos IM OC OFJ IN 001, Rev. 2 • Guía de Gestión de Talento Humano IM OC DAP IF 118, Revisión N° 1. • Plan estratégico 2019-2022 y plan de acción 2019 "Proyectando el futuro". • Formatos de auto diagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG Proceso Gestión del Talento Humano 2017. • Plan de Acción Proceso Gestión de Talento Humano 2018. • Entregables – Iniciativa estratégica "Identificar y priorizar por importancia estratégica las necesidades de formación, aprendizaje y entrenamiento". • Solicitudes de necesidades de capacitación procesos: <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Investigación y Desarrollo. - Gestión Industrial. - Gestión de Servicios Generales - Gestión de Compras y Comercio Exterior. - Gestión del Talento Humano.

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

- Gestión Gastón Financiera- División de contabilidad.
 - Gestión Estratégica.
 - Gestión de Informática.
 - Gestión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.
 - Gestión de Evaluación Independiente.
 - Fabrica General José María Córdova.
 - Fábrica de Explosivos José Antonio Ricaurte.
 - Fabrica Santa Barbará.
- Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia IM OC DAP FO 006 Revisión N°10 vigencia 2019.
 - Estudio previo proyectos 8484 y 8285.
 - Código de Integridad 02.162.984 Revisión N°1.
 - Soportes discusión Código de Integridad.
 - Planillas "entrega Código de Integridad" en las cuatro (4) Unidades de negocio.
 - Diagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Industria Militar documento No. 02.175.677.
 - Guía Metodológica para la aplicación de MIPG en la Industria Militar documento No. 02.175.677.
 - Índice de desempeño Institucional de la Industria Militar documento N° 02.166.734.
 - Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Empleo Público.
 - Manual de implementación del Código de Integridad, Caja de herramientas DAFP 2018.
 - Formatos de auto diagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG Proceso Gestión del Talento Humano 2017 y 2018.
 - Actividades de iniciativa estratégica Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG VII Proceso Gestión de Talento Humano.
 - Resultados con corte a diciembre 2018 del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG II.

Resultados de la Auditoría y/o Evaluación (11)**Aspectos positivos (Fortalezas y/o prácticas destacables) (a):**

1. Se evidencia que el Procedimiento de Bienestar y Ambiente Laboral IM OC DAP PR 005 Rev. Del 3 de marzo de 2019 fue actualizado y alineado a los conceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, lo cual permite brindar los lineamientos para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.
2. El Procedimientos de Bienestar y Ambiente Laboral IM OC DAP PR 005 Rev. 3 y el Procedimiento de Capacitación y Desarrollo de Personal IM OC DAP PR 002 Rev. 12 se encuentran alineados al Plan Estratégico 2019 - 2022 de la Industria Militar, perspectiva de aprendizaje y se mide mediante el indicador de aprendizaje y crecimiento establecido en el Plan de Acción Institucional.

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

3. Se resalta la buena disposición de los auditados en cabeza del líder de la proceso para suministrar la información y resolver inquietudes.

Comentarios Generales y/o Especiales (b):**1. Contrato suministro de personal en misión No. 1-2-3-4-125/2018:****1.1. Exámenes de Salud Ocupacional de Ingreso:**

Los Informes de Supervisor No. 02.120.292, 02.141.502, 02.154.279, 02.167.931 y 02.185.140, numeral 19, registran el cumplimiento de la realización de los exámenes ocupacionales de ingreso completos, de acuerdo a lo establecido en el profesiograma de la Industria Militar y la entrega sin novedad de las copias de los certificados de aptitud ocupacional al trabajador y al Grupo HSE.

Teniendo en cuenta lo anterior y las disposiciones establecidas en la cláusula 11 del Contrato 1-2-3-4-125/2018, la Oficina de Control Interno solicitó el suministro de la información correspondiente a los exámenes practicados a una muestra de 83 trabajadores en misión, con el objetivo de verificar selectivamente el cumplimiento de la disposición frente a los exámenes establecidos en cada caso en el profesiograma, obteniendo como resultado:

- Correo Outlook remitido por la División Administración de Personal, en el cual el Médico Ocupacional asignado por PTA, establece: "... Se evidencia que los funcionarios relacionados cuentan con el 100% de los Exámenes Ocupacionales de Ingreso de acuerdo a la matriz de exámenes ocupacionales (Profesiograma) entregada por INDUMIL para el cumplimiento del presente contrato. Es de anotar que los resultados de estos exámenes única y exclusivamente pueden ser revisados por el médico quien cuenta con autorización de acuerdo a la Resolución 2346 de 2007 Artículo 4: Evaluaciones médicas pre ocupacionales o pre ingreso. Parágrafo. El médico debe respetar la reserva de la Historia clínica ocupacional y solo remitirá al empleador el certificado médico indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor"
- Suministro de 54 Certificados de Aptitud Médico Laboral en los cuales se evidencia el nombre de los exámenes médicos realizados en cada caso, los cuales presentan conformidad con el profesiograma de los cargos verificados.
- Se evidencia que 51 certificados presentan fecha previa al ingreso del trabajador en misión y 3 certificados presentan fecha posterior al ingreso del trabajador en misión, por lo cual es recomendable fortalecer los controles establecidos, garantizando que para las fechas de ingreso todos los trabajadores cuenten con su respectivo Certificado de Aptitud Médico Laboral, lo que permitirá optimizar los recursos destinados para tal fin.

1.2. Entrega de regalos hijos de los trabajadores en misión vigencia 2018: Producto de la verificación selectiva efectuada a la información suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano correspondiente a la entrega de regalos a los hijos de trabajadores en misión se evidenció:

- Entrega de 238 regalos a los hijos de los trabajadores en misión entre edades de 0 a 12 años, en la vigencia 2018, soportado en las planillas de control, así:
-

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

UNIDAD DE NEGOCIO	CANT. REGALOS
OFICINAS CENTRALES	26
FAGECOR	41
FEXAR	105
FASAB	66
TOTAL	238

- Certificado de la Empresa MYS Juguetes en el cual se registra la entrega de 245 juguetes por valor de \$22.922.000, sin embargo, no es posible identificar que dicho monto fue el total suministrado para los trabajadores en misión que laboran en la Industria Militar.
- Entrega de regalo a un funcionario de la planta de Indumil como personal en misión, lo cual obedece a las fechas de corte de la solicitud de pedido, es decir, el pedido de juguetes fue realizado el 09 de noviembre de 2018, fecha en la cual el funcionario se encontraba en la nómina de trabajadores en misión y la firma de contrato laboral con la Industria Militar fue a partir del 13 de noviembre de 2018.

1.3. Incremento Salarial Trabajadores en Misión vigencia 2019:

De acuerdo con el resultado de la verificación efectuada a la nómina de PTA suministrada por la División Administración de Personal, se evidenció que el incremento en los salarios de los trabajadores en misión fue del 6%, porcentaje que correspondió al aumento autorizado por el Gobierno Nacional para el SMMLV de la vigencia 2019, esto teniendo en cuenta que la primera escala salarial (I-1) de la Industria Militar para la vigencia 2018 se encontraba en \$813.538, monto inferior al SMMLV vigencia 2019 (\$828.116).

Así mismo, el 27 de junio de 2019 la Junta Directiva de la Industria Militar mediante Acuerdo 569, fijó el sistema de clasificación y remuneración para los Trabajadores Oficiales de la Industria Militar, en el cual se estableció un incremento salarial del 4.5%, teniendo como referente jurídico el Decreto 1011 del 06 de junio de 2019 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Por lo anterior se generó una diferencia del 1.5% entre los salarios del personal de planta y los trabajadores en misión para la vigencia 2019, así:

GRADO	SALARIO BÁSICO PTA	SALARIO INDUSTRIA MILITAR	DIFERENCIA
1	862.351	850.148	12.203
2	1.000.053	985.901	14.152
3	1.169.298	1.152.751	16.547
4	1.262.122	1.244.262	17.860
5	1.441.603	1.421.203	20.400
6	1.579.096	1.556.750	22.346
7	1.612.593	1.589.773	22.820
8	1.682.990	1.659.174	23.816
9	1.697.142	1.673.125	24.017
13	2.153.083	2.122.614	30.469
15	2.671.018	2.633.220	37.798
17	2.919.516	2.878.202	41.314
19	3.246.822	3.200.877	45.945
29	5.357.608	5.281.793	75.815
30	5.817.712	5.735.386	82.326

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Situación que contraviene las disposiciones establecidas en el Contrato de Prestación de Servicios No. 1-2-3-4-125/2018, cláusula octava, numeral 10, literal c: *"La EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES se sujetará en términos de salario a los mismo lineamientos establecidos para los trabajadores de Planta de INDUMIL, entendiéndose el mismo porcentaje de incremento salarial decretado por el Gobierno Nacional y la Junta Directiva de la Industria Militar, a través del acuerdo por el cual se fija el sistema de clasificación, remuneración y se dictan otras disposiciones para los Trabajadores Oficiales de la Industria Militar"*.

Teniendo en cuenta lo anterior se efectuó cálculo aproximado de las diferencias que se generan por los conceptos que a continuación se relacionan, aclarando que la información para los respectivos cálculos fue tomada con base a la liquidación de la nómina de PTA, suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, correspondiente al periodo comprendido entre enero y julio de 2019:

CONCEPTO	SALARIO PTA	SALARIO INDUMIL	DIFERENCIA
SALARIOS	4.950.401.518	4.887.178.751	63.222.767
RECARGO NOCTURNO ORDINARIO 0.35%	126.117.452	124.332.704	1.784.748
HORAS EXTRAS DIURNA 1.25%	114.121.953	112.746.991	1.374.962
HORAS EXTRAS NOCTURNA ORD. 1.75%	83.728.079	82.543.197	1.184.882
HORAS EXTRAS DIURNA DOM.FES 2%	1.898.041	1.871.183	26.858
HORAS EXTRAS DOC-FES-SDC. 1.75%	228.000.052	224.773.509	3.226.543
SUBTOTAL	5.504.267.095	5.433.446.334	70.820.761

SEGURIDAD SOCIAL			
ARL	261.844.655	258.631.386	3.213.269
PENSIÓN	660.512.051	652.013.560	8.498.491
APORTES PARAFISCALES			
CCF	220.170.684	217.337.853	2.832.830

CONCEPTO	SALARIO PTA	SALARIO INDUMIL	DIFERENCIA
PRESTACIONES SOCIALES			
PRIMA DE SERVICIOS	41.236.845	40.710.199	526.646
CESANTIAS	412.368.446	407.101.990	5.266.456
INTERÉS SOBRE CESANTIAS	49.484.214	48.852.239	631.975
VACACIONES	229.527.938	226.574.712	2.953.226
SUBTOTAL	1.875.144.832	1.851.221.939	23.922.893
TOTAL	7.379.411.927	7.284.668.274	94.743.653

1.4. Liquidación Nómina PTA: De acuerdo a la verificación selectiva a la liquidación de la nómina suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, correspondiente al periodo comprendido entre enero y julio de 2019, se evidenció:

1.4.1. Descuento alimentación:

De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada a la información suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se observó:

- Durante el periodo comprendido entre enero y junio de 2019, los descuentos por concepto de alimentación al personal en misión se hicieron por valor de \$51.852 y \$103.779, según el cargo, sin embargo, las disposiciones del contrato de prestación de servicios de suministro de personal 1-2-3-4-125/2018 cláusula primera establece descuentos de \$44.472 y \$104.642.
- A partir del mes de junio de 2019 los descuentos de alimentación fueron ajustados de acuerdo a las disposiciones establecidas en la minuta del contrato para los cargos que registraban grados superiores a 9, sin embargo, los cargos con grados iguales o inferiores a dicho grado continuaron con descuentos por

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

valor de \$51.852.

- La División Administración de Personal mediante oficio No. 02.190.721 de julio 22 de 2019 informó a la empresa PTA S.A.S los descuentos, subsidios y beneficios de alimentación para la aplicación de los ajustes correspondientes, por lo cual a partir del mes de julio se evidencia que los descuentos realizados al personal se ajustaron, observando valores de \$113.863 y \$50.985.
- Para los cargos de Apoyo Sub. Técnica, Asesor X, Apoyo Sub. Administrativa y Apoyo Gerencia General, no se observaron descuentos estandarizados, así:

SALARIO	CARGO	DESCUENTOS						
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
\$5.357.608	APOYO SUB. TECNICA	228.770	228.770	228.770	228.770	228.770	228.770	270.566
\$5.817.712	ASESOR X	228.770	228.770	103.779	103.779	103.779	104.642	252.528
	APOYO GERENCIA GENERAL	228.770	228.770	228.770	228.770	228.770	228.770	270.566
	APOYO SUB. ADMINISTRATIVA	103.779	103.779	0	0	0	104.642	180.467

Es de aclarar que las variaciones corresponden al lugar donde toman la alimentación.

1.4.2. Pago de auxilio de transporte:

De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva al control de liquidación de nómina del Personal en misión se observó que durante el periodo de diciembre de 2018 a julio de 2019, se ha realizado pago de auxilio de transporte a funcionarios que reportan sueldo menor a dos salarios mínimos mensuales vigentes.

1.4.3. Tiempo Suplementario:

Se efectuó verificación selectiva a la liquidación de tiempo suplementario, observando:

- Supervisores de Seguridad: Se evidencia únicamente liquidación de recargo nocturno, no se observa liquidación por concepto de recargo por trabajo dominical o festivo y/u horas extras, esto teniendo en cuenta que el tiempo laborado obedece a turnos rotativos en los que se incluye los fines de semana, sin embargo, dicho tiempo se compensa en descanso los días entre semana.
- Profesionales: Se evidencia que durante el periodo comprendido entre enero y julio de 2019, se efectuó liquidación de horas extras (diurnas, nocturnas, dominicales y festivas) por valor de \$114.018.048 correspondientes a 25 trabajadores en misión con cargo de Profesional y Profesional Especializado.

Es de aclarar que no se observa soporte documentado en el cual se establezca si los trabajadores en misión con estos cargos pertenecen a personal con labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

- Se evidenció que durante el periodo comprendido entre enero y julio de 2019, se liquidaron hasta 145 horas extras al mes por trabajador en misión, lo que genera aumento de la probabilidad de materialización de riesgos asociados a la salud laboral, por exceder el límite de trabajo suplementario.

1.4.4. Liquidación incapacidades y licencias: De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva a los controles establecidos por el Proceso de Gestión de Talento Humano y PTA para la liquidación de las incapacidades se evidenció:

- El cálculo de las incapacidades correspondiente al personal que registra salario de \$862.531 (Grado I-1),



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

es efectuado y reportado en la planilla de aportes sobre el 100% del SMMLV, teniendo en cuenta que el valor de las incapacidades (66.67%) no puede ser inferior al salario, por lo cual es necesario ajustarlo, ejemplo:

SALARIO PTA (IBC)			SMMLV		PLANILLA DE APORTES		
VALOR	VR. DÍA	66,67%	VALOR	VR. DÍA	NOVEDAD	DÍAS	IBC REPORTADO
\$862.351	\$ 28.745	\$19.164	\$ 828.116	\$27.604	INCAPACIDAD	4	\$110.415
					DÍAS LABORADOS	26	\$747.371

Es importante aclarar que los días laborados son reportados en la planilla de aportes por el valor real del salario devengado por cada trabajador.

- Se evidenciaron tres (3) licencias de paternidad durante el periodo correspondiente entre enero y julio de 2019, las cuales fueron liquidadas al 100% de los salarios de los trabajadores en misión.
- Se evidenció que la liquidación de las incapacidades por enfermedad laboral se realiza sobre el 100% del salario del trabajador en misión, sin embargo, se observó que de 13 incapacidades por accidente laboral 3 presentaron diferencia entre los controles de PTA y DAP con relación al recalcu realizado por la Oficina de Control Interno, en el cual se obtuvo como resultado un menor valor (\$116.000).
- Se evidenció que la liquidación de incapacidades por enfermedad general es efectuada sobre el 66.67% del salario del trabajador en misión, sin embargo, se observó que de 158 incapacidades, 15 presentaron diferencia entre los controles de PTA y DAP con relación al recalcu realizado por la Oficina de Control Interno, en el cual se obtuvo como resultado un menor valor (\$795.000).

1.4.5. Liquidación Gastos de Viaje y Viáticos:

De acuerdo con el resultado de la verificación de la información registrada en la nómina de PTA, suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció en el periodo comprendido entre enero y julio de 2019 liquidación de Viáticos por valor de \$ 142.171.765 y Gastos de Viaje por valor de \$ 48.694.608.

Sin embargo, al efectuar verificación cruzada entre los registros de la nómina de PTA y el control de la División Administración de Personal, correspondientes a los meses de mayo a julio de 2019, se evidenciaron las siguientes diferencias en los valores pagados:

MES	CONCEPTO	DAP	PTA	DIFERENCIA
MAYO	GASTOS DE VIAJE	3.796.000	3.716.000	80.000
	VIATICOS	20.037.152	19.068.730	968.422
JUNIO	GASTOS DE VIAJE	4.792.000	4.854.000	-62.000
	VIATICOS	32.397.209	31.654.230	742.979
JULIO	GASTOS DE VIAJE	3.586.000	3.295.000	291.000
	VIATICOS	18.138.117	17.089.140	1.048.977

De los cuales se evidenció, de acuerdo a los documentos suministrados por el Proceso de Gestión del Talento Humano, que correspondían a reintegros efectuados por los trabajadores en misión y pagos de comisiones de meses anteriores pendientes por facturar, así:

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Mes	Trabajador en misión	DAP		PTA		Diferencia		Justificación DAP
		Viáticos	Gastos de viaje	Viáticos	Gastos de viaje	Viáticos	Gastos de viaje	
MAYO	NIÑO MORA MARIA ISABEL	0		286.085	0	-286.085	0	Reintegro Mayo 24.
MAYO	PEÑA OLIVEROS HERNAN DARIO	0	180.000	163.907	0	-163.907	180.000	Reintegro.
MAYO	TRUJILLO NAVARRO ROBERTO	0	0	0	100.000	0	-100.000	Reintegro Junio 05.
MAYO	CARDONA RODRIGUEZ RICARDO	1.418.414	0	0	0	1.418.414	0	Comisión 26 al 05 de abril y se facturo en el mes de mayo.
JUNIO	CARMONA FIGUEROA JONY ADRIAN	607.892	24.000	607.892	26.000	0	-2.000	Reintegro \$34.000
JUNIO	CASTRO SUAREZ CAMILO EDUARDO	286.085	150.000	286.085	270.000	0	-120.000	Error de registro de PTA.
JUNIO	RODRIGUEZ ZUBIETA NIXON JOHAN	742.979	60.000	0	0	742.979	60.000	Comisión del 12 al 17 mayo
JULIO	CARDENAS BETANCUR CRISTIAN CAMILO	0	40.000	0	182.000	0	-142.000	Comisión 22 de mayo a 05 de junio. Comisión 11 al 18 de junio. Comisión 19 al 26 de junio.
JULIO	RINCON FLOREZ JOHN FERNANDO	381.446	60.000	381.446	120.000	0	-60.000	Reintegro Julio 02.
JULIO	CANO BOTIA SEBASTIAN	0	104.000			0	104.000	Comisión 06 al 25 junio.
JULIO	CASTRO SUAREZ CAMILO EDUARDO	0	120.000			0	120.000	Comisión 20 junio.
JULIO	ORJUELA VALDERRAMA SEBASTIAN	286.085	0			286.085	0	Comisión 17 al 18 de junio.
JULIO	ORTIZ LOPESIERRA HELION RAFAEL	0	180.000			0	180.000	Comisión 03 al 12 de junio. Comisión 17 al 26 de junio.
JULIO	VEGA SANCHEZ GUILLERMO ENRIQUE	762.892	89.000			762.892	89.000	Comisión 18 al 20 de junio.

La liquidación de viáticos fue efectuada por el Proceso de Gestión del Talento Humano y PTA, teniendo en cuenta la escala de viáticos establecida en el Acuerdo 561 de 2018, artículo 8, el cual se encontraba vigente durante el primer semestre de 2019.

1.4.6. Planillas de aportes parafiscales y seguridad social: De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada a la información de las planillas de aportes correspondientes a los meses de febrero y mayo, suministradas por el Proceso de Gestión de Talento Humano, se evidenció:

- PTA se encuentra exonerado de realizar aportes a Salud, SENA e ICBF, acuerdo a las disposiciones establecidas en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario (ET) que indica: *"Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y personas jurídicas... correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes."*

Por lo anterior los aportes evidenciados en las planillas de aportes corresponden a Salud (4%), Pensión (16%), Caja de Compensación (4%) y ARL (según el nivel del riesgo), los cuales son calculados de acuerdo al ingreso base de cotización (IBC) de cada trabajador.

- Se evidenció que el Ingreso Base de Cotización (IBC) corresponde en cada caso al salario devengado por cada trabajador durante el mes (salario, horas extras, recargos, viáticos).
- Se evidenció el reporte de las novedades como los son: ingresos, retiros, incapacidades y variación transitoria de salario, las cuales correspondían a los registros de la nómina de PTA.

Synergy No (1). 02.244.646Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

A su vez, se observó que los pagos de los aportes y la notificación de los mismos a la Industria Militar, se realizaron dentro de los plazos establecidos, evidenciando el cumplimiento de las disposiciones del Contrato 1-2-3-4-125/2018, Cláusula 8 numeral 10 literal f.

1.4.7. Control de verificación valores facturados: Se efectuó revisión de los controles establecidos por el Proceso de Gestión el Talento Humano para verificar los valores liquidados por el Contratista, observando:

- Mensualmente los Supervisores Técnicos envían al Proceso de Gestión del Talento Humano los respectivos informes de supervisor, liquidando los valores generados por concepto de MOD, MOI, MOA y Descentralizada, según aplica a cada Unidad de Negocio.
- Se observó que para el cálculo de los valores facturados por la Empresa de Servicios Temporales (EST), el Proceso de Gestión del Talento Humano genera control de pre factura de nómina, en la cual se tienen en cuenta salarios, auxilio de transporte, recargos nocturno, horas extras, licencias, incapacidades, viáticos, gastos de viaje y tiquetes, por cada trabajador en misión.

De acuerdo a lo anterior se realizan los respectivos cálculos de prestaciones sociales, seguridad social y aportes a cajas de compensación familiar, AIU e IVA, obteniendo como resultado final el valor de la factura de cada periodo.

- Los viáticos son tomados como factor salarial para el cálculo de prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales (Caja de compensación familiar).

1.5. Pagos realizados al contratista:

- Los pagos realizados por la Industria Militar a la Empresa de suministro de personal en misión se efectúan a la cuenta de ahorros No. 26500148884, de acuerdo a la información suministrada por la División de Operaciones Financieras y a los registros evidenciados en el sistema SAP transacción ME23N.
- Con corte 17 de septiembre de 2019, se evidencian en el sistema SAP, transacción FBL1N, ocho pagos con cargo al Contrato 1-2-3-4-125/2018 por valor de \$ 9.980.127.134, correspondiente a la facturación de las cuatro unidades de negocio y al periodo comprendido entre 15 de diciembre de 2018 al 30 de julio de 2019.
- Los pagos realizados al contratista se han efectuado teniendo en cuenta la autorización del Supervisor Principal del Contrato.
- Los pagos realizados al contratista se han efectuado oportunamente, antes de las fechas de vencimiento registradas en las facturas.
- De acuerdo a la verificación de las cuentas fiscales correspondientes a los pagos realizados con cargo al contrato 1-2-3-4-125/2018, se evidencia la contribución del contratista por los servicios prestados en Boyaca mediante la presentación de las estampillas de "Pro desarrollo UPTC", correspondientes al 1% de los valores de las facturas, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la cláusula cuarta párrafo 3 del contrato en mención.

1.6. Certificaciones de capacitaciones de ley vigentes: De acuerdo a verificación selectiva efectuada a los documentos físicos de capacitaciones de Ley, suministrados por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció:

- Certificaciones de "Trabajo Seguro en Alturas", "Manejo de sustancias químicas" y "Empleo básico y

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Elemental de Explosivos Comerciales en Minería y Obras Civiles" y "Soporte vital básico", correspondientes al personal en misión que labora en las plantas de producción descentralizada como "Drummond", "Jagua de Ibirico", "Túnel Villav." y "Descentraliz."

- Certificaciones de "Trabajo Seguro en Alturas", "Primeros Auxilios" y "Espacios Confinados", correspondientes al personal en misión que labora en los Procesos de Gestión Servicios Generales y Gestión Salud, Seguridad y Medio Ambiente y Subprocesos de Mantenimiento Industrial, Aseguramiento de la Calidad y Almacenamiento de Fábricas.
- De acuerdo a la muestra de trabajadores en misión de las plantas descentralizadas, tomada para la verificación se observó que el 82% presenta certificaciones de capacitaciones de Ley, así:

DEPENDENCIA	MUESTRA	C/CERT
DESCENTRALIZ	5	1
DRUMMOND	28	28
JAGUA DE IBIRICO	8	8
TESALIA	3	0
TUNEL DE LA QUIEBRA	1	0
	45	37

1.7. Formatos de control de PTA: De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva a la información suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se evidenció:

- Formato de exoneración: Corresponde a un formato diseñado por la Empresa de Servicios Temporales, el cual es diligenciado y firmado por funcionarios de planta de la Industria Militar, con el fin de exonerar a la ET y a la Industria Militar de responsabilidad por la contratación de personal en misión referido y que no cumple con los requisitos del cargo.
- Inducciones específicas: La empresa de suministro de personal en misión registra tres formatos con logo de PTA para diligenciamiento en el momento del ingreso de trabajadores en misión, así:
 1. Constancia programa de inducción trabajadores en Misión: Firmado por el trabajador en misión.
 2. Evaluación programa de inducción trabajadores en Misión: No registra espacio para firmas.
 3. Constancia de entrenamiento al puesto de trabajo de personal en misión: Firmado por el respectivo Jefe de Planta de la empresa usuaria (Indumil) y el trabajador en misión.
- Controles de Asistencia: De acuerdo a verificación selectiva efectuada en la Fábrica Santa Bárbara, se evidencia que el personal en misión firma los formatos control de asistencia IM OC DAP FO 014 de la Industria Militar en capacitaciones e inducciones, sin registrar en la posfirma la calidad de trabajador en misión de la ET.
- Paz y Salvo: La empresa de suministro de personal en misión registra un formato con logo de PTA para diligenciamiento en el momento de la desvinculación del trabajador en misión, el cual es firmado por los líderes de cada una de las Dependencias correspondientes a la Unidad de Negocio en la cual el trabajador en misión prestó sus servicios de obra labor.
- Actas de entrega: La empresa de suministro de personal en misión registra un formato con logo de PTA para diligenciamiento en el momento de la desvinculación del trabajador en misión, el cual es firmado por el trabajador en misión (quien entrega), un funcionario de la empresa usuaria (quien recibe) y el representante de la empresa temporal.

Dicho formato está diseñado para diligenciar datos generales (Nombres, obra labor, fechas de inicio y

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

terminación de la obra labor), Competencias laborales (Labores generales y específicas), Pendientes y Anexos.

1.8. Informes Supervisores Contrato: De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada a los informes de supervisor correspondientes al periodo comprendido entre diciembre de 2018 y septiembre de 2019, observó:

- Mediante Acta No. 01 del 17 de diciembre de 2018, el Proceso de Gestión del Talento Humano dio a conocer el contrato y las responsabilidades como supervisor al personal delegado para tal fin en cada Unidad de Negocio.
- Los supervisores técnicos delegados en cada Unidad de Negocio, presentan mensualmente los informes de supervisor, correspondientes a periodos ya cerrados, es decir, ejemplo, los informes generados en marzo corresponden a servicios prestados en el periodo comprendido entre 01 y 31 de enero de 2019.
- Los informes de supervisor principal registran la información consolidada de las cuatro unidades de negocio y presentan conformidad con los valores liquidados en las facturas del proveedor.
- Los informes de supervisor principal presentan anexo el formato de verificación requisitos ambientales, de seguridad y salud en el trabajo IM OC SGA FO 007 firmado por un representante de HSE, como visto bueno de pago, los cuales fueron evidenciados físicamente en el archivo de los informes de supervisor que se encuentra bajo custodia de la División Administración de Personal.

1.9. Tiempo ejecutado para el trámite de solicitudes de suministro de personal en misión: Tomando como muestra de verificación la información correspondiente a la Fábrica Santa Bárbara, se observó que transcurrieron aproximadamente 119 días calendario para el suministro de personal en misión requerido por la Dirección de Fábrica para cumplir con el "Contrato con FFMM, Fuerza Aérea por bombas 500 lb.- PO Rv.1", desde la creación de la necesidad por Oficina de Ingeniería Industrial mediante Oficio No. 02.180.650 del 10 de julio de 2019 hasta el ingreso del personal a Fábrica el 08 de octubre de 2019. Evidenciando que los trámites internos entre Fábrica, Subgerencia Técnica y Subgerencia Administrativa (Gestión del Talento Humano) tomaron 115 días para emitir la solicitud a la Empresa de Servicios Temporales, quien suministró el personal requerido en 4 días calendario.

1.10. Suministro de personal de la Empresa de Servicios Temporales: De acuerdo a las disposiciones establecidas en la cláusula 8, numeral 14, se observa que la Empresa de Servicios Temporales (EST) suministró el siguiente personal:

- Cuatro Jefes de Operación, ubicados en cada Unidad de Negocio.
- Un Profesional en Trabajo Social ubicado en la Fábrica de Explosivos Antonio Ricaurte.
- Un Médico Especialista en Salud Ocupacional.

1.11. Entrega de dotación: Teniendo como referente las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 232, la Oficina de Control Interno solicitó el registro control de la entrega de dotación al personal administrativo de planta y en misión, correspondiente a la vigencia 2019, obteniendo:

Proyecto 8444 – Adquisición de dotación:

- Oficio No. 02.213.730 del 18 de septiembre de 2019, en el cual la Subgerencia Administrativa informa a la Oficina de Control Interno la "síntesis del desarrollo del proceso de contratación para la adquisición de la dotación administrativa y servicios generales - planta y en misión", observando la trazabilidad de las dificultades que han generado el atraso en el proceso de contratación.

Entre las dificultades expuestas en el oficio No. 02.213.730 mencionado anteriormente, se registra la no

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2) Diciembre 03 de 2019

prórroga de la Categoría tres (3) del Acuerdo Marco de Precios, información que fue confirmada por la Oficina de Control Interno en la página web de Colombia Compra Eficiente.

- De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva al proyecto No. 8444, correspondiente al proyecto de adquisición de la dotación, se evidencia que con corte 31 de octubre de 2019 se encuentran cargados los documentos de las etapas de planeación y precontractual, lo que quiere decir que a la fecha no se ha obtenido firma del contrato de adquisición.

Proyecto 8048 – Servicio Suministro Personal en Misión:

De acuerdo con el resultado de la verificación de los documentos precontractuales y contractuales del proyecto No. 8048, se evidenciaron diferencias acerca de las disposiciones para suministro de la dotación al personal en misión, en atención a que las Bases de invitación a presentar oferta No. 157/2018 (numeral IAP 38.1), el Estudio previo borrador y definitivo y la Minuta del contrato 1-2-3-4-125/2018 (cláusula 8, numeral 10, literal g), establecen como obligaciones de la Empresa de Servicios Temporales "...El trabajador en misión gozará de todos los beneficios que dispone la Ley y en desarrollo de éste, Se entiende por beneficios legales, prima de servicios, subsidio de transporte, alimentación y dotación para el personal en misión...".

Sin embargo, se observó que el Oficio No. 02.108.483 del 23 de noviembre de 2018, correspondiente a la respuesta a las observaciones del Proceso IPO 157/2018, Proyecto 8048, registra: "La Industria Militar informa que entrega la dotación y EPP teniendo en cuenta la obra labor y actividad económica de la empresa a desarrollar ya que son específicos. Por lo anterior no se debe facturar el AIU por este concepto.", (paginas 4, 5, 8, 10, 12, 14, 15 y 21).

Situación que genera materialización de riesgos asociados a la toma de decisiones frente al adecuado uso de los recursos, teniendo en cuenta que la Industria Militar durante la vigencia 2019 ha efectuado la entrega de dotaciones a los trabajadores en misión operativos en Fábricas y se encuentra en proceso de contratación de dotación para el personal en misión administrativo.

2. Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

La evaluación del avance de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Primera Dimensión - Talento Humano, se centró en el cumplimiento de los componentes inherentes a la metodología liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, basados en la ejecución de los planes de acción formulados para 2018 y 2019 y la articulación con el diligenciamiento de la herramienta digital en línea denominada "Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG".

2.1. Diligenciamiento de auto diagnósticos – línea base: Se realiza la verificación del diligenciamiento de los archivos de auto diagnóstico del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, encontrando que el proceso Gestión Talento Humano diligenció los dos (2) auto diagnósticos que le corresponden, uno para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH y otro para la Política de Integridad.

Los diagnósticos diligenciados arrojaron los siguientes resultados:

POLITICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH				
RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO 2017				
CALIFICACIÓN TOTAL	CALIFICACIÓN POR COMPONENTE		CALIFICACIÓN POR RUTA	
74.6	Planeación	78,5	Felicidad	70
	Ingreso	68,4	Crecimiento	72
	Desarrollo	73,7	Servicio	65
	Retiro	75,0	Calidad	68
			Análisis de datos	76
NIVEL DE MADUREZ			Transformación*	
* Puntaje de 0-60 ubica a la entidad en un nivel básico-operativo, de 61-80 en el nivel de transformación y de 81-100 en el nivel de Consolidación				



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Transformación:

Nivel de desarrollo de la GETH

- ✓ Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.
- ✓ Implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano
- ✓ Obtener una calificación de 61/100 a 80/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

POLITICA DE INTEGRIDAD RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO 2017		
CALIFICACIÓN TOTAL	CALIFICACIÓN POR COMPONENTE	
72,6	Condiciones idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	78,3
	Promoción de la Gestión del Código de Integridad	65,0

Una vez revisado el diligenciamiento del auto diagnóstico correspondiente a la Política de GETH, vigencia 2017, se evidencia que el nivel de madurez arrojado se debe a tres (3) aspectos; el primero de ellos es que el 36,57% de las preguntas no le aplican al Proceso Gestión del Talento Humano, debido a la naturaleza de la Industria Militar por tratarse de temas relacionados con merito y carrera administrativa, el segundo aspecto se debe a que el 2.9% de las preguntas del cuestionario de la herramienta son preguntas relacionadas con actividades transversales, en las cuales no se observa armonización con las partes interesadas para responder el cuestionario y el tercer aspecto obedece a que en el momento del diligenciamiento no se asignó puntaje de calificación a las iniciativas diseñadas por el Gobierno Nacional relacionadas con el plan de bienestar e incentivos y plan de capacitaciones.

2.2. Alineación de la planeación institucional con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

El resultado de los auto diagnósticos realizados por el Proceso de Gestión del Talento Humano para conocer el estado de implementación del MIPG arrojó aspectos a priorizar para tener en cuenta en el diligenciamiento de los planes de acción de las Políticas de Gestión Estratégica GETH e Integridad.

Sin embargo y teniendo en cuenta lo anterior, no se evidenció el diligenciamiento de los formatos de Plan de Acción anexos a los archivos de auto diagnóstico diseñados por el DAFF, por lo cual se evaluó la información del Plan de Acción Institucional - PAI del Proceso Gestión del Talento Humano, verificando las actividades planteadas para la implementación del MIPG durante las vigencias 2018 y 2019, observando que la integración de los planes institucionales y estratégicos, de la cual habla el Decreto 612 del 04 de abril de 2018, se ha implementando paulatinamente en la Industria Militar a partir de julio de 2018 y durante la vigencia 2019. El Proceso Gestión del Talento Humano incluyó en el Plan de Acción por Proceso (PAP) los siguientes planes: Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de capacitación, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

2.3. Revisión actividades iniciativa Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

- Vigencia 2018: Se formuló la iniciativa "Fortalecer la gestión de la entidad a través del cierre de brechas identificadas mediante los auto diagnósticos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión 2."

Su cumplimiento fue de 85%, este porcentaje se debe a que las actividades "Elaborar el Código de

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Integridad" y "Capacitación Servicio al cliente", establecidas el cronograma no presentaron el entregable establecido en el formato FO21, ante la Oficina de Planeación.

- Vigencia 2019: El Proceso de Gestión del Talento Humano en coordinación con el Proceso de Gestión Estratégica formuló las iniciativas que conforman el Plan de Acción Institucional por Proceso, observando su alineación con las disposiciones establecidos en la Ley 1474 de 2011, artículo 74, Decreto 612 de 2018 y Decreto 1499 de 2017.

2.4. Política Gestión Estratégica del Talento Humano:

2.4.1. Alineación del Plan de Capacitaciones y de Bienestar e Incentivos con el Plan Estratégico 2019 - 2022 de la Empresa:

Se evidencia que los planes de capacitación y bienestar están alineados al Plan Estratégico de la Industria Militar en los lineamientos estratégicos y perspectivas, así:

Lineamiento Estratégico	Perspectiva
<p>Gestión del Talento Humano y del Conocimiento: <i>"Fortalecer la gestión del talento humano, el desarrollo y la potencialización de las competencias de nuestros colaboradores, a través de promociones y ascensos y programas de bienestar y el desarrollo e implementación del "programa educativo de becas, capacitación y desarrollo, operativo, técnico, tecnológico y profesional" Innovar y adaptarse a los cambios del entorno, logrando las metas organizacionales propuestas."</i></p>	<p>Perspectiva de aprendizaje y crecimiento: Registra los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • "Nivel de avance del programa de becas, capacitación y desarrollo operativo, técnico, tecnológico y profesional." • "Nivel de avance del programa de bienestar."

Fuente: Plan Estratégico Industria Militar 2019-2022 "Proyectando el futuro"

2.4.2. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Se evaluó selectivamente la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC de acuerdo al Procedimiento asociado IM OC DAP PR 002, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: diagnóstico de necesidades de los proceso, consolidación y priorización de las mismas, ejecución y evaluación del PIC, observando:

Diagnóstico de Necesidades:

Para la vigencia 2019 el Proceso Gestión del Talento Humano solicitó a los líderes de proceso mediante documento synergy No. 02.134.028 el envió de sus necesidades de capacitación, una vez revisadas las respuestas remitidas, como resultado se encuentra que el 71% de los procesos atendió al requerimiento, no se observó solicitudes de los procesos: Gestión de Seguridad Física, Gestión de Secretaría General, Gestión Comercial y Gestión Jurídica.

Consolidación y Priorización:

Se realizó verificación del PIC IM OC DAP FO 006 consolidado y aprobado por la Gerencia General, observando:

- Se incluyeron las capacitaciones que presentaban mayor número de solicitudes por parte de los Procesos.
- El PIC permite visualizar el proceso solicitante.
- No registra fechas de ejecución de cada una de las capacitaciones programadas.
- No registra la valorización individual de la inversión de cada capacitación, sin embargo, se evidencia un valor total de \$390.000.000.



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Formulación y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC:

De acuerdo al Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 REV N° 12, numeral 4.1 Condiciones generales, actividad número tres (3) el PIC debe contener como mínimo una presentación, marco normativo, objetivos, plan de acción, seguimiento y evaluación, sin embargo, el PIC vigencia 2019 no registra dicha información.

Evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC:

Se realiza el comparativo de la información registrada en el formato de "Seguimiento programa de capacitación externa y/o interna IM OC DAP FO 038" con las capacitaciones incluidas en el PIC, con el fin de validar el avance de ejecución de plan, encontrando que con corte a agosto de 2019 se ha ejecutado el 23,18% de las capacitaciones.

Así mismo se observa que el formato de seguimiento registra actividades de entrenamiento, sensibilización, socialización, academias no incluidas en el PIC.

En relación con el reporte mensual de la iniciativa "Identificar y priorizar por importancia estratégica las necesidades de formación, aprendizaje y entrenamiento", del Plan de Acción por Proceso se observa que el indicador propuesto "(Resultado promedio logrado plan) / (Resultado promedio proyectado o Planeado plan) X 100" no arroja el avance real del plan de capacitación puesto que el PIC no registra fechas específicas de ejecución.

2.4.3. Revisión Plan de Bienestar e incentivos:

Se hace la verificación del Procedimiento de Bienestar y Ambiente Laboral IM OC DAP PR 005, revisión N° 3 encontrando que el documento fue actualizado y alineado a los conceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH la cual está estructurada bajo el modelo de Empleo Público que plantea cuatro (4) subcomponentes:

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
- Ingreso.
- Desarrollo.
- Retiro.

El direccionamiento estratégico se encuentra en el Plan Estratégico 2019-2022 de la Empresa.

Por otro lado, como se evidencia desde los resultados del auto diagnóstico se encuentra debilidad en alinear el subcomponente de ingreso basado en el sistema de carrera administrativa al modelo de contratación de personal de la Industria Militar.

En cuanto a la alineación del subcomponente de desarrollo de los servidores, el procedimiento define las rutas de valor: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad, ruta del análisis de datos, en las cuales están inmersas las actividades de bienestar el plan de incentivos y reconocimiento, beneficios educativos, asistencia al empleado, actividades deportivas, culturales y recreativas.

En cuanto al retiro de los funcionarios el numeral 4.2.1.1 del procedimiento en mención describe las actividades dirigidas a los pre-pensionados.

2.5. Política de Integridad

Se evalúa la elaboración del Código de Integridad teniendo en cuenta su formulación, contenido, adopción divulgación e implementación.

Synergy No (1). 02.244.646Fecha (2): Diciembre 03 de 2019**Formulación:**

Como se indicó en el numeral 6.3, la elaboración del Código de Integridad fue una actividad programada en el PAI del Proceso Gestión del Talento Humano de la vigencia 2018, la cual no fue ejecutada de acuerdo a lo programado.

La discusión del Código de Integridad se realizó con la participación de los Procesos de Gestión Industrial (Sub. Técnica y Directores de Fábrica), Gestión Estratégica, Gestión de Seguridad Física, Gestión de Secretaria General, Gestión Comercial y Gestión del Talento Humano, de acuerdo a lo observado en la solicitud de documentos No. 02.746.300.

Se observa que los ajustes de acuerdo a los comentarios recibidos y el cargue del documento se efectuaron el 07 de mayo de 2019, sin embargo, su fecha de liberación fue el 30 de abril de 2019.

La impresión del Código de Integridad se efectuó a través de servicio de producción, diagramación e impresión de material corporativo, con cargo al avance autorizado por la Gerencia General de acuerdo al oficio No. 02.163.192, el cual fue girado a nombre del Proceso Gestión de Secretaria General.

Contenido:

Se observa que el primer párrafo de la página No. 3 establece: *"La Industria Militar de Colombia cumple con las disposiciones que le son aplicables contenidas en la Constitución Política, las leyes nacionales e internacionales, así como con las reglamentaciones internas. Esto incluye, de manera enunciativa y no taxativa: leyes, decretos, procedimientos, manuales, guías, instructivos y demás lineamientos formales"*, información que genera confusión en su interpretación, en atención a que se entiende que la Industria Militar solo enuncia las leyes, pero no ejerce sus disposiciones.

Adopción:

No se observa presentación y aprobación del documento final por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, o acto administrativo que adopte el código en la Industria Militar, incumpliendo los parámetros establecidos en Resolución 092 de 2018, artículo 12, función 12.1.

Divulgación:

El código de integridad fue divulgado en las cuatro (4) unidades de negocio a través de correo electrónico con fecha del 16 de mayo de 2019, posteriormente los funcionarios de planta recibieron el documento en físico, lo cual se observó en las planillas de entrega firmadas, sin encontrar novedades.

En el transcurso de la vigencia a través de la herramienta de comunicación del Proceso de Gestión del Talento Humano, "Kataplum" y más tarde "Induflash", se han enviado informativos relacionados con la Integridad.

El pasado 30 de agosto de 2019 se envió mediante correo electrónico el formato *"Registro de divulgación y control código de integridad"* IM OC DAP FO 142 para que los funcionarios de planta lo diligenciaran y remitieran documento físico a la División de Administración de Personal.

Implementación:

La implementación de la cual trata la metodología, consiste en aplicar actividades y herramientas que permitan generar un cambio cultural y modificar percepciones de los trabajadores apostándole a la integridad pública, a la fecha no se observa la ejecución de ejercicios participativos para la apropiación de los valores.

De acuerdo al contenido del Código de Integridad, en la página (tres) 3, título *"¿Cuáles son las responsabilidades de los líderes de proceso?"* Se plasman ocho (8) ítems que ligan directamente a los líderes de proceso con la comunicación, interiorización y seguimiento del código al interior de los procesos. A la fecha aún no hay soportes de actividades realizadas por los líderes de proceso.

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

Resultados Formulario Único de Reporte Avance de la Gestión - FURAG

Vigencia 2017		Vigencia 2018	
Política	Resultados por política	Política	Resultados por política
Política de Gestión estratégica del Talento Humano	N/A	Política de Gestión estratégica del Talento Humano	71,7
Política de Integridad	75,8	Política de Integridad	61,7

Es importante aclarar que la metodología de calificación del FURAG vigencia 2017 no presentó resultados de la política de Gestión de Talento Humano.

3. Comité de Convivencia Laboral:

De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Resolución No. 192 de 2012 de la Industria Militar, artículo 3 "Funciones del Comité de Convivencia Laboral" frente a las acciones emprendidas correspondientes a una muestra de siete quejas de acoso laboral, se evidenciaron:

- Actas de reunión de los integrantes del Comité para estudiar las quejas de acoso laboral.
- Oficios de citación de las partes involucradas en las quejas de acoso recibidas por el Comité. (Alexander Niño y Mario Lopez / Manuel Ballen y Arnulfo Guavita / Jose Hercedy Rojas y Cr. (RA) German Isaias Niño / Ana Cecilia Contreras y Cr. (RA) Ruben Alonso Mogollón).
- Actas de reunión de los integrantes del Comité y las partes involucradas en las quejas de acoso, en las cuales se registraron opiniones, conclusiones y compromisos tratados durante las sesiones del Comité.
- Acta de reunión del equipo de trabajo del Proceso de Almacenamiento de la Fábrica General José María Córdova, como cumplimiento de los compromisos adquiridos para mejorar el ambiente laboral.
- Las quejas de acoso laboral correspondientes a ex funcionarios de la Industria Militar (Edgar Noe Díaz y José Alirio Rodríguez) presentan anexos los documentos de las determinaciones tomadas por las instancias externas, que para estos casos fue el Juzgado 20 de Bogotá y el Ministerio de Trabajo.

Por lo anterior es importante aclarar que los documentos soportes de la información registrada en el presente informe, se verificaron en la División de Administración de Personal, sin obtener copia de los mismos, en atención a que el Líder de Proceso y Presidente de Comité, indicó que en cumplimiento al artículo 5, numeral 5 de la Resolución 192 de 2012, debía velar por la reserva, custodia y confidencialidad del archivo de quejas y la información soporte, por tal motivo no fue posible suministrar copias al Equipo Auditor.

4. Denuncia remitida por el Viceministerio de Defensa para el GSED y Bienestar, competencia funcional, mediante oficio No. OF119-19741 MDN-DVGSESDBDGE radicado en la Industria Militar bajo el No. 02.143.975:

De acuerdo con el resultado de la verificación efectuada a la relación del personal en misión, se evidencia que la trabajadora en misión Mónica Pinto laboró a través de contrato de obra labor con PTA hasta el mes de julio de 2018, sin evidenciar vinculación a la planta de personal de la Industria Militar.

5. Inconformidad remitida por el ex funcionario Hugo Oswaldo Orozco a la Oficina de Control Interno,

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2) Diciembre 03 de 2019

asociada a los hechos que dieron lugar para la no renovación del contrato laboral.

5.1. Párrafo 3: "...mi apreciación muestra que mi superior realiza todas las acciones necesarias para lograr la terminación de mi contrato de manera oculta, al tiempo que no se realizan los procedimientos establecidos lo cual podría tomarse como persecución o acoso laboral..."

De acuerdo a verificación de la historia laboral del funcionario, no se observaron solicitudes al Comité de Convivencia Laboral, previos al vencimiento del término pactado.

5.2. Párrafo 6: "...quisiera se analizara el procedimiento de calificación laboral que realiza mi superior puesto que este no cumplió con las pautas establecidas, ya que se realiza de forma inadecuada al no considerar aspectos estipulados en el procedimiento IM OC DAP PR 008... la concertación y conocimiento de objetivos o compromisos por las dos partes no se realizó, además de omitir esto mi superior realiza una calificación de 391 puntos de un total de 1000 posibles para el periodo de agosto de 2018 a diciembre de 2018, esta fue entregada por la secretaria de GCC y con fecha firmada de 3 de diciembre de 2018 pero entregada hasta el 31 de enero de 2019 sin tener la posibilidad de discutir la causa de esta calificación con mi superior. Por mi parte no creo lógico se me evalué un periodo de 4 meses puesto que ingresé el 3 de septiembre de 2018 como inspector de planta."

De acuerdo con el resultado de la verificación de los documentos contenidos en la historia laboral del funcionario, referente a las evaluaciones de desempeño, se observó:

- No presenta evaluación de periodo de prueba, ni formato de concertación de objetivos correspondiente al periodo comprendido entre 03 de septiembre a 31 de diciembre de 2018.
- Copia de la Evaluación de desempeño, firmada únicamente por el evaluador, correspondiente al periodo de agosto a diciembre de 2018, junto con los soportes de resultado calificación (391), sin embargo, se evidencia que la fecha de ingreso del funcionario a la planta de Indumil fue el 03 de septiembre de 2018, de acuerdo al contrato de trabajo, así mismo, los documentos soportes anexos a la evaluación del desempeño corresponden a un periodo laborado como trabajador en misión, así:
 - Seis Reportes de inspección (RIMES) correspondientes a los meses de enero, febrero, marzo y junio de 2018.
 - Minuta de seguridad del día 24 de marzo de 2018, en la que se registra la devolución del funcionario por resultado de prueba de alcoholemia positiva.
 - Copia de registro de conversaciones de WhatsApp dirigidos a la Jefe de Grupo Control Calidad solicitando autorización para no presentarse a laborar.
 - Copia de registro de conversaciones de WhatsApp en los que la Jefe de Grupo Control Calidad le informa su evasión del puesto de trabajo el 03 de noviembre.
- Correo Outlook de la Jefe de Grupo Control Calidad dirigido a la Jefe de Grupo Relaciones Industriales informando las novedades que se han presentado con el funcionario en relación a su bajo desempeño, así:
 - Ausencia laboral sin justificación los días 08 de octubre y 03 de noviembre de 2018.
 - Trazabilidad de su conducta previa al ingreso a Planta de Indumil.
 - Falta de compromiso para mejorar y realizar sus labores contractuales.

Por lo anterior, es importante que el Proceso de Gestión del Talento Humano efectúe las coordinaciones que permitan:

- Garantizar el entendimiento de las políticas establecidas para la concertación y calificación de compromisos que se encuentran vigentes. Con el fin de evitar que situaciones similares se vuelvan a

Synergy No (1). 02.244.646Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

presentar en los Procesos.

- Fortalecer los controles para la selección del personal a contratar asegurando el cumplimiento de los perfiles requeridos por la Industria Militar.

5.3. La Oficina de Control Interno mediante oficio No. 02.145.611 (19 de marzo de 2019), generó respuesta al comunicado recibido por el funcionario el 21 de marzo de 2019.

6. Denuncia remitida por el señor Ubaldino Bustamante, radicada en la Industria Militar bajo documento No. 02.163.373.

6.1. Párrafo 2 de la Denuncia: *"La Subgerente Administrativa comisiono a tres funcionarios de la oficina de control interno disciplinario para que fueran de paseo por tres (3) días, con el fin de tomar las fotos a u las cajas de madera..."*.

De acuerdo con el resultado de la verificación efectuada al trámite de gastos de viaje y viáticos correspondientes al lapso comprendido entre el 08 y 10 de mayo de 2019, se observó:

- Trámite de solicitud y legalización de gastos de viaje y viáticos por valor de \$ 1.324.333, a nombre de dos trabajadores en misión de la Oficina de Control Interno Disciplinario ante la Empresa PTA.
- La solicitud de la comisión presenta liquidación de 2.5 días, teniendo en cuenta que pernoctaban el 08 y 09 de mayo en la ciudad de Sogamoso, con retorno a la ciudad de Bogotá el 10 de mayo de 2019.
- La justificación de la comisión fue adelantar trámites disciplinarios en la Fábrica Santa Bárbara, de acuerdo a los registros observados en los formatos de solicitud y legalización de viáticos y gastos de viaje, por lo cual no se evidencia el detalle de los trámites disciplinarios adelantados por los trabajadores en misión.
- De acuerdo a la información registrada en la minuta de seguridad de la portería No. 1 de la Fábrica Santa Bárbara los trabajadores en misión presentan ingreso los días 09 y 10 de mayo, según registros en los folios Nos. 824535 y 824539.

6.2. Párrafo 3 de la denuncia: *"...allí le pagan a un señor gordo que casi nunca va a la oficina."*

Se evidencia informe de supervisor No. 02.167.931 de julio 03 de 2019, en el cual se registra:

- La novedad presentada con el incumplimiento del horario laboral de tres trabajadores en misión de la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Trazabilidad de las acciones emprendidas por la Empresa PTA, entre las cuales se observa: llamado a descargos a los trabajadores en misión y comunicación posterior a la División Administración de Personal indicando que dichos trabajadores aducían que su horario de trabajo fue previamente concertado con la Subgerente Administrativa.
- Trazabilidad de las acciones emprendidas por la División de Administración de Personal, entre las cuales se observa: solicitud de instrucciones a la Subgerente Administrativa para determinar el pago de los salarios de los trabajadores mencionados, obteniendo como respuesta que *"no evidencia atraso en los procesos que presentan, ni las actividades que han venido adelantando son desproporcionadas, al punto de que a la fecha no ha prescrito ninguno de los procesos que se les ha encomendado..."*.

Por lo anterior se efectuó verificación selectiva de las políticas que reglamentan el horario de los trabajadores en misión, observando:

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

- Minuta del contrato individual de trabajo de los trabajadores en misión, cláusula cuarta, literal g, establece: *"El trabajador en misión se obliga a realizar la labor asignada en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador conforme al horario de trabajo vigente. El empleador podrá hacer los ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente."*, por lo cual es importante aclarar que el empleador de los trabajadores en misión es la Empresa de Servicios Temporales PTA.
- Reglamento Interno de Trabajo la Empresa de Servicios Temporales, artículo 15 establece. *"Trabajadores en Misión. Se obligan a laborar ordinariamente en los turnos y dentro de las horas señaladas por su jefe inmediato o empleador, conforme al horario de trabajo vigente en la Empresa Usuaria donde preste su servicio, en todo caso garantizando la jornada máxima legal."*

Por tal razón es importante velar por el cumplimiento del horario establecido en la Industria Militar quien obra como empresa usuaria, con el fin de garantizar la optimización de los recursos destinados para tal fin.

7. Traslado Funcionaria Grupo Contratos:

7.1. Se observa que mediante oficio N° 02.184.954 del 5 de julio de 2019, la Gerencia General notificó el traslado de la profesional Leidy Yuliana Peña Fontecha del Grupo de Contratos a la Oficina Jurídica, sin embargo, revisada la historia laboral de la funcionaria, se evidenció:

- Contrato individual de trabajo a termino fijo N° 09 del 14 febrero de 2018, en el que se establece como lugar donde desempeña el oficio: "Oficinas Centrales – Oficina Jurídica".
- Acta de entrega del 12 de julio de 2019, remitida a la División Administración de Personal mediante oficio No. 02.187.424, en la cual se observa la entrega de las actividades pendientes al Jefe de Grupo Contratos, en cumplimiento a las instrucciones del Oficio No. 02.184.954.

Por lo anterior, la funcionaria en mención fue contratada para ejecutar funciones en la Oficina Jurídica desde febrero de 2018, sin embargo, no se observó en la historia laboral el acto administrativo y/o documento que permitiera evidenciar a asignación de la funcionaria para ejercer sus funciones en el Grupo Jurídico de Contratos.

7.2. Así mismo es importante indicar que una vez revisada la historia laboral de la funcionaria, se procedió a verificar el soporte jurídico de la creación del Grupo Contratos, con el fin de evidenciar su subordinación, observando:

- Decreto No. 2775 de 1997, artículo 6, establece las funciones de la Oficina Jurídica, sin embargo, no se evidencia la facultad para las compras de bienes y servicios que realiza la Industria Militar, dichas funciones se encuentran establecidas para la Subgerencia Administrativa en los artículos 9 y 11.
- Resolución No. 198 de 2010 de la Industria Militar, considerando 7, establece que el Grupo Jurídico de Contratos fue creado para apoyar de manera directa a la Subgerencia Administrativa en el cumplimiento de las funciones asignadas en materia de contratación en la Industria Militar, sin embargo, el artículo 4 "Dirección" estipula que *"el Grupo Jurídico de Contratos desarrollará sus funciones jurídicas bajo la dirección de la Oficina Jurídica."*

Por lo cual se evidencian debilidades en la alineación de las normas vigentes, en atención a que la Resolución 198 de 2010 contraviene las disposiciones establecidas en el Decreto 2775 de 1997, artículo 6 y así mismo establece lineamientos que presentan dualidad entre sí, situación que podría generar la materialización de riesgos asociados a la toma de decisiones, por errores en la interpretación y aplicación de las normas internas de la Industria Militar.

Es importante tener en cuenta que la Oficina de Control Interno generó Oficio No. 02.191.381 del 24 de julio



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

de 2019, en el cual se efectuó recomendación para la elaboración de un plan de contingencia que permitiera revisar y actualizar la estructura, las funciones de las dependencias y las políticas de operación de la Industria Militar en material contractual, en el cual se incluyó el Decreto 2775 de 1997 y la Resolución No. 198 de 2010.

8. Matriz de riesgos y oportunidades:

8.1. La Oficina de Control Interno ha generado los siguientes informes correspondientes a la evaluación de los controles establecidos por los procesos y al seguimiento y monitoreo de los riesgos de corrupción:

- Informe No. 02.181.447 correspondiente a la evaluación, seguimiento y monitoreo a la gestión del riesgo adelantada por los Procesos de la Industria Militar, en el que se presentó el resultado de la evaluación adelantada a la matriz de riesgo y oportunidades del primer cuatrimestre de 2019 del Proceso de Gestión del Talento Humano con una calificación del 90.44% "Nivel Fuerte", con aspectos a mejorar en la etapa de análisis del riesgo y la oportunidad.
- Informe No. 02.213.436 correspondiente al seguimiento y monitoreo a los riesgos de corrupción identificados en los procesos de la Industria Militar en el segundo cuatrimestre de 2019, en el cual se efectuaron recomendaciones para implementación de controles al riesgo de corrupción identificado por el Proceso de Gestión del Talento Humano.

8.2. De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada a la matriz de riesgos y oportunidades del Proceso de Gestión del Talento Humano correspondiente al segundo cuatrimestre de 2019, no se evidencia identificación de riesgos asociados a la contratación del personal en misión, teniendo en cuenta que con corte 30 de julio de 2019 el número de trabajadores en misión incrementado.

VIGENCIA	MES	CANT. TRABAJADORES
2018	Diciembre	517
2019	Enero	374
	Febrero	427
	Marzo	452
	Abril	501
	Mayo	543
	Junio	593
	Julio	658

Oportunidades de Mejora (c):**Contrato de Prestación de Servicios No. 1-2-3-4-125/2018:**

1. Es importante verificar la información registrada en los informes de supervisor principal, teniendo en cuenta que con corte agosto 30 de 2019, se observan siete informes en los cuales se registró el Supervisor Técnico de FASAB con cargo "Jefe División Administrativa", siendo el cargo real "Jefe de Grupo".
2. Es importante asegurar que los informes de Supervisor Principal tengan como soporte los informes de los supervisores técnicos, garantizando la veracidad y confiabilidad de la información del principal, esto teniendo en cuenta que en el Proyecto 8048 que corresponde a Servicio de Suministro de Personal en Misión, se observan anexos únicamente, los Informes de Supervisor Principal y de Supervisor Técnico de FEXAR. No se evidencian los informes de los supervisores técnicos de FAGECOR y FASAB.
3. Se recomienda establecer para los trabajadores en misión cuáles son los cargos a los que les aplica la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo a las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo artículo 161 párrafo y Ley 50 de 1990 artículo 20, párrafo, con el fin optimizar los recursos

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

asignados para horas extras, en atención a que se evidenció pago de horas extras a trabajadores en misión con cargos de Profesional.

Lo anterior teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales de la Industria Militar con dichos cargos no tienen limitación de jornada laboral, en atención a que son cargos de dirección, manejo y/o confianza, de acuerdo a las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la Industria Militar.

4. Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano, revisar el cálculo de las vacaciones registradas en el control de las pre facturas, correspondientes al Contrato de suministro de personal en misión, teniendo en cuenta que se observó en el control de los meses de mayo, junio y julio de 2019, que las vacaciones se calcularon sobre 0.0434, sin embargo el porcentaje establecido es de 4.17%.
5. Analizar y alinear la información registrada en los formatos de "Constancia de programa de inducción trabajadores en misión", usados por la empresa de suministro de personal en misión, de acuerdo a la Unidad de Negocio en la que ingresa el trabajador, ya que se observó el diligenciamiento de dicho formato en la Fábrica Santa Bárbara con registro de temas dictados por "Oficina de Planeación" y "Secretaría General".
6. Con el fin de contribuir al cumplimiento oportuno de los planes operativos y evitar la materialización de riesgos asociados al incumplimiento a las entregas al cliente externo, es importante analizar la implementación de una metodología que permita optimizar los tiempos para el trámite interno de las necesidades de mano de obra.
7. Sería importante para el Proceso Gestión Talento Humano, identificar de riesgos asociados a la contratación de trabajadores en misión a través de las Empresas de Servicios Temporales, teniendo en cuenta que en la matriz de riesgos del proceso, correspondiente al segundo cuatrimestre de 2019 no hay registros de los mismos, aún cuando se observa presentación (power point) suministrada por la División Administración de Personal con identificación "Riesgos jurídicos de personal temporal".
8. Es importante fortalecer los controles establecidos en la etapa de planeación de bienestar, correspondiente a los trabajadores en misión, en atención a que se evidenció entrega de regalos a hijos de trabajadores que no presentaban registro en la planilla de control "Relación hijos trabajadores en misión", la cual representaba la información para la adquisición de los detalles de navidad para los hijos de los trabajadores en misión.

Implementación Modelo Integrado de Planeación y Gestión:

9. Es importante fortalecer los controles establecidos en la etapa de planeación de bienestar, correspondiente a los trabajadores en misión, en atención a que se evidenció entrega de regalos a hijos de trabajadores que no presentaban registro en la planilla de control "Relación hijos trabajadores en misión", la cual representaba la información para la adquisición de los detalles de navidad para los hijos de los trabajadores en misión.
10. Con el fin de fortalecer la política de integridad de acuerdo a la metodología establecida en el Manual de implementación del Código de Integridad, Caja de herramientas DAFP 2018, se recomienda crear un equipo de trabajo liderado por el Proceso de Gestión del Talento Humano y con el apoyo de otras dependencias (Oficina de Planeación, Oficina de Comunicación), que ayudarían en el proceso de apropiación, seguimiento y cumplimiento de la implementación del Código de Integridad.
11. Es importante asegurar la publicación del Código de integridad en la página web de la Industria Militar con el fin de que las partes interesadas tengan acceso al mismo, en atención a que con corte 30 de octubre de 2019 la página web presenta la publicación de los Códigos de Buen Gobierno y Ética.
12. Generar un acto administrativo para la adopción del Código Integridad que permita aclarar su armonización con el Código de Ética de acuerdo a la metodología establecida en el Manual de implementación del Código de Integridad, Caja de herramientas DAFP 2018.

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

13. Actualizar el Plan de Capacitación y Desarrollo del Personal alineándolo a los conceptos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de la misma manera que se trabajó con el procedimiento de Bienestar e Incentivos IM OC DAP PR 005 revisión N°3, destacando la importancia de propiciar el desarrollo y formación de los servidores, para el mejoramiento de su productividad y satisfacción con la Industria Militar.
14. Con el fin de mejorar los resultados de medición del FURAG, en vigencias futuras, es importante establecer los criterios diferenciales en la evaluación de la política de Gestión y Desempeño "Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH" relacionados con el merito, presentando el resultado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Industria Militar, para posterior contacto con el Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP teniendo en cuenta las funciones otorgadas en el Decreto 1499 de 2017.
15. Asistir a los programas de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión ofrecidos por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP- bajo los lineamientos técnicos del DAFP, teniendo en cuenta que el artículo 2.2.22.3.13 del Decreto 1499 de 2017, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores del proceso gestión del Talento Humano para liderar con eficiencia las dos políticas de gestión y desempeño a su cargo.

Comité de Convivencia Laboral:

16. Analizar la importancia de reglamentar las inhabilidades de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la Industria Militar, para situaciones en las que se pueda presentar:
- Inhabilidades para ser miembro del Comité a funcionarios a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas, durante un periodo de tiempo determinado.
 - Situaciones en las que no se garantice la imparcialidad y/o autonomía del algún miembro del Comité por factores que así lo impidan.
 - Situaciones en las que la queja de acoso laboral sea contra alguno de los miembros del Comité.
 - Entre otras.

Lo anterior en atención que la normatividad vigente que reglamenta el Comité de Convivencia Laboral en la Industria Militar no contempla las posibles inhabilidades, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Resolución 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, artículo 1: *"Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos"...*

"...El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

A su vez teniendo en cuenta que durante la revisión del archivo de las quejas de acoso, se observó la queja de la funcionaria Evely Carrascal Gonzales contra la Jefe de División de Administración de Personal, quien obra como Presidente del Comité.

17. Teniendo en cuenta los resultados observados, producto del estudio y análisis de las quejas de acoso laboral que han realizado los miembros del Comité de Convivencia Laboral, se evidenció que ninguna queja se tipificó como acoso, por lo cual se recomienda al Proceso de Gestión del Talento Humano analizar la importancia de capacitar al personal de la Industria Militar acerca de las conductas que tipifican acoso laboral, con el propósito de lograr el cumplimiento a cabalidad de la ley.

Observaciones de forma subsanadas en desarrollo de la auditoría (d):

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

1. Durante el desarrollo de la auditoría el Proceso de Gestión del Talento Humano generó oficio No. 02.190.721 del 22 de julio de 2019, en el cual informa a la empresa PTA S.A.S los descuentos, subsidios y beneficios de alimentación para la aplicación de los ajustes correspondientes, por lo cual a partir del mes de julio se evidencia que los descuentos realizados al personal se ajustaron de acuerdo a lo pactado en el contrato 1-2-3-4-125/2019 cláusula primera.

Limitantes (e):

1. La reunión de apertura se realizó el 09 de mayo de 2019, teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo de los procesos (auditado y auditor), así mismo el suministro de la información requerida se efectuó el 16 de mayo, por lo cual la ejecución del plan de auditoría no se realizó de acuerdo al cronograma establecido.
2. Teniendo la denuncia presentada por el señor Ubaldino Bustamante, radicado en la Industria Militar bajo documento No. 02.163.373, no fue posible obtener información acerca del detalle de los trámites disciplinarios adelantados por los trabajadores en misión, durante la comisión a la Fábrica Santa Barbará los días 08, 09 y 10 de mayo de 2019, en atención a que la Subgerencia Administrativa no suministró la información solicitada.

Hallazgos (12)

Criterios (a)	Descripción del Hallazgo (b)	Recomendación (c)
<p>1. Decreto 4369 de 2006 del Ministerio de Protección Social.</p> <p>Contrato No. 1-2-3-4-125/2019.</p>	<p>Se evidencian debilidades en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la cláusula octava, numeral 10, literal c "La EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES se sujetará en términos de salario a los mismo lineamientos establecidos para los trabajadores de Planta de INDUMIL, entendiéndose el mismo porcentaje de incremento salarial decretado por el Gobierno Nacional y la Junta Directiva de la Industria Militar, a través del acuerdo por el cual se fija el sistema de clasificación, remuneración...", en atención a que el incremento en los salarios de los trabajadores en misión fue del 6% y el del personal de la planta de la Industria Militar fue del 4.5% según Acuerdo de Salarios 569/2019.</p> <p>Lo anterior obedece a que el incremento en los salarios para los trabajadores en misión se calculó con base al porcentaje autorizado por el Gobierno Nacional para el SMMLV; mientras que el incremento decretado para los trabajadores oficiales fue autorizado sobre el valor del IPC 2018.</p> <p>Situación que durante el periodo comprendido entre enero y julio de 2019 generó una diferencia aproximada de \$70.820.761, correspondiente al pago de salarios, horas extras y recargos.</p>	<p>Es importante para el proceso Gestión del Talento Humano efectuar el análisis basado en riesgos para establecer las condiciones contractuales de los contratos de prestación de servicios para el suministro de personal en misión, con el fin de garantizar su alineación y cumplimiento al marco normativo aplicable.</p> <p>Decreto 4369 de 2006: Artículo 5°. <i>"Derechos de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa..."</i></p>



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

<p>2. Contrato No. 1-2-3-4-125/2019. Ley 1474 de 2011. Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9.</p>	<p>Incumplimiento a la cláusula primera del contrato 1-2-3-4-125/2018 correspondiente al suministro de personal en misión, en atención a que el valor establecido para el descuento por concepto de alimentación a los trabajadores en misión de \$44.472 y \$104.642, según el cargo, sin embargo, de acuerdo con el resultado de la verificación selectiva de la nómina de PTA, se evidenciaron las siguientes debilidades durante el primer semestre de 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayores valores descontados aproximadamente por valor de \$11.960.142. - Menores valores descontados aproximadamente por valor de \$920.906. 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano - los Supervisores del contrato fortalecer los controles establecidos para el seguimiento al cumplimiento del contrato de prestación de servicios de suministro de personal en misión No. 1-2-3-4-125/2018, de acuerdo a las disposiciones establecidas en:</p> <p>Ley 1474 de 2011, Art. 83 <i>"La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados..."</i></p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9, numeral 5.3 – 96.1: <i>"Durante esta etapa se ejecutarán actividades de inspección y seguimiento contractual, entendiendo por éstas las desempeñadas por una persona natural o jurídica, sobre los contratos celebrados por INDUMIL, cuyo objeto consiste en verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas por los contratistas de la entidad dentro de los términos previstos para el efecto y según las condiciones contractualmente estipuladas."</i></p> <p>Oficio No. 02.125.612 <i>"Contenido Informes de Supervisor y/o Interventor."</i></p>
<p>3. Ley 50 de 1990 de Presidencia de la Republica. Código Sustantivo de Trabajo. Contrato No. 1-2-3-4-125/2018.</p>	<p>Se evidenció aumento de la probabilidad de materialización de riesgos asociados a la salud laboral de los trabajadores en misión e incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Contrato 1-2-3-4-125/2018 correspondiente al suministro de personal en misión cláusula séptima, numeral 3, Código Sustantivo de Trabajo artículo 167 y Ley 50 de 1990 artículo 20, en atención a que se observó liquidación de horas extras mensuales que superan el límite de tiempo suplementario reglamentado, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel Operativo hasta 133 horas extras. - Nivel Técnico hasta 145 horas extras. - Nivel Profesional hasta 125 horas extras. 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano en coordinación con los Procesos de Gestión Industrial y Gestión Salud, Seguridad y Medio Ambiente, implementar y fortalecer los controles para la planeación y ejecución de las horas extras, que permitan dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en:</p> <p>Ley 50 de 1990, artículo 20, parágrafo: <i>"El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo."</i></p>

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2). Diciembre 03 de 2019

	<p>Lo anterior de acuerdo con el resultado de la verificación efectuada a la nómina de PTA suministrada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, correspondiente al periodo comprendido entre enero y julio de 2019.</p> <p>Es de aclarar que no se observó autorización del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras fuera del límite legal establecido.</p>	<p>Código Sustantivo del Trabajo, artículo 167-B: <i>"Límite del trabajo Suplementario: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras."</i></p> <p>Contrato de suministro de personal temporal en misión No. 1-2-3-4-125/2018; Cláusula Séptima, numeral 3: Obligaciones de la Industria Militar <i>"No imponer a los trabajadores en misión labores en horas extras, diurnas o nocturnas por fuera del límite legal. En caso de requerirse horas extras por fuera del límite legal, es necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, la cual deberá ser solicitada por la Empresa de Servicios Temporales"</i>.</p>
<p>4. Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9. Contrato No. 1-2-3-4-125/2019.</p>	<p>Se evidencia aumento de la probabilidad de materialización de riesgos de proceso y corrupción asociados a la selección de personal no idóneo, efectuados por medio de la Empresa de Servicios Temporales, situación observada en la información registrada en los "Formatos de exoneración" diseñados por la Empresa Temporal y firmados por funcionarios de la Industria Militar, en los cuales <i>"se acepta hojas de vida referidas y que no cumplen con los requisitos del cargo por: requisitos de estudio, experiencia laboral, antecedentes disciplinarios, licencias, autorización, permisos y en general cualquier exigencia legal o contractual que el aspirante debe cumplir para acceder al cargo"</i>.</p>	<p>Es importante para la Industria Militar contar con el personal calificado que permita dar cumplimiento a los objetivos establecidos por cada Proceso y por la Organización, por lo cual para el Proceso de Gestión del Talento Humano como Supervisor del contrato de prestación de servicios temporales, es relevante que en coordinación con todos los procesos establezca controles para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en:</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9, numeral 95.1 <i>"La supervisión... tiene por objeto velar por el cumplimiento idóneo del contrato en sus condiciones de tiempo, modo y lugar según sus estipulaciones..."</i></p> <p>Contrato 1-2-3-4-125/2019, artículo 8, numeral 13, Obligaciones Generales del Contratista: <i>"La EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES deberá suministrar el personal idóneo de acuerdo con las competencias señaladas según requerimiento de selección"</i>.</p>
<p>5. Ley 87 de 1993. Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9.</p>	<p>Se evidenciaron diferencias entre la información de los documentos</p>	<p>Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano en</p>

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

	<p>precontractuales y contractuales el Proyecto 8048 "Suministro Personal en Misión", referente a las disposiciones del suministro de dotación al personal en misión, así:</p> <p>Las Bases de invitación a presentar oferta No. 157/2018 (numeral IAP 38.1), el Estudio previo borrador y definitivo y la Minuta del contrato 1-2-3-4-125/2018 (cláusula 8), establecen como obligaciones de la Empresa de Servicios Temporales "...El trabajador en misión gozará de todos los beneficios que dispone la Ley y en desarrollo de éste,.... Se entiende por beneficios legales, prima de servicios, subsidio de transporte, alimentación y dotación para el personal en misión..."</p> <p>Sin embargo, se observó que el Oficio No. 02.108.483 del 23 de noviembre de 2018, correspondiente a la respuesta a las observaciones del Proceso IPO 157/2018, Proyecto 8048, registra: "La Industria Militar informa que entrega la dotación y EPP teniendo en cuenta la obra labor y actividad económica de la empresa a desarrollar ya que son específicos. Por lo anterior no se debe facturar el AIU por este concepto.", (páginas 4, 5, 8, 10, 12, 14, 15 y 21).</p>	<p>coordinación con el Comité de Estudios Previos, adelantar las acciones necesarias que permitan evitar que situaciones similares se vuelvan a presentar, garantizando el cumplimiento de las disposiciones establecidas en:</p> <p>Ley 87 de 1993: Artículo 2, literal a: "Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que lo afecten", literal e: "Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros"</p> <p>Artículo 3, literal e: "Todas las transacciones de las entidades deberán registrarse en forma exacta, veraz y oportuna de forma tal que permita preparar informes operativos, administrativos y financieros".</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9: numeral 10 "Principio de Responsabilidad: Los funcionarios de INDUMIL buscarán el cumplimiento de los fines de la contratación, vigilarán la correcta ejecución del objeto contratado y velarán por los intereses de la Empresa."</p> <p>Numeral 104.1.1 "Efectuar una revisión integral de la minuta del contrato y de sus anexos a efecto de verificar que el mismo se ajuste a las disposiciones legales vigentes"</p>
<p>6. Contrato No. 1-2-3-4-125/2019.</p> <p>Código Sustantivo de Trabajo.</p>	<p>Se evidencian debilidades en el cumplimiento de las disposiciones establecidas para la entrega de dotación al personal en misión correspondiente a la vigencia 2019, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se evidencia entrega de dotación por parte de la empresa de suministro personal en misión, al personal administrativo, incumpliendo las disposiciones establecidas en el Contrato 1-2-3-4-125/2018, cláusula octava, numeral 10, literal g y Código Sustantivo de Trabajo artículo 232. - La Industria Militar efectuó entregas de dotación al personal operativo incumpliendo las disposiciones 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano - Supervisores del contrato, fortalecer los controles establecidos para el seguimiento al cumplimiento del contrato de prestación de servicios No. 1-2-3-4-125/2018, cláusula octava, numeral 10, literal g, que establece: "El trabajador en misión gozará de todos los beneficios que dispone la Ley.. Se entiende por beneficios legales, la prima de servicios, subsidio de transporte, alimentación y dotación para el personal en misión."</p> <p>Lo que permitirá cumplir con las disposiciones establecidas en el</p>

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

	<p>establecidas en el Contrato 1-2-3-4-125/2018, cláusula octava, numeral 10, literal g.</p> <p>Lo anterior en atención a que dicha obligación corresponde a la Empresa de Servicios Temporales, según lo acordado en el contrato de prestación de servicios.</p>	<p>Código Sustantivo de Trabajo, artículo 232: "Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre."</p>
<p>7. Ley 1474 de 2011.</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9.</p> <p>Minuta Contratos Individuales de Trabajo.</p>	<p>Se evidencian debilidades en la supervisión del contrato No. 1-2-3-4-125/2018, en atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se observa suministro oportuno de los certificados de paz y salvos mensuales por concepto de alimentación entregados por la Empresa de Servicios Temporales. (Cláusula 1) - No se evidencia seguimiento a la entrega de las dotaciones al personal en misión administrativo. (Cláusula 8) - No se evidencia seguimiento al cumplimiento de la cláusula sexta establecida en las minutas de contrato del personal en misión acerca de la metodología para el registro de la posfirma de los trabajadores en misión en los documentos de la Industria Militar. - Se evidencio en una muestra de 45 trabajadores en misión de las plantas descentralizadas, el 18% no presentaba registro de certificaciones de capacitaciones de Ley. 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano - Supervisores del contrato, fortalecer los controles establecidos para el seguimiento al cumplimiento del contrato de prestación de servicios No. 1-2-3-4-125/2018, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en:</p> <p>Ley 1474 de 2011, Art. 83. "La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados..."</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. 9:</p> <p>Numeral 95.1 "La supervisión... tiene por objeto velar por el cumplimiento idóneo del contrato en sus condiciones de tiempo, modo y lugar según sus estipulaciones..."</p> <p>Numeral 100.1.3 "Solicitar al contratista toda la información que considere oportuna para verificar el cumplimiento de las obligaciones a cargo de aquel".</p> <p>Oficio No. 02.125.612 "Contenido Informes de Supervisor y/o Interventor."</p> <p>Minuta Contrato Individual de Trabajo, artículo 6: "Prohibiciones a los trabajadores en misión: En Caso de requerirse que el trabajador firme conceptos informes y/o solicitudes, este deberá, registrar en la pos firma la calidad de trabajador en misión de la ET... en ningún caso podrá registrar en su post firma, el nombre de un cargo de planta y menos de un cargo que no se encuentre establecido en la planta de personal."</p>

Synergy No (1) 02.244.646

Fecha (2) Diciembre 03 de 2019

<p>8. Ley 87 de 1993.</p> <p>Decreto No. 2775 de 1997.</p> <p>Resolución No. 198 de 2010 de la Industria Militar.</p>	<p>Se evidencia aumento de la probabilidad de materialización de riesgos asociados a la toma de decisiones, por debilidades en la alineación de las políticas correspondientes a la creación y subordinación del Grupo Jurídico de Contratos, así:</p> <p>Resolución No. 198 de 2010, considerando 7, establece que el Grupo Jurídico de Contratos fue creado para apoyar de manera directa a la Subgerencia Administrativa en el cumplimiento de las funciones asignadas en materia de contratación en la Industria Militar, sin embargo, en su artículo 4 "Dirección" estipula que "el Grupo Jurídico de Contratos desarrollará sus funciones jurídicas bajo la dirección de la Oficina Jurídica."</p> <p>Disposición que contraviene el Decreto No. 2775 de 1997, artículo 6: "Funciones de la Oficina Jurídica", en las cuales no se evidencia la facultad para las compras de bienes y servicios que realiza la Industria Militar, dichas funciones se encuentran establecidas para la Subgerencia Administrativa en los artículos 9 y 11.</p> <p>Lo anterior se evidenció como resultado de la verificación del traslado de un funcionario del Grupo Contratos a la Oficina Jurídica según oficio No. 02.184.954.</p>	<p>Es importante para la Subgerencia Administrativa establecer las actividades que permitan revisar y actualizar las políticas de operación y subordinación del Grupo Jurídico de Contratos, con el fin de garantizar su alineación y correcta aplicación en la Industria Militar.</p> <p>Lo anterior en cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley 87 de 1993, artículo 4: "Elementos para el Sistema de Control Interno: Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno:</p> <p>b. Definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de los procesos;</p> <p>d. Delimitación precisa de la autoridad y los niveles de responsabilidad..."</p>
<p>9. Resolución 092 de 2018 de la Industria Militar.</p>	<p>Se evidencia que el proceso Gestión del Talento Humano divulgó el Código de Integridad de la Industria Militar sin aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, incumpliendo los parámetros establecidos en Resolución 092 de 2018, artículo 12, función 12.1.</p>	<p>Es importante que el Proceso Gestión del Talento Humano realice las coordinaciones que garanticen el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Resolución 092 de 2018, artículo 12, función 12.1. "Aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres meses, a las acciones y estrategias adoptadas por la Industria Militar para la operación de MIPG".</p>
<p>10. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.</p>	<p>El Código de Integridad fue impreso con contenido difuso e incluye trece (13) valores, los cuales corresponden a cinco (5) valores del servicio público y ocho valores de organizacionales, situación que no está alineada con las disposiciones establecidas en el Manual Operativo del Modelo Integrado</p>	<p>Es importante para el proceso de Gestión del Talento Humano realizar las coordinaciones que permitan garantizar la alineación del Código de Integridad con las disposiciones establecidas en la metodología del Manual Operativo del Modelo</p>

Synergy No (1) 02.244.646

Fecha (2) Diciembre 03 de 2019

	de Planeación y Gestión, versión 2, numeral 1.2.2:	Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, numeral 1.2.2: <i>"Adoptar y apropiar el Código de Integridad... adicionar los principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago" a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales"</i> .
<p>11. Decreto 1499 de 2017.</p> <p>Circular 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional – Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.</p>	<p>No se evidencia la implementación de la Cultura de integridad en los funcionarios, a través de la aplicación de talleres prácticos y dinámicas de grupo, lo cual incumple con los aspectos mínimos contenidos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 y Circular 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional – Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>	<p>Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano en coordinación con los líderes de Proceso establecer actividades que permitan implementar e interiorizar la Cultura de integridad en la Industria Militar, de acuerdo a las disposiciones establecidas en:</p> <p>Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, numeral 1.2.2: <i>"Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad"</i>.</p> <p><i>"Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su que hacer y rol como Servidores Públicos, que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento."</i></p> <p>Circular No. 001 de 2018 del Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional – Anexo: Lineamientos de políticas para la planeación estratégica e institucional: <i>"Desarrollar actividades de capacitación periódicas en... Código de Integridad"</i></p> <p>Por lo anterior se recomienda utilizar las herramientas disponibles por el Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>
<p>12. Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Revisión N° 12.</p> <p>Decreto No. 2775 de 1997.</p>	<p>El Plan Institucional de Capacitación aprobado por la Gerencia General para la vigencia 2019 presenta las siguientes debilidades relacionadas con su formulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No registra los aspectos mínimos de presentación, marco normativo, objetivos, plan de acción, seguimiento y evaluación, 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano fortalecer los controles establecidos que permitan garantizar la adecuada formulación del PIC, garantizando la participación de todos los procesos en su etapa de planeación, de tal manera que se garantice el</p>



Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

	<p>incumpliendo las disposiciones establecidas en el Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Rev. No. 12, numeral 4.1, actividad No. 3, esto teniendo en cuenta que el trámite fue efectuado mediante correo Outlook a la Oficina de Planeación sin observar su oficialización en el gestor documental.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No registra cronograma de ejecución mensual, lo que genera debilidades en participación de los procesos y afectación del reporte mensual de la iniciativa <i>"Identificar y priorizar por importancia estratégica las necesidades de formación, aprendizaje y entrenamiento"</i>, en atención a que no arroja el avance real del plan de capacitación. - Registra una inversión total aproximada de \$390.000.000, sin embargo, no se evidencia valorización individual de las capacitaciones. 	<p>cumplimiento de las disposiciones establecidas en:</p> <p>Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Revisión N° 12:</p> <p>Numeral 4.1 Condiciones Generales, actividad 3 " <i>..El PIC debe contener como mínimo los siguientes aspectos (Presentación, Marco Normativo, Objetivos, Plan de Acción, Seguimiento y Evaluación)</i>".</p> <p>Decreto No. 2775 de 1997, artículo 10, letra i: <i>"Organizar, ejecutar y controlar los Planes y Programas de capacitación y entrenamiento generales y específicos, para cada una de las áreas de la empresa."</i></p>
<p>13. Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Revisión N° 12.</p> <p>Decreto No. 2775 de 1997.</p>	<p>De acuerdo a la verificación de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación aprobado por la Gerencia General para la vigencia 2019 se evidencia las siguientes debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Corte agosto de 2019 se evidencia una ejecución del 23,18% de las capacitaciones programadas en el PIC, situación que afecta el cumplimiento del objetivo del Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Rev. No. 12 y la veracidad del reporte mensual de la iniciativa <i>"Identificar y priorizar por importancia estratégica las necesidades de formación, aprendizaje y entrenamiento"</i>. - El formato de seguimiento se alimenta con actividades de entrenamiento, sensibilización, socialización, academias no incluidas en el PIC. 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano fortalecer los controles establecidos que permitan garantizar la adecuada formulación del PIC, garantizando la participación de todos los procesos en su etapa de ejecución, de tal manera que permitan dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en:</p> <p>Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Revisión No. 12, Numeral 1.1 Objetivo <i>"Orientar las necesidades de capacitación y formación de los funcionarios de la Industria Militar mediante la formulación, implementación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, tendiente a fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de los funcionarios de la entidad, con el fin de perfeccionar su desempeño laboral para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño de las funciones cargo."</i></p>

Synergy No (1): 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

<p>14. Decreto No. 2775 de 1997.</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. No. 2.</p> <p>Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Rev. No. 12.</p> <p>Instructivo para la elaboración de Estudios Previos IM OC OFJ IN 001, Rev. 2.</p>	<p>Se evidencian debilidades en la ejecución de las etapas pre contractual y contractual del Proyecto No. 8285, Banco de Horas vigencia 2019, así:</p> <p>Estudio previo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establece como título "<i>Estudio previo mínima cuantía servicio de capacitación en Banco de Horas con la Cámara de Comercio de Bogotá</i>". - El numeral 2.3 Indicación de la ficha técnica, hace referencia al documento No. 02.126.911, sin embargo, al verificar en los anexos del Proyecto se observa que el número del anexo técnico es 02.135.462. - El numeral 3.1 no registra plazo de ejecución, aún cuando el anexo técnico establece "A diciembre 31 de 2019". - El numeral 3.1 establece que el plazo de ejecución fenecerá una vez se agoten el número de horas programadas, sin embargo, no se registra la cantidad, aún cuando el anexo técnico establece 175 horas. - El numeral 7.2 establece los requisitos para oferentes nacionales (plural), sin embargo, se observa sugerencia de un único oferente "Cámara de Comercio de Bogotá". - El análisis técnico sugiere realizar el proceso de capacitación con Cámara de Comercio de Bogotá, sin registrar las circunstancias particulares y excepcionales para contratar el servicio directamente con dicha entidad. - El análisis económico establece que el cálculo del presupuesto se realizó con base a los servicios de capacitación de vigencias anteriores, sin embargo, no se observa registro de los números de órdenes de compra y/o contratos de los cuales se obtuvo dicha información. <p>Anexos Proyecto – Gestor Documental:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se evidencia Acta de inicio, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el numeral 3.1 del estudio previo. - Los informes de Supervisor II y III, anexos al proyecto establecen en el numeral 15.2. "Acta de inicio: N/A", sin embargo, el Estudio previo en el numeral 3.1 indica la elaboración de Acta de inicio". 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano en coordinación con el Comité de Elaboración de Estudios Previos garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en:</p> <p>Decreto No. 2775 de 1997, artículo 10, letra h: "<i>Elaborar estudios de las necesidades de Capacitación y adiestramiento de personal, programar, ejecutar y contratar los respectivos planes</i>".</p> <p>Manual de Contratación IM OC OFJ MN 001, Rev. No. 2, numeral 1.2: Principios de igualdad, transparencia, selección objetiva, imparcialidad, planeación</p> <p>Procedimiento de capacitación y desarrollo del personal IM OC DAP PR 002 Rev. No. 12, numeral 4.1 Condiciones Generales, actividad 4 "<i>Identificar las entidades públicas o privadas que con o sin financiación y de acuerdo con el presupuesto asignado, pueden impartir las actividades de capacitación que harán parte del Plan Institucional de Capacitación.</i>"</p> <p>Instructivo para la elaboración de Estudios Previos IM OC OFJ IN 001, Rev. 2: numeral 5.1.1.12.4 "Fundamentos que soportan la modalidad de selección" y 5.1.1.12.5 "Análisis técnico, económico y de riesgos".</p>
--	--	---

95

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

<p>15. Resolución No. 192 de 2012 de la Industria Militar.</p> <p>Reglamento Interno de Trabajo de la Industria Militar.</p>	<p>Se evidenciaron debilidades en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Resolución No. 192 de 2012, artículo 5, numeral 9, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se observó presentación a la Gerencia General de informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral. - Dos de las siete quejas observadas presentaron caducidad, en atención a que transcurrieron entre 9 y 12 meses aproximadamente entre la fecha de presentación de las quejas y la emisión de la respuesta y/o citación al Comité. 	<p>Es importante para el Comité de Convivencia Laboral velar por el establecidas en la Resolución No. 192 de 2012:</p> <p>Artículo 5, numeral 9: <i>"Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a Gerencia General de la Industria Militar."</i></p> <p>Artículo 9, Caducidad: <i>"Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006"</i>.</p>
<p>16. Resolución No. 192 de 2012 de la Industria Militar.</p> <p>Reglamento Interno de Trabajo de la Industria Militar.</p>	<p>Se observó que los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 102, no se encuentran alineados con la Resolución No. 192 de 2012 que reglamenta el Comité de Convivencia Laboral, en atención a que en el Reglamento interno de Trabajo se delega responsabilidades a Jefes de División Administrativa de Fábricas para recibir quejas de acoso laboral, escuchar a las partes, proponer formulas de arreglo, promover compromisos de convivencia e informar y recomendar a la Gerencia General apertura de investigación formal o archivo de la queja.</p>	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano efectuar las coordinaciones correspondientes, para alinear las políticas que reglamentan al Comité de Convivencia Laboral, con el fin de garantizar su entendimiento y aplicación, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.</p>
<p>17. Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>Resolución No. 063 de 2017 de la Industria Militar.</p> <p>Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, versión 2, del Departamento Administrativo de la Función Pública</p>	<p>Se evidencia aumento de la probabilidad de materialización de riesgos asociados a la contratación de personal no idóneo, a causa de las debilidades que a continuación se describen, por la creación del Manual de Directrices de Vinculación, Perfiles y Competencias de Trabajadores Oficiales IM OC DAP MN 003 y la anulación Manual de funciones y competencias por cargo de los funcionarios oficiales IM OC DAP MN 001, (según información registrada en la Solicitud de documentos No. 02.842.846).</p> <p>Manual IM OC DAP MN 001</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se evidencia acto administrativo que derogue la Resolución No. 063 de 2017, por medio de la cual se adopto el Manual. 	<p>Es importante para el Proceso de Gestión del Talento Humano emprender las acciones que permitan garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.6.1: <i>"...las entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.</i></p> <p><i>La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de</i></p>

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

	<p>Manual IM OC DAP MN 003</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se evidencia acto administrativo de creación, ni de actualización del Manual IM OC DAP MN 003, el cual presenta revisión No. 2. - No se evidencian requisitos para vinculación y escala de los cargos Director de Seguridad, Secretario General, Jefe Of. Ing. Industrial y Jefe de Planta. - No se evidencia competencias funcionales por nivel o propias del cargo para el nivel operativo. - No define la descripción de funciones esenciales de los cargos de acuerdo a la estructura organizacional y al objetivo de cada Proceso. - No se encuentra alineado con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 6. 	<p><i>acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título."</i></p> <p>Así mismo se recomienda tener en cuenta la "Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias Laborales, versión 2" dispuesta por la Función Pública, como apoyo para la implementación de MIPG, que corresponde a una "metodología de fácil consulta y comprensión para ayudar a mantener actualizados y ajustados los perfiles de los empleos."</p> <p>Lo anterior en pro de fortalecer el Sistema de Control Interno, evitado afectaciones a la eficiencia organizacional, tal como se identifica en la consecuencia del riesgo No. 1 del Proceso.</p>
--	---	---

Sobre la implementación y efectividad de acciones resultantes de anteriores auditorias y/o evaluaciones (13):

El Proceso de Gestión del Talento Humano con corte a 31 de octubre de 2019 presenta el siguiente estado en los planes de mejoramiento correspondiente a las auditorias realizadas por la Oficina de Control Interno:

VIGENCIA	DEPENDENCIA UNIDAD DE NEGOCIO	FECHA DEL INFORME	N° DE INFORME AUDITORIA	N° HALLAZGO	ESTADO HALLAZGO
2.017	Oficinas Centrales	30/11/2017	1.997.474	1	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO
				2	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO
				3	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO

VIGENCIA	DEPENDENCIA UNIDAD DE NEGOCIO	FECHA DEL INFORME	N° DE INFORME AUDITORIA	N° HALLAZGO	ESTADO HALLAZGO
2.018	Oficinas Centrales	20/06/2018	2.055.606	5	VENCIDA
				8	VENCIDA
				11	VENCIDA
				12	VENCIDA
				13	VENCIDA
				15	VENCIDA
				16	VENCIDA
				20	VENCIDA
2.018	FASAB	02/05/2018	2.040.714	1	VENCIDA
				3	VENCIDA
				4	VENCIDA
2.018	FEXAR	20/09/2018	2.084.527	1	VENCIDA
				5	VENCIDA
2.018	Oficinas Centrales	15/11/2018	2.102.513	1	VENCIDA
				6	EJECUCIÓN
				8	VENCIDA



INFORME DE AUDITORIA y/o EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Liberado: 2019-02-11
 Número de Rev.: 5
 Cód.: IM OC OCI FO 010
 Página 36 de 36

Synergy No (1). 02.244.646

Fecha (2): Diciembre 03 de 2019

2.018	FASAB	28/12/2018	2.119.659	1	VENCIDA
				2	VENCIDA
2.019	Oficinas Centrales	06/02/2019	2.123.339	3	VENCIDA
				1	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO
2.019	Oficinas Centrales	02/05/2019	2.159.656	2	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO

Conclusiones de la Auditoria y/o Evaluación (14):

De acuerdo con el resultado de la verificación selectiva efectuada al Proceso Gestión del Talento Humano, según el alcance establecido, se evidenció cumplimiento parcial de la normatividad existente, observando debilidades que afectan la efectividad de los controles establecidos.

Es importante fortalecer la interacción sistémica entre Procesos con el fin de optimizar los recursos disponibles, generado una Cultura de Integridad al interior de la Industria Militar, garantizando el logro del objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua".

Anexos: (15)

Plan de mejoramiento.

Funcionario(s) Oficina de Control Interno (16)

Auditados/evaluados (17)

Téc. LAURA ECHEVERRÍA MORA
 Analista Oficina de Control Interno

A. Púb. MA. ALEJANDRA GARCÍA DUEÑAS
 Profesional en misión de la ET
 Oficina de Control Interno

C.P. SHIRLEY MORENO MORALES
 Profesional Oficina de Control Interno

Abo. ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ
 Jefe División Administración de Personal

Abo. MARIA DEL PILAR SERRANO BUENDÍA
 Subgerente Administrativa