

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Líder(es) y/o Responsable del Proceso (3)	Abo. MARÍA DEL PILAR SERRANO BUENDÍA Subgerente Administrativa Abo. ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Jefe División Administración de Personal
Proceso y/o Procedimientos, actividad específica auditada y/o evaluada (4)	Gestión del Talento Humano Cód.: IM OC SGA PS 001 Rev.14.
Alcance (5):	Verificación selectiva al cumplimiento de las directivas emitidas por el Gobierno Nacional y la Industria Militar para atender la emergencia sanitaria a causa del virus COVID- 19, durante el periodo comprendido entre marzo y junio de 2020. Verificación selectiva de las novedades de nómina, generadas durante el primer semestre de 2020, correspondientes a la planta de personal de la Industria Militar. Verificar de manera selectiva la ejecución del Programa de Bienestar y Ambiente Laboral, correspondiente al primer semestre de 2020. Verificación selectiva hechos denunciados por la ciudadanía que presentan relación directa con el Proceso de Gestión del Talento Humano.
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 normativa vigente y aplicable para el Proceso Gestión del Talento Humano. Verificación de la aplicación y efectividad de los controles definidos en la matriz 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". Decreto 2701 de 1988 "Por el cual se reforma el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, establecimientos públicos o empresas industriales y comerciales del estado, adscritos o vinculados al Ministerio de Defensa Nacional." Decreto 2775 de 1997 "Por el cual se aprueba el Acuerdo 0393 de 12 de agosto de 1997 dictado por la Junta Directiva de la Industria Militar." Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". 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 648 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" Artículo 17.

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 2 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

<p>Documentos de referencia (8): (Criterios)</p>	<p>Decreto 771 de 2020 "Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional".</p> <p>Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".</p> <p>Código sustantivo del trabajo adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950.</p> <p>Directiva Presidencial No. 09 de 2018 "Directrices de austeridad".</p> <p>Circular 041 de 2020 "Lineamientos respecto del trabajo en casa".</p> <p>Acuerdo 37 de 1979 "Por el cual se ratifica una determinación adoptada por la Junta Directiva de la Industria Militar, sobre la prima de riesgo al riesgo al personal de la Fábrica de Explosivos "Antonio Ricaurte".</p> <p>Acuerdo 514 de 2009 "Por el cual se implementa una Prima Extralegal de Riesgos para los trabajadores oficiales que laboran en la Fábricas José María Córdova y Santa Bárbara".</p> <p>Acuerdo 574 de 2020 "Por la cual se fija el sistema de clasificación, remuneración y se dictan otras disposiciones para los Trabajadores Oficiales de la Industria Militar".</p> <p>Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 3.</p> <p>Proceso Gestión del Talento Humano Cód.: IM OC SGA PS 001 Rev.14.</p> <p>Manual de Directrices de vinculación, perfiles y competencias de trabajadores oficiales Cód.: IM OC DAP MN 003, Rev. 2.</p> <p>Procedimiento para gestionar los roles de la Oficina de Control Interno en la Industria Militar Cód.: IM OC OCI PR 002, Rev. 5.</p> <p>Procedimiento para la administración y gestión de los riesgos y las oportunidades en la Industria Militar Cód.: IM OC OFP PR 018, Rev.12.</p> <p>Procedimiento de Nómina Cód.: IM OC DAP PR 004, Rev. 3.</p> <p>Procedimiento de Bienestar y Ambiente Laboral Cód.: IM OC DAP PR 005, Rev. 3.</p> <p>Instructivo Centro Vacacional Melgar Cód.: IM OC DAP IN 017 Rev. 5.</p> <p>Instructivo de selección, contratación y permanencia de personal de planta Cód.: IM OC DAP IN 001 Rev. 5.</p> <p>Instructivo de beneficios educativos Cód.: IM OC DAP IN 012, Rev. 3.</p> <p>Instructivo retiro de personal Cód. IM OC DAP IN 002, Rev. 4.</p> <p>Instructivo retiro personal en misión IM OC DAP IN 008, Rev. 4.</p> <p>Oficio No. 02.253.712 "Directiva transitoria para el apoyo al personal sus familias y la normalización de la operación en FEXAR".</p> <p>Oficio No. 02.286.325 "IM OC SGT DII - Instrucciones para el personal de la Industria Militar para la prevención contra la propagación COVID-19".</p> <p>Oficio No. 02.290.283 "Directiva transitoria plan de contingencia y continuidad del negocio para enfrentar la emergencia sanitaria por causa del COVID-19".</p> <p>Reglamento Interno de Trabajo Industria Militar.</p>
<p>Antecedentes (9):</p>	<p>Documento No. 02.055.606 - IM-OC-OCI Informe Auditoria Proceso Gestión del Talento Humano (20/06/2018).</p> <p>Documento No. 02.244.646 - IM-OC-OCI Informe Auditoria Proceso Gestión del Talento Humano (03/12/2019)</p> <p>Denuncia recibida mediante correo electrónico el 05 de febrero de 2020 y radicada en la Industria Militar con oficio No. 02.266.900 del 11 de febrero de 2020.</p> <p>Denuncia recibida mediante correo electrónico "trabajadores Indumil FASAB" indumiltrabajadores@gmail.com el 13 de noviembre de 2020, radicada en la Industria Militar con oficio No. 02.363.492 del 13 de noviembre de 2020.</p>

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Documentos Analizados (10):

- Manual General del Sistema de Control Interno de la Industria Militar Cód.: IM OC OCI MN 001, Rev. 3.
- Procedimiento para el diseño y análisis de indicadores de gestión Cód.: IM OC OFPPR 016, Rev. 4.
- Guía de Gestión de Talento Humano IM OC DAP IF 118, Rev. 1.
- Oficio No. 02.342.295 de septiembre 23 de 2020 "CORREO SOLICITUD DIVULGACIÓN LEY 1284 Y SOLICITUD COLEGIO NACIONAL DE ECÓLOGOS"

Resultados de la Auditoria y/o Evaluación (11)

Aspectos positivos (Fortalezas y/o prácticas destacables) (a):

1. Se destaca el compromiso del Proceso de Gestión del Talento Humano de promover una cultura de autocuidado y prevención para evitar la propagación del COVID-19, generando actividades de participación a través de capacitaciones virtuales en cumplimiento al plan de capacitación institucional y actividades de bienestar para todos los funcionarios de la Industria Militar. TH-67 / TH-70
2. Es importante resaltar el trabajo en equipo del Proceso Gestión del Talento Humano, situación que denotó organización y conocimiento del mismo, permitiendo al equipo auditor tener alcance a toda la información requerida de manera oportuna, clara y completa en desarrollo de la auditoria.

Comentarios Generales y/o especiales (b):

1. Políticas de prevención para evitar la propagación del COVID – 19:

1.1. Circular 041 de 2020 del Ministerio de Trabajo:

- Tomando como referencia la revisión selectiva efectuada a las novedades de nomina, se observa que durante el periodo de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional, la Industria Militar ha no ha efectuado disminución en los salarios de los trabajadores, por el contrario ha cumplido con la política de reclasificación salarial para los funcionarios. TH-27
- No se evidencia pago por concepto de horas extras a los funcionarios que realizan trabajo en casa, lo cual se observo de acuerdo al filtro efectuado a los funcionarios con auxilio de conectividad correspondiente al mes de junio de 2020 y teniendo en cuenta que corresponde a personal administrativo. TH-28
- Con el fin de evitar impactos negativos en la salud mental y equilibrio emocional de los trabajadores, la Industria Militar desarrollo charlas y actividades virtuales con la Doctora Sarmiento Reyes Ruth Janeth, acerca de sensibilización y comunicación de riesgos psicosociales, apoyo y atención psicosocial a nivel personal y grupal y capacitación para promover la implementación de acciones para vivir de forma positiva el escenario actual. TH-77 / TH-78

Así mismo, en coordinación con las diferentes entidades ha promovido la participación de los funcionarios en capacitaciones virtuales como:

- Ser Feliz Para Servir Ahora Desde Casa - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ¿Cómo afrontar el estrés laboral en momentos de cambio? – ARL SURA.
- Ergonomía y biomecánica en lugares remotos de trabajo: ¿Cómo trabajar bien desde casa? – ARL SURA.
- Actividades Saludables Diarias – Caja de compensación familiar Compensar.

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 4 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Lo anterior, obedece a la aplicación de mecanismos para la integración armónica entre el ámbito familiar y laboral con motivo del desarrollo de trabajo en casa, en cumplimiento a las disposiciones del Oficio No. 02.290.283 "Directiva transitoria plan de contingencia y continuidad del negocio para enfrentar la emergencia sanitaria por causa del COVID-19", numeral IV, literales A y G.

1.2. Oficio No. 02.290.283 "Directiva transitoria plan de contingencia y continuidad del negocio para enfrentar la emergencia sanitaria por causa del COVID-19".

- E Proceso Gestión del Talento Humano ha promovido la participación de los funcionarios de la Industria Militar en capacitaciones virtuales, así:

- Transparencia y Acceso a la Información Pública – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Invitación a Capacitación Análisis de Datos al Servicio de las Entidades Públicas – Escuela Superior de Administración Pública. TH-30

Lo anterior en cumplimiento a las disposiciones establecidas en el numeral III, literal B, Objetivo 1 "Asegurar la continuidad del negocio y la misión constitucional de Indumil" y numeral IV, literal G, aspecto No. 5 "Capacitaciones acerca de nuevas tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar trabajo en casa y mantener la seguridad en la información".

Así mismo, a través de la Oficina de Comunicaciones la Oficina de Informática ha generado boletines en los que se imparten las medidas de seguridad de la información (redes y comunicaciones, correo electrónico, software, entre otros).

- Con el fin de cumplir el Objetivo 2 "Minimizar impacto financiero", de acuerdo a las disposiciones establecidas en el numeral III, literal B, se evidencia:

- Oficio No. 02.316.201 de julio 21 de 2020 "Propuesta y cumplimiento Decreto 1009 plan de austeridad situaciones administrativas División Administración de Personal".
- Comportamiento de los rubros presupuestales con corte noviembre de 2019 y 2020, presentan una disminución significativa, así:

POSPRE		DESCRIPCIÓN	COMPROM. ACUM.		VARIACIÓN RELATIVA	OBLIG. ACUMULADAS		VARIACIÓN RELATIVA
2019	2020		2019	2020		2019	2020	
A101030000	A11118	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	742.764.016	591.977.512	-20%	742.764.016	591.977.512	-20%
A202040100	A22200	VIÁTICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISIÓN	428.767.294	302.228.291	-30%	427.182.440	291.222.733	-32%
D105010220	D810151200	VIÁTICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISIÓN	542.774.120	206.142.605	-62%	534.895.277	197.240.199	-63%
A202040200	A202040200	GASTOS DE VIAJE	387.530.157	256.173.523	-34%	316.810.888	85.765.335	-73%
D105010221	D105010221	GASTOS DE VIAJE DE PRODUCCIÓN	225.895.903	109.555.512	-52%	218.259.722	74.172.047	-66%

Lo anterior, teniendo en cuenta el aspecto 20 de "Restringir rubros de viáticos, gastos de viaje y tickets aéreos, y generación de horas extras".

- Se dio cumplimiento de ejecución de vacaciones anticipadas para los trabajadores tanto de planta como personal en misión entre los meses de abril y junio del presente año, de acuerdo a verificación selectiva efectuada a las resoluciones de autorización de vacaciones, novedades de nómina e informe de vacaciones del personal en misión remitido por la empresa PTA el 17 de julio de 2020. TH-31/TH-32

Lo anterior, de acuerdo a las disposiciones establecidas en numeral IV, literales B y G.

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

2. Revisión selectiva nómina planta Industria Militar:

2.1. Reporte de novedades de nómina: TH-25 / TH-26

De acuerdo a verificación selectiva se observó que los Grupos de Relaciones Industriales de Fábricas presentan oportunamente las novedades de nómina, dentro de los diez primeros días hábiles, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Procedimiento de nómina IM OC DAP PR 004, Rev. 3, numeral 4.2.

2.2. Asignación salarial vigencia 2020

De acuerdo a verificación selectiva efectuada a la remuneración devengada por 942 trabajadores oficiales de la planta de la Industria Militar, se evidenció que se encuentra de acuerdo a las disposiciones establecidas en Acuerdo 574 de 2020, artículo 1. TH-27

2.3. Auxilio de conectividad:

De acuerdo a verificación selectiva a la liquidación del pago de auxilio de conectividad, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Decreto 771 de junio 03 de 2020 en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, se evidenció:

- El auxilio de conectividad se empezó a reconocer a partir de junio de 2020, de acuerdo a lo observado en los comprobantes de pago (transacción ZPY003) e información generada selectivamente por funcionario de la transacción PC00_M99_CWTR del sistema SAP.
- De acuerdo al recálculo efectuado en desarrollo de la auditoría se observó que el auxilio es liquidado de manera proporcional por los días reportados a los funcionarios que desarrollaron trabajo en casa y que devengan hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tomando como base de liquidación el valor de \$102.854. TH-28
- En el mes de junio se reconoció auxilio de conectividad a 26 funcionarios, sin embargo, se evidenció:
 - El funcionario con número de personal 1448, no registro pago del auxilio, el cual fue reconocido y pagado en el mes de julio de 2020, como "auxilio de transporte legal retroactivo". TH-29
 - El funcionario con número de personal 1266, registra novedad de auxilio de conectividad por 12 días sin embargo el valor liquidado corresponde a 18 días, por lo cual se efectuó recálculo del auxilio reconocido al funcionario durante el periodo comprendido entre julio y noviembre evidenciando que durante ese periodo no se presentaron novedades adicionales. TH-28

2.4. Bonificación de servicios prestados: TH-30

Se efectuó verificación selectiva a la liquidación de bonificación de servicios correspondiente a 118 funcionarios en los meses de abril y junio de 2020, observando:

- El reconocimiento de la bonificación se realizó a los funcionarios que cumplieron años de servicio en los meses abril y junio de 2020.
- La liquidación de la bonificación se realizó teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el Acuerdo 574 de 2020, artículo 26, así:
 - 50% para quienes devengan un salario menor o igual a \$1.853.502.
 - 35% para quienes devengan un salario mayor a \$1.853.502.
- En el caso de los cargos Jefe de División, Jefe de Grupo y Jefe de Planta, que devengan prima técnica por concepto de evaluación de desempeño, se observa que la liquidación de la bonificación se efectuó sin tener en cuenta la prima técnica, en atención a que no es factor salarial y conforme a las disposiciones

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 6 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

establecidas en el Acuerdo 574 de 2020, artículo 26, parágrafo 1: *"Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, y la prima técnica por título de formación avanzada y experiencia altamente calificada..."*.

Lo anterior de acuerdo a verificación en el sistema SAP, transacción ZPY003.

- De acuerdo a verificación selectiva en el sistema SAP, transacción ZPY003, se observó que los valores registrados en los comprobantes de nomina se encuentran conforme a la liquidación presentada en las pre nóminas de abril y junio de 2020.

2.5. Vacaciones, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación: TH-31

En desarrollo de la auditoría se efectuó recálculo de la liquidación de vacaciones, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación correspondiente a los meses de abril y junio de 2020, para 637 funcionarios, observando:

- No se presentaron diferencias entre el recálculo y el valor liquidado en la nómina de los meses tomados como muestra.
- Dando alcance a las disposiciones establecidas Resolución No. 385 del 12 de marzo de 2020, emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social *"Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID- 19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus"*, la Industria Militar tomó medidas temporales y excepcionales de carácter preventivo mediante oficio No. 02.280.990, en el se incluyó el numeral 7 *"...De acuerdo con lo anterior y debido a la situación actual aquí descrita, los trabajadores y la Industria Militar podrán acordar en cualquier momento el disfrute de vacaciones acumuladas, anticipadas, o colectivas para enfrentar adecuadamente la contingencia del COVID -19."*, enmarcado en el Decreto 2701 de 1988, artículos 8 y 14.

Teniendo en cuenta lo anterior, en desarrollo de la auditoría se evidenció liquidación de vacaciones, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación a 626 funcionarios que presentaban derecho al descanso remunerado con corte abril y junio, observando que 9 funcionarios presentaron disfrute de vacaciones anticipadas, así:

NÚMERO DE PERSONAL	NOMBRE DEL EMPLEADO O CANDIDATO	FECHA DE PAGO	FECHA DE INGRESO
1269	RUBIO RAMIREZ LUIS ALEXANDER	25/04/2020	01/10/2019
1319	MUNOZ SOTELO ELIZABETH	25/04/2020	01/10/2019
1640	GUTIERREZ AHUMADA JULIO CESAR	25/04/2020	16/05/2019
1652	PATINO MONTANA OSCAR JAVIER	25/04/2020	02/07/2019
1269	RUBIO RAMIREZ LUIS ALEXANDER	25/04/2020	01/10/2019
1319	MUNOZ SOTELO ELIZABETH	25/04/2020	01/10/2019
1640	GUTIERREZ AHUMADA JULIO CESAR	25/04/2020	16/05/2019
1652	PATINO MONTANA OSCAR JAVIER	25/04/2020	02/07/2019
1292	ROMERO PENALOZA JALBER GERMAN	25/06/2020	01/10/2019
1487	MESA LEON FERNANDO	25/06/2020	16/01/2020
1651	CHANGO CRUZ EDWIN CAMILO	25/06/2020	02/07/2019

Sin embargo, es importante aclarar que con corte diciembre de 2020, solo el funcionario con número de personal 1487 tiene pendiente 16 días para completar el año de servicio.

- Las resoluciones de autorización de vacaciones presentan en detalle los funcionarios que adquirieron el derecho y a quienes se les otorga vacaciones anticipadas.

2.6. Prima de riesgos: TH-33

De acuerdo a verificación selectiva a la liquidación de la prima de riesgos de 736 funcionarios,

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 7 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

correspondiente al junio de 2020 y teniendo como referencia las disposiciones establecidas en los Acuerdos 032 de 1979, 514 de 2009 y 555 de 2017, se evidenció:

- La prima de riesgos factor salarial se liquidó únicamente para los centros de costos de la Fábrica de Explosivos Antonio Ricaurte. TH-33
- La prima de riesgos no factor salarial corresponden a los funcionarios de los centros de costos de la Fábrica General José María Córdova, Fábrica Santa Bárbara, Representantes de Ventas y Jefes de Almacén de los Almacenes que se encuentran expuestos a altos riesgos y operación. TH-33
- Resultado del recálculo se observó que los valores liquidados se encuentran conforme a las novedades de nómina presentadas durante el segundo trimestre de 2020, es decir que se calculo de manera proporcional en cada caso. TH-33
- Se efectuó pago negativo por concepto de prima de riesgos a un funcionario perteneciente al centro de costo 191000 - División Investigación y Desarrollo de Oficinas Centrales, por lo cual, en desarrollo de la auditoría se realizó verificación de los comprobantes de pago del funcionario desde la vigencia 2017 a noviembre de 2020, así: TH-34

NÚMERO DE PERSONAL	NOMBRE DEL EMPLEADO O CANDIDATO	NIF	TEXTO DIVISIÓN DE PERSONAL	FECHA DE PAGO	TEXTO EXPL. CC-NÓMINA	CANT.	PAGO
1449	RODRIGUEZ LOMBANA GEIBER AQUILEO	1030603241	Oficina Central	25/05/2018	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.740.274
				25/09/2018	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.740.274
				25/12/2018	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.740.274
				25/03/2019	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.740.274
				25/06/2019	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.740.274
				25/09/2019	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.818.587
				25/12/2019	Prima Riesgo No Sal. Retr	15	1.818.587
				25/03/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/04/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/05/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/06/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/07/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/08/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/09/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
				25/10/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-300.000
25/11/2020	Prima Riesgo No Sal. Retr	0	-600.000				

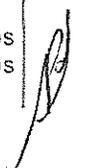
Lo anterior denota incumplimiento a las disposiciones establecidas en los Acuerdos 032 de 1979, 514 de 2009, 561 de 2018 y 569 de 2019, en los cuales se reglamenta la prima de riesgos para el personal de las Fábricas.

Es de aclarar que en documento Excel entregado por el Proceso de Gestión del Talento Humano, se observa la relación personal con pago prima de riesgo vigencia 2019, en la cual se registra al funcionario como "Profesional especializado" del "G. Ing. Técnica FAGECOR".

2.7. Prima técnica: TH-37

De acuerdo a verificación selectiva a la liquidación de la prima técnica de 57 funcionarios, correspondiente a los meses de abril y junio de 2020, se evidenció:

- La prima técnica factor salarial es reconocida a ocho empleados públicos y tres trabajadores oficiales.
- La prima técnica no factor salarial es reconocida a un empleado público (Gerente General) y cuarenta y cinco trabajadores oficiales.
- Resultado del recálculo efectuado, se observó que los valores liquidados se encuentran conforme a los porcentajes establecidos en el artículo 25 del Acuerdo 574 de 2020, de acuerdo a los cargos correspondientes a los niveles directivos y ejecutivos.



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 8 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

2.8. Novedades de nómina:

TH-38

De acuerdo a verificación selectiva efectuada a las novedades de nómina de los meses de abril y junio de 2020, correspondientes a incapacidades de enfermedad general y de accidentes de trabajo de aproximadamente 40 funcionarios de la Industria Militar, se evidenció:

- Las incapacidades de enfermedad general se calcularon con base al 66,67% del salario de cada trabajador.
- Las incapacidades por accidente de trabajo se calcularon con una base del 100% del salario de cada trabajador.
- Los cálculos efectuados para la liquidación del sueldo, auxilio de incapacidad, auxilio de transporte, auxilio de conectividad y descuento de alimentación, se encontraron conforme a los días laborados y cargo de cada trabajador.

3. Bienestar y Ambiente Laboral:

3.1. Ejecución Programa de bienestar y ambiente laboral: TH-44

- De acuerdo a verificación selectiva, se observó la ejecución de las siguientes actividades del programa de bienestar y ambiente laboral vigencia 2020:

ACTIVIDAD PLAN DE BIENESTAR	SOPORTE DE ACTIVIDAD
Día de la mujer	Almuerzo, día de descanso y rifa de bonos Frisby soportado con evidencia fotográfica en correo electrónico institucional del 05 de marzo de 2020.
Día de la madre	Invitación vía correo electrónico, a homenaje de la Policía nacional emitido por Facebook Live, viernes 8 de mayo de 2020
Día del padre	Correo Induflash de felicitación 19 de junio 2020.
Día de la secretaria	Actividad Stand Up compensar jueves 30 de abril / Correo de felicitación Induflash.
Cumpleaños funcionarios	Correos diarios Induflash de felicitación y permiso de cumpleaños (descanso remunerado).
Día de la Industria Militar	Bingo, Stand Up, Condecoraciones años de servicio y Medallas honor al mérito.
Actividad pre pensionados (años maravillosos)	Seminario "Preparación para la Jubilación" viernes 20 de noviembre de 2020 (Oficio No. 02.365.287)
Permisos	Por quinquenios.
Centro Vacacional Melgar	Reservas enero 2020.
Campañas Induflash	Correos diarios de Induflash más cerca de ti.
Horario que permite compartir en familia	Compensación turnos de descanso fin de año.
Cierre de gestión	Bonos Club Sodexo – Canasta. Bonos Club Sodexo - Regalo para los hijos de los trabajadores.
Novenas navideñas	Celebración virtual de las novenas de aguinaldos.

- Se evidencia contrato No. 1-019 de julio 29 de 2020 (proyecto 9137), suscrito con la Caja de compensación familiar Compensar, con el objeto de "Prestación de servicios de actividades de bienestar y capacitación para la ejecución de los planes de bienestar y capacitación 2020 de la Industria Militar", en el cual se observa la clausula 3, con el detalle de las actividades de bienestar, que con corte a 17 de diciembre presenta la ejecución de las siguientes actividades, de acuerdo a lo informado por el Proceso de Gestión de Talento Humano, mediante correo Outlook de diciembre 17 de 2020: TH-45 / TH-43

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

ACTIVIDAD	VALOR	ESTADO DE TRÁMITE DE PAGO
Celebración amor y amistad: - Suministró de chocolatería en forma de corazón con empaque individual. - Suministro de material para decoración de los casinos de cada unidad de negocio	\$5.320.450	KZ15- 24727
Actividad de pre pensionados (Años maravillosos)	\$ 3.531.000	Etapa de elaboración del informe de supervisor para generar el pago
Día de la Industria Militar (Orgullo por la empresa, orgullo por el trabajo personal) - Realización aniversarios en cada Unidad de negocio. - Celebración aniversario virtual, bingo, artista y premiaciones.	\$172.656.307	Etapa de elaboración del informe de supervisor para generar el pago
Día dulce en Indumil - Entrega de una bolsa de dulces. - Acompañada por un personaje caracterizado de bruja para las diferentes unidades de negocio. Personaje que fue suministrado por compensar sin costo para la industria militar.	\$ 33.303.796	Etapa de elaboración del informe de supervisor para generar el pago
Estímulos e incentivos: Medallas de oro, plata y botón de tiempo de servicio	\$ 14.112.907	Etapa de elaboración del informe de supervisor para generar el pago
Total	\$225.393.460	

}

TH-49/
TH-50

Así mismo, se efectuó verificación selectiva en el sistema SAP de los costos de las actividades de bienestar de la vigencia 2020 en comparación con la vigencia 2019, observando el siguiente comportamiento:

ACTIVIDAD	OBLIGACIONES ACUMULADAS SAP 2019	REGISTROS DAP 2020
Actividad de pre pensionados (Años maravillosos)	TH-48 \$5.834.090	\$3.531.000 TH-49
Día de la Industria Militar (Orgullo por la empresa, orgullo por el trabajo personal)	TH-48 \$400.659.459	\$172.656.307 TH-53

Lo anterior, obedeció a necesidad de ejecutar las actividades de manera virtual en cumplimiento a los protocolos de bioseguridad para prevenir la propagación del Covid-19, en virtud de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional.

- El programa de bienestar se encuentra firmado por el Jefe de División Administración de Personal, Subgerente Administrativo y el Gerente General, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Instructivo de Bienestar y Ambiente Laboral IM OC DAP PR 005, Rev. 3, diagrama de flujo, etapa 3. TH-44
- El programa de bienestar y capacitación fue elaborado teniendo en cuenta la rutas de la felicidad, crecimiento y servicio establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión del Talento Humano y de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Instructivo de Bienestar y Ambiente Laboral IM OC DAP PR 005, Rev. 3, numeral 4.1. TH-44
- Se evidencia cumplimiento de las disposiciones impartidas Oficio No. 02.290.283 "Directiva transitoria plan de contingencia y continuidad del negocio para enfrentar la emergencia sanitaria por causa del COVID-19", numeral III, literal B, Objetivo 1 "Asegurar la continuidad del negocio y la misión constitucional de Indumil", aspecto "Garantizar el bienestar laboral y personal de los funcionarios y sus familias."

}

TH-44

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 10 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

3.2. Encuesta bianual:

Teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el Procedimiento de bienestar y ambiente laboral IM OC DAP PR 005, numeral 4.4. "Calidad de Vida Laboral – Ambiente Laboral: La División Administración de Personal efectuará las acciones necesarias para la contratación de la empresa que aplicará la encuesta bianual y de la presentación de los mismos al Grupo de Gerencia, quien determinará las acciones a seguir con respecto a esta información.", el Proceso de Gestión del Talento suministró la siguiente información:

- Informe de empresa Invamer Investigación y Asesoría de Mercado, producto de la aplicación de la encuesta de percepción de cliente interno, efectuada entre el 16 de julio y el 13 agosto de 2019, la cual fue contratada mediante Orden de Compra No. 45-7863 de diciembre de 2018 (proyecto 7865), con el fin:
 - "Determinar el grado de satisfacción que tienen los miembros de Indumil con el servicio general recibido.
 - Conocer los factores en los cuales la empresa debe mejorar o hacer énfasis para lograr mejorar la satisfacción de sus miembros.
 - Desarrollar un modelo de mejoramiento que apoye el trabajo interno de las áreas."

Es de aclarar, que la supervisión de la ejecución del objeto contratado estuvo a cargo del Jefe de División de Almacenes Comerciales.

- El resultado de la aplicación de la Encuesta de percepción de cliente interno fue presentado a los Líderes de proceso mediante oficio No. 02.232.870 de noviembre 01 de 2019 "IM OC OFP - Resultados Encuesta de Entendimiento y Aplicación de la Política de Gestión Integral y Encuesta de Cliente Interno vg 2018 y 2019". TH-54
- El informe presentó los resultados obtenidos por cada Subgerencia, Fábrica y Oficina Asesora, junto con las recomendaciones y conclusiones, en cada caso, en el cual se evidenció:
 - Evaluación de factores relacionados con al ambiente laboral, como los son: valores organizacionales, relación con Directivos, inducción, capacitación, procesos de bienestar (incentivos, actividades recreacionales, culturales y deportivas, condiciones de trabajo).
 - Conclusión de "Otros Indicadores": "El proceso de gestión humana obtiene una calificación buena en sus procedimientos de inducción, aunque se puede mejorar la planeación de los mismos, con el fin de que sean más oportunos. TH-55

Hay una gran oportunidad de mejoramiento en los procesos de gestión humana de bienestar, ya que en general se obtienen calificaciones bajas en: las actividades deportivas realizadas 3,73 y el bienestar integral del personal y de sus familias 3,78". TH-55

- El Proceso Gestión del Talento Humano teniendo en cuenta los resultados obtenidos, efectuó como plan de mejoramiento:
 - Alianza con la caja de compensación familiar Compensar, para realizar diferentes invitaciones dirigidas a los trabajadores y su núcleo familiar, para participar en actividades de diversión, entretenimiento, teatro, cocina, capacitación, shows de artistas, deportes, clases de yoga, gimnasia, aeróbicos, talleres de manualidades, talleres de mejora tu casa.
Con el fin de brindar la oportunidad para salir de la monotonía y compartir con sus núcleos familiares.
 - Acompañamiento psicosocial de la Dra. Ruth Janeth Sarmiento Reyes, quien desarrollo terapias, seguimiento a cada caso particular, charlas anti estrés y depresión, manejo del regreso al colegio de los niños, entre otros. TH-36 (TH-38)
 - Ejecución de actividades del programa de bienestar y ambiente laboral.

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

- En la vigencia 2020 el Proceso Gestión del Talento Humano, solicitó a la caja de compensación familiar Compensar el apoyo sin costo de la aplicación de la encuesta de "Calidad de Vida", la cual se realizó del 08 al 12 de octubre. **TH-SG**
- Con corte 17 de diciembre de 2020 se encuentra en etapa de tabulación y elaboración del informe final de los resultados por parte de la Caja de Compensación, para posterior divulgación al Grupo Directivo.

3.3. Programa pre pensionado: **TH-S7/TH-S9**

Se efectuó verificación de la desvinculación laboral asistida, mediante revisión de soportes de las actividades realizadas durante el 2020 para preparación de los funcionarios que se encuentran próximos a pensionarse, evidenciando el desarrollo del Seminario "Preparación para la Jubilación" el 20 de noviembre de 2020, en horario de 07:00 am a 4:00 pm, de acuerdo a la programación efectuada mediante oficio No. 02.365.287 de noviembre 18 de 2020, soportado en pantallazos de asistencia y fotografías de video conferencia virtual, suministradas por el Proceso Gestión del Talento Humano.

3.4. Permisos por quinquenios: **TH-G1**

En la verificación realizada de los funcionarios que cumplen con los años de servicio (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40) para el disfrute de 3 días de permiso remunerados, de acuerdo a los establecido en el "Procedimiento de Bienestar y Ambiente Laboral Cód. IM OC DAP PR 005" se observa que durante la vigencia 2020, 5 funcionarios de 142 funcionarios han solicitado a la División de Administración de personal el permiso en mención.

Por lo anterior es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano, promover estrategias para que los funcionarios disfruten del permiso otorgado por quinquenio, fortaleciendo la ruta de la felicidad en la Industria Militar.

3.5. Auxilios educativos: **TH-G2/TH-G3**

En la verificación de los beneficios educativos otorgados en la vigencia 2020 al personal de planta de las cuatro unidades de negocio se observa

- El Proceso Gestión del Talento Humano comunicó a los funcionarios los plazos establecidos para la recepción de solicitudes de beneficios educativos a través de correo Induflash con fecha del 29 de mayo de 2020 y oficio synergy No 02.297.684 "IM OC SGA DAP BENEFICIOS EDUCATIVOS 2020" de mayo 27 de 2020. **TH-G2**
- En la verificación de los montos asignados a los funcionarios, se observa, que los criterios del Instructivo de beneficios educativos IM OC DAP IN 012, Rev. 3, numeral 4.1.4 "Cuantía del beneficio educativo", ítems 2 y 3, no se encuentran alineados entre sí, teniendo en cuenta que a los siguientes funcionarios se les otorgó como beneficio educativo el valor correspondiente a 3 mensualidades de pensión, cuyo valor correspondió a menos de un cuarto de SMMLV, como se evidencia a continuación: **TH-ZZ**

Funcionario	Cédula	Cargo	Grado	Tipo de Beneficio	Estudios	Costo Pensión	Porcentaje	Beneficio Otorgado
Castillo Díaz Emerson	74.083.746	Ajustador Taller Modelos	IV	C	Secundaria	\$40.000	3 mensualidades	\$120.000
Flórez Boyacá Renzo Enrique	74.182.264	Supervisor Taller Micro fundición	IV	C	Secundaria	\$52.500	3 mensualidades	\$157.500

TH-G3

Por lo anterior, en los dos casos el Proceso Gestión del Talento Humano aplicó las disposiciones del ítem No. 2 "Para los funcionarios de otras clases que soliciten el beneficio educativo para sus hijos que se encuentran cursando grado de preescolar, básica primaria y secundaria en cuenta para el cálculo 3 mensualidades de pensión", sin embargo, teniendo en cuenta que el costo de la pensión, los funcionarios recibieron menos de 1/4 del SMMLV, lo cual contraviene las disposiciones del ítem No. 3 "Ningún funcionario recibirá un Beneficio Educativo por menos de un cuarto (1/4) del Salario Mínimo Mensual

TH

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 12 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Legal Vigente de Indumil".

- De acuerdo a información suministrada por el Proceso Gestión del Talento Humano y verificación en el sistema SAP (transacción FMAVCR01), se evidencia otorgamiento de beneficios educativos a los funcionarios de la Industria Militar por valor de \$414.653.382, en el mes de julio de 2020. *TH-62*
TH-65
- Es importante aclarar que en desarrollo de la auditoria no se realizó verificación de soportes entregados por los funcionarios para solicitud de beneficios educativos vigencia 2020, teniendo en cuenta que en el Informe de auditoría al SCI – Denuncia Presuntas Irregularidades FASAB No. 02.366.797 de noviembre 23 de 2020, se registro el hallazgo No. 2, relacionado con las debilidades presentadas en los soportes entregado por un funcionario para el otorgamiento de beneficio educativo en la vigencia 2015 y 2017.

Así mismo, con corte 17 de diciembre de 2020 el estado del plan de mejoramiento es "En revisión".

3.6. Ejecución presupuestal vigencia 2020:

De acuerdo a consulta en el sistema SAP transacción ZPSM_TR_REP_GASTOS "Informe de Ejecución Mensual de Gastos", con corte al periodo de noviembre de las vigencias 2019 y 2020, se observó el siguiente resultado:

- Ejecución vigencia 2020:

POSPRE	DESCRIPCIÓN	PRESUP. DEFINITIVO	COMPROM. ACUM.	% DE EJECUCIÓN	OBLIG. ACUMULADAS	% DE PPTO OBLIGADO
A2219690	OTROS SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO Y DIVERSIÓN (Servicios para bienestar)	1.082.756.475	814.653.382	75%	414.653.382	38%
A2219790	OTROS SERVICIOS DIVERSOS N.C.P. (Servicio de capacitación)	901.722.080	396.661.332	44%	91.190.533	10%

Por lo anterior, se efectuó consulta en la transacción FMAVCR01 "Visual. datos anuales objeto control", observando:

- Rubro A2219690: El porcentaje de los compromisos acumulados corresponden a los "Beneficios educativos 2020" y Contrato de prestación de servicios 1-019/2020 suscrito con la Caja de Compensación Familiar Compensar, de los cuales se evidencia pago de los beneficios educativos a los funcionarios de la Industria Militar (obligaciones acumuladas).
- Rubro A2219790: El porcentaje de los compromisos acumulados corresponden al Avance para asistir a la Conferencia Anual de Explosivos y al Contrato de prestación de servicios 1-019 de julio de 2020 suscrito con la Caja de Compensación Familiar Compensar, de los cuales se observa pago del avance y de las capacitaciones "Contratación Estatal y Técnicos Laborales" a Compensar (obligaciones acumuladas), según información evidenciada sistema SAP y en el Informe Supervisor No. 1 del Contrato 1-019/2020, respectivamente

Es importante aclarar, que con corte 17 de diciembre el Proceso Gestión del Talento Humano se encuentra en etapa de elaboración de Informes de Supervisor con el fin de tramitar los pagos de las actividades de bienestar y capacitación desarrollados en cumplimiento del Contrato de prestación de servicios 1-019/2020, en atención a que la ejecución presupuestal evidenciada en el sistema SAP, corresponde a los pagos realizados con corte septiembre de 2020. *TH-50*

Así mismo, en desarrollo de la auditoria, el Proceso Gestión del Talento Humano, comunicó mediante correo Outlook de diciembre 17 de 2020, que las obligaciones del contrato No. 1-019/2020 no se ajustaron teniendo en cuenta "El estudio previo fue elaborado en el mes de enero de 2020, antes del inicio de la pandemia covid-19 sin embargo las actividades de capacitación, celebración del día de la industria, pre pensionados, se realizaron a través de la virtualidad dando cumplimiento a los protocolos de bioseguridad ya que las actividades del primer semestre no generaron costo alguno se realizaron los respectivos mensajes y felicitaciones a través de nuestro medio de comunicación Induflash", lo cual se corroboró con los documentos cargados en el proyecto 9137. *TH-50*

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

- Comparativo vigencias 2019 – 2020:

RUBRO		DESCRIPCIÓN	PRESUP. DEFINITIVO		VARIACIÓN RELATIVA	COMPROM. ACUM.		VARIACIÓN RELATIVA
2019	2020		2019	2020		2019	2020	
A202080100	A2219690	OTROS SERVICIOS DE ESPARCIMIENTO Y DIVERSIÓN (Servicios para bienestar)	1.038.746.800	1.082.756.475 TH-65	4%	989.114.274	814.653.382 TH-65	-18%
A202080200	A2219790	OTROS SERVICIOS DIVERSOS N.C.P. (Servicio de capacitación)	620.000.000	901.722.080 TH-66	45%	461.423.965	396.861.332 TH-66	-14%

De lo anterior, se puede observar que, aunque la asignación de presupuestal para los rubros de bienestar y capacitación aumentó con relación a la vigencia 2019, el presupuesto comprometido con corte noviembre 2020 presenta una disminución con relación al mismo periodo en 2019.

4. Directiva transitoria para el apoyo al personal, sus familias y la normalización de la operación en FEXAR No. 02.253.712:

En la verificación de contratación de profesionales y/o firmas especializadas para el apoyo psicológico tanto a la familia del funcionario (QEPD), como a todo el personal de la Fábrica para brindar terapias individuales y grupales se observa:

- 4.1. Contrato Individual de trabajo a duración determinada por el tiempo que dure la obra o labor No. 31394 con trabajador en misión Maturana Becerra Marta Elena cuyo motivo que dio origen a la labor contratada "Apoyo Gerencia intervención post evento de alto impacto psicológico, por evento en FEXAR, según contrato 1-2-3-4-159/2019" suscrito por empleador PTA S.A.S NIT 860527350 y el trabajador. TH-72
- 4.2. Contrato Individual de trabajo a duración determinada por el tiempo que dure la obra o labor No. 31261 con trabajador en misión Sarmiento Reyes Ruth Janeth cuyo motivo que dio origen a la labor contratada "Apoyo Gerencia intervención post evento de alto impacto psicológico, por evento en FEXAR, según contrato 1-2-3-4-159/2019" suscrito por empleador PTA S.A.S NIT 860527350 y el trabajador. TH-71
- 4.3. Se verifica carpeta física Hoja de vida del trabajador en misión Ruth Janeth Sarmiento Reyes su perfil profesional: formación profesional, cursos y seminarios, experiencia laboral, trabajos de investigación y desarrollo con sus respectivos soportes observando que cumple con los requisitos.
- 4.4. De acuerdo a información suministrada por el Proceso Gestión del Talento Humano se observa: TH-73/TH-74
 - Cronograma de de conferencias del tema de factores de riesgos psicosociales, dirigidas a los funcionarios de las diferentes dependencias de la Industria Militar.
 - Atención a siete funcionarios en asesoría psicológica individual y la familia de uno de estos funcionarios. para un total de 10 personas.

5. Denuncia ciudadana radicada con oficio No. 02.266.900 de febrero 11 de 2020, remitida a la Oficina de Control Interno mediante oficio No. 02.267.425 de febrero 12 de 2020: TH-79/TH-80

5.1. Cambio y eliminación de fichas de cargos:

Hecho denunciado: "Si un proceso necesita un temporal u ocupar una vacante de planta y requiere de competencias según el puesto de trabajo, de acuerdo al encargado del proceso solicitante se pueden cambiar las fichas de cargo..." "...En estos momentos en synergy no existen las fichas de cargo que son un anexo del manual de personal, las quitaron para modificarlas al antojo de la encargada de personal..."

La Oficina de Control Interno presentó a la Gerencia General y Subgerencia Administrativa el resultado de la Auditoria al Proceso Gestión del Talento Humano, mediante Informe No. 02.244.646 de diciembre 04 de 2019, en cual se identificó el hallazgo No. 17, por aumento de la probabilidad de materialización de riesgos asociados a la contratación de personal no idóneo, a causa de debilidades evidenciadas por la creación del

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 14 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

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, en el cual se encontraban anexas las fichas de descripción de funciones.

Así mismo el Proceso Gestión del Talento Humano mediante oficio No. 02.305.588 de junio 19 de 2020, presentó el plan de mejoramiento, el cual con corte diciembre 14 de 2020 presenta estado "En ejecución".

5.2. Nombramientos de personal en cargos de Profesional y que no presentan título de acreditación superior:

Hecho denunciado: "...exigimos que un ente externo investigue porque nombran profesional a personas que no cuentan con el título expedido por una institución académica superior acreditada ante el ministerio de educación..."

- En desarrollo de la auditoria se efectuó verificación de los ingresos de personal en el sistema SAP transacción S_AHR_61016369, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Cargos que requieren formación profesional.
 - Ingresos durante el periodo comprendido entre enero de 2019 y febrero de 2020, en atención a que la denuncia no presenta un periodo específico.

Una vez obtenida la información del sistema SAP, se efectuó verificación de la formación acreditada por cada funcionario en la hoja de vida registrada en el Departamento Administrativo de la Función Pública, obteniendo en siguiente resultado:

NºPERS.	NºIDPERS	NOM.	DENOMINACIÓN FUNCIÓN	FECHA DE ALTA	TITULO PROFESIONAL DAFP
1495	1088296910	Mosquera Morales Alejandra María	Profesional Secretaria General	10/02/2020	Profesional - Comunicación Social
1249	12201590	Corredor Rodriguez Mario Alejandro	Profesional Planta Pisyd	04/10/2019	Profesional - Ingeniería Química
1650	70556425	Laverde Rendón Guillermo	Secretario General	16/07/2019	Profesional Oceanografía Física Especialización en Estudios Políticos
1653	1032367051	Cortes Rúgeles Juan Carlos	Jefe División Administrativa	02/07/2019	Profesional - Administración de Empresas y Administración Marítima. Especialización - Contratación estatal y negocios jurídicos de la administración
1641	79310305	Garcia Cruz Cesar Augusto	Jefe División De Contabilidad	07/06/2019	Profesional- Contador Público. Especialización - Administración de Empresas y Gerencia Financiera
1630	79217145	Rueda Sanchez Adrian Fernando	Profesional División Admón. Per Selección	01/04/2019	Profesional - Contador Público.
1607	79167398	Baquero Duarte Nelson Orlando	Profesional Seguridad	17/01/2019	Profesional - Ciencias Militares

} TH-8V
TH-8Z

Por lo anterior, no se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.

- La Oficina de Control Interno presentó a la Gerencia General y Subgerencia Administrativa el resultado de la Auditoria al Proceso Gestión del Talento Humano, mediante Informe No. 02.055.606 de diciembre junio 20 de 2018, en cual se identificó el hallazgo No. 1, por debilidades en los Procesos de Selección y Contratación del Personal de Planta y en Misión, frente a la acreditación de formación de nivel superior y experiencia.

Así mismo el Proceso Gestión del Talento Humano mediante oficio No. 2.058.723 de julio 24 de 2018, presentó el plan de mejoramiento, el cual con corte diciembre 14 de 2020 presenta estado "Cumplido".

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

5.3. Reconocimiento prima de riesgos a personal que pertenece al centro de costos de Oficinas Centrales:

Hecho denunciado: "Los operarios y trabajadores en las fábricas se preguntan porque los encargados en OC que no pasan de estar en cómodos escritorios..., tiene prima de riesgos..."

En desarrollo de la presente auditoria se evidenció que durante la vigencia 2018 y 2019, se efectuó liquidación y pago de prima de riesgos a un funcionario perteneciente al centro de costo 191000 - División Investigación y Desarrollo de Oficinas Centrales, identificado con número de personal SAP 1449, por un valor total aproximado de \$12.495.170, según los comprobantes de pago descargados del sistema SAP (transacción ZPY003), situación que denota incumplimiento a los Acuerdos 032 de 1979, 514 de 2009, 561 de 2018 y 569 de 2019, en los cuales se reglamenta la prima de riesgos para el personal de las Fábricas.

TH-34 / TH-36

Por lo anterior se genera hallazgo No. 1 y el detalle de la verificación se observa en el numeral 2.6 del presente informe.

5.4. Conductas de presunto acoso laboral a un funcionario de la Oficina de Seguridad Física de la Fábrica Santa Bárbara:

Hecho denunciado: "Hace poco una trabajadora antigua envió una situación crítica de maltrato por palabras obscenas y acoso laboral psicológico por parte del encargado de seguridad... en fasab a la auditora de indumil para que hiciera seguimiento y contar con el apoyo del proceso por su independencia y el alto reconocimiento que le han dado a la auditora, quien acudió a lo fácil, remitir la queja a la encargada de personal, invitando al famoso y nada transparente comité de convivencia donde se le dio la razón al encargado de seguridad en fasab..."

- De acuerdo a información suministrada por el Proceso Gestión del Talento Humano, se observó:
 - "Acta Extraordinaria Comité de Convivencia Laboral No. 008 de julio 25 de 2019" de la Empresa PTA, en la que se presentó el caso del trabajador en misión que interpuso queja por presunto acoso laboral, mediante radicado de julio 16 de 2019, en la que expone situaciones presentadas en desarrollo de las actividades en la Oficina de Seguridad Física de la Fábrica Santa Bárbara.
 - "Acta Extraordinaria Comité de Convivencia Laboral No. 010 de agosto 08 de 2019" de la Empresa PTA, en la que se presentó el testimonio de la trabajadora en misión, respecto a los hechos ocurridos.
 - Comunicado de PTA de noviembre 01 de 2019, remitido al Comité de Convivencia de la Industria Militar con la queja del trabajador en misión con el fin de iniciar el proceso de investigación y escuchar las versiones de las personas involucradas.
 - Comunicado de PTA de noviembre 06 de 2019 – Cierre de caso, dirigido al trabajador en misión, en el cual los integrantes del Comité de Convivencia Laboral informan que "Analizados los hechos expuestos..., no se logro evidenciar que aquellos sucesos fueran persistentes y/o demostrables, tampoco... evidenciar que estuvieran encaminados a hacerle algún tipo de daño, ni que bajo la luz de la ley estos acontecimientos se pudieran definir en alguna de las modalidades citadas en la notificación." TH-83
- La Oficina de Control Interno comisionada en la Fábrica Santa Bárbara, recibió documento físico entregado por el funcionario Henry Vargas Camargo, Técnico Electricista de la Planta de Mantenimiento Industrial, en el cual presentó informe acerca de una situación ocurrida con el Profesional de la Oficina de Seguridad Física de FASAB el 04 de septiembre de 2020, el cual fue remitido a la Subgerencia Administrativa mediante oficio No. 02.210.847 de septiembre 11 de 2020, en solicitud de trámite ante el Comité de Convivencia Laboral, para los fines que se estimaran pertinentes, de acuerdo a las disposiciones establecidas en la Resolución No. 192 de 2012. TH-84 / TH-85

El Presidente del Comité de Convivencia Laboral registró en la trazabilidad del oficio No. 02.210.847 "Dra. Maria del Pilar buenas tardes se informa que se realizo el comité de convivencia laboral el día 18 de octubre de 2019, así mismo se remitió respuesta al funcionario para ser notificado dando cumplimiento de acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente gracias."

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 16 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Por lo anterior, no se tiene registros adicionales de recepción y/o radicación de quejas en la Oficina de Control Interno, correspondientes a situaciones críticas por maltrato a otros funcionarios, como lo enuncia el documento de la denuncia.

- De acuerdo a verificación en el sistema SAP transacción S_AHR_61016369, se observó que el señor Herrera Mondragon Giovanni Andres, presenta fecha de retiro de la Industria Militar el 05 de abril de 2020.

5.5. Vacante cargo de Jefe de Grupo de Capacitación y Bienestar:

Hecho denunciado: "...en personal existía un encargado de grupo que coordinaba todo el bienestar de los trabajadores y requería el apoyo de la empresa de transporte pero con el deseo de poder y dinero la encargada del proceso de personal hace un tiempo hizo que se echara... y ha tratado de reemplazar está vacante que dejó... Dizque no era necesaria porque las coordinaciones y puesta en marcha del bienestar lo hacía la misma caja de compensación, ... y sigue la vacante del encargado de grupo de personal..."

- La Oficina de Control Interno presentó a la Gerencia General y Dirección de Fábrica Santa Bárbara el Informe de auditoría No. 02.049.549 de junio 08 de 2018, dando alcance a las denuncias recibidas de la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, Contraloría General de la República y Ministerio de Defensa Nacional, acerca de presuntas irregularidades cometidas por parte de funcionarios de la Fábrica Santa Bárbara de la Industria Militar, en la cual se documentó el comentario No. 2 con relación a la vacante del cargo Jefe de Grupo de Capacitación y Bienestar.
- En desarrollo de la presente auditoría el Proceso Gestión del Talento Humano informó que la vacante de Jefe de Grupo de Capacitación y Bienestar, fue trasladada al Proceso Gestión Estratégica (Oficina de Planeación), entregando como soporte el oficio No. 02.196.285 de agosto 05 de 2019, correspondiente a la notificación de ascenso del funcionario Oscar Mauricio Galvis Murillo. TH - 86

Así mismo al verificar en el sistema SAP transacción S_AHR_61016369, se observó que el Proceso Gestión Estratégica presenta en su planta dos cargos de Jefe de Grupo, situación que denota incumplimiento a la distribución de la Planta de Trabajadores Oficiales de la Industria Militar establecida en la Resolución No. 045 de 2017, en atención a la planta aprobada para la Oficina de Planeación establece un Jefe de Grupo. TH - 87

- No se registra como hallazgo en el presente informe de auditoría, teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno presentó a la Gerencia General y Subgerencia Administrativa el resultado de la Auditoría al Proceso Gestión del Talento Humano, mediante Informe No. 02.055.606 de junio 20 de 2018, en cual se identificó el hallazgo No. 8, por diferencias presentadas entre la distribución de la planta de personal con relación a la Resolución No. 045 de 2017.

Así mismo el Proceso Gestión del Talento Humano mediante oficio No. 2.058.723 de julio 24 de 2018, presentó el plan de mejoramiento, el cual con corte diciembre 14 de 2020 presenta estado "Vencido".

5.6. Asignación de reservas y pasadía en el Centro Vacacional Melgar durante la vigencia 2019 y 2020:

Hecho denunciado: "...el club en melgar es solo para algunos que siempre cuentan con dinero, por su cargo en indumil lo que no pasaba en otras administraciones se premiaban procesos para que los trabajadores de bajos recursos disfrutaran el club con sus familias y participaba la empresa de transporte con los buses, las coimas han desmejorado los beneficios de los trabajadores."

En desarrollo de la presente auditoría se evidenció que las reservas para el Centro Vacacional Melgar se realizaron bajo los parámetros establecidos en el "Instructivo Centro Vacacional Melgar Cód. IM OC DAP IN 017", lo anterior se verificó mediante revisión de formatos "Control Asignación de Habitaciones Cód. IM OC DAP FO 096" y "Relación Consignaciones informe semanal Centro Vacacional Cód. IM OC DAP FO 095", correspondientes al periodo comprendido entre enero de 2019 a enero de 2020.

De acuerdo a la verificación se observó un total de 572 reservas para el periodo evaluado, efectuadas por los

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

funcionarios en los diferentes cargos de la Industria Militar y los jubilados así:

CARGO	No. DE RESERVAS	PORCENTAJE
OPERATIVO	200	34,97%
JUBILADOS	113	19,76%
ANALISTA	50	8,74%
PROFESIONAL	47	8,22%
AUXILIAR	33	5,77%
JEFE	23	4,02%
CHÓFER	21	3,67%
INSPECTOR	15	2,62%
SUPERVISOR	15	2,62%
AJUSTADOR	12	2,10%
REGLADOR	11	1,92%
ELECTRICISTA	7	1,22%
PROGRAMADOR	5	0,87%
SECRETARIA EJECUTIVA	4	0,70%
LABORATORISTA	4	0,70%
TÉCNICO	3	0,52%
ADMINISTRATIVO	2	0,35%
DIBUJANTE	1	0,17%
DIRECTOR FÁBRICA	1	0,17%
ESCOLTA	1	0,17%
ESTADÍGRAFO	1	0,17%
REPRESENTANTE DE VENTAS	1	0,17%
MECÁNICO DE PLANTAS	1	0,17%
SUBGERENTE	1	0,17%
TOTAL	572	100,0%

Lo anterior, evidencia que los funcionarios que solicitan con mayor frecuencia y disfrutan del espacio del Centro Vacacional Melgar INDUMIL, corresponden a personal operativo con un porcentaje de reservas de 34,97% para el periodo evaluado.

Así mismo el 12 de febrero de 2020, el Proceso Gestión del Talento Humano informó mediante correo Outlook de Indufash el cierre temporal del Centro Vacacional Melgar debido a la sequía presentada en el Departamento del Tolima. TH-88

5.7. Observaciones cuadro evaluación de ofertas – Proyecto 8805 de 2019 “Servicio de Suministro Personal en Misión”:

Hecho denunciado: “... El caso de una funcionaria donde fallo la corte a su favor por recomendación de la encargada de personal la temporal omitió el concepto y fue citado en oficio de observaciones por un oferente para la nueva contratación de temporales en donde comenta cuál fue el motivo para darle un puntaje tan alto en el cuadro de evaluaciones a PTA y ganar el contrato, si no cumplió o tiene objeciones por no acoger un fallo judicial a favor de una empleada.”

En desarrollo de la presente auditoría, se evidencia en los documentos precontractuales, anexos al Proyecto 8805:

- Línea 34: Cuadro Evaluación Definitivo, en el cual se observa el resultado de la evaluación a seis oferentes, evidenciando que la empresa PTA S.A.S. obtuvo el mayor puntaje en la evaluación plus junto con el menor porcentaje de AIU. TH-89
- Línea 40: Correo de “OBSERVACIONES SESPEM SAS A IPO 209/2019 PROYECTO 8805”, presentado por el Representante Legal de la Empresa SESPEM, radicado en la Industria Militar con oficio No. 02.237.409 de noviembre 13 de 2019. TH-90

	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 18 de 24
--	--	--

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

- Línea 109: Oficio No. 02.238.058 de noviembre 15 de 2019 "IM OC OJ GDC- RESPUESTAS A OBSERVACIONES A CUADRO DE EVALUACIÓN", en el cual el Jefe de Grupo Contratos – Oficina Jurídica responde "La Industria Militar se permite informar que una vez verificada su observación, se logró determinar que el oferente PTA S.A.S., no se encuentra dentro de ninguna causal de inhabilidad teniendo en cuenta los siguientes fundamentos: TH-91 / TH-93

1. ... certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación No. 136814779 del 14 de noviembre de 2019, donde consta que PTA S.A.S. identificado con NIT 8605273506 "NO REGISTRA SANCIONES NI INHABILIDADES VIGENTES" TH-92
2. Basados en el expediente No. 20.745 del siete (7) de marzo de dos mil doce (2012) MP. MAURICIO FAJARDO GÓMEZ, del Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, "la Industria Militar NO puede incluir inhabilidades o incompatibilidades respecto de los oferentes en las bases de invitación condiciones o causales de exclusión o de rechazo no previstos en la Constitución y la Ley" TH-92
3. "En el Registro Único de proponentes no constan ni multas ni sanciones, conforme el certificado No. AA19972106 de 15 de octubre de 2019 de la empresa PT SAS. TH-92
4. Por otra parte, revisada la sentencia de Tutela Sentencia T-284/19, conforme lo fallado por la Corte Constitucional en ningún momento inhabilita a la empresa PTA S.A.S. para contratar con el estado..." TH-92

Por lo anterior, no se aceptaron las observaciones presentadas y se mantuvo el concepto jurídico. TH-93

6. Queja ciudadana radicada con oficio No. 02.363.492 noviembre 13 de 2020: TH-94 / TH-95

Dando alcance a las instrucciones de la Gerencia General mediante el oficio de radicación de la queja, se incluye en la presente auditoria los hechos registrados en el documento y que presentan relación con el Proceso Gestión del Talento Humano.

6.1. Párrafos Nos. 3, 4, 5, 6 y 8 - Hechos que presentan relación con el proceso de selección y contratación de los cargos Jefe de Control de Calidad y Jefe de Talento Humano:

- Es importante aclarar que los cargos referidos en el documento de la denuncia no corresponden a la planta de personal de la Fábrica Santa Bárbara, de acuerdo a la Resolución 045 del 03 de marzo de 2017, es decir que la descripción correcta de los cargos es: Jefe de Grupo Control Calidad y Jefe de Grupo de Relaciones Industriales.
- La Oficina de Control Interno presentó a la Gerencia General, Proceso Gestión del Talento Humano y Dirección de Fábrica Santa Bárbara el Informe de auditoria No. 02.123.339 de febrero 06 de 2019, dando alcance a las denuncias recibidas del Ministerio de Defensa Nacional, Personería de Bogotá D.C. y Viceministerio de Defensa para el GSED y Bienestar, acerca de presuntas irregularidades en la Industria Militar, auditoria en la cual se identificó el hallazgo No. 1, en atención a que no se observó registro documentado del proceso previo efectuado para selección del personal presentado al Comité Laboral, celebrado el 17 de agosto de 2018, correspondiente a los cargos: Jefe División de Producción, Jefe de Planta Mecanizados, Jefe de Grupo Relaciones Industriales, Jefe de Grupo Control Calidad, Jefe de Grupo de Ingeniería, Programador de Producción y Chofer.

Por lo anterior, el Proceso Gestión del Talento Humano mediante oficio No. 02.152.372 de abril 04 de 2019, presentó el plan de mejoramiento, el cual con corte 04 de diciembre presenta estado "Cumplido".

- Con corte 02 de diciembre de 2020 el Proceso de Gestión de Talento Humano informó, mediante correo Outlook, a la Oficina de Control Interno: "El cargo de Jefe de grupo de relaciones industriales se encuentra vacante y pendiente para presentar en mesa laboral". TH-96
- En desarrollo de la auditoría, el 13 de noviembre de 2020, se efectuó verificación en la página web del Rotary E Club Sogamoso (<https://www.rotaryclubsgamosoglobal.org/>), con el fin de ubicar la publicación de la vacante al cargo de "jefe de talento humano en Indumil", sin embargo, no se observaron

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

registros que confirmaran los hechos denunciados.

6.2. Párrafo No. 7 - Hechos que presentan relación con el proceso de selección y contratación del cargo Jefe de Planta de Fundición:

- El Proceso de Gestión de Talento Humano, mediante correo Outlook del 09 de octubre de 2020, envió la "PARTICIPACIÓN MIXTA VACANTE FASAB JEFE DE PLANTA FUNDICIÓN VIII-22", con destino a los correos institucionales de los funcionarios de la Fábrica Santa Barbara, anexando el formato "Participación Vacantes Indumil IM FO DAP FO 127", con la información de la vacante (cargo, sueldo, requisitos de estudios, conocimientos y experiencia). TH-97
- De acuerdo a la verificación de la información de la vacante, registrada en el formato IM FO DAP FO 127, se observa que se encuentra conforme a las disposiciones establecidas en el Manual de directrices de vinculación perfiles y competencias de trabajadores oficiales IM OC DAP MN 003, Rev. 3. TH-98
- La Industria Militar publicó en la página web en la ruta: Transparencia y Acceso a la Información Pública / Talento Humano / Listado de Convocatorias publicadas-2020 (<https://www.indumil.gov.co/talento-humano-sigep-2/>), la convocatoria de Jefe de Planta Fábrica Santa Bárbara. TH-98
- Con corte 02 de diciembre de 2020 el Proceso de Gestión de Talento Humano informó, mediante correo Outlook, a la Oficina de Control Interno: "El cargo de Jefe de planta de fundición se realizó participación a través de la cual se presentaron 12 personas a las cuales el día 24 de noviembre se citaron a las 10:00 de la mañana para la presentación de la prueba técnica la cual está en calificación." TH-96

6.3. El Instructivo de selección, contratación y permanencia de personal de planta IM OC DAP IN 001, Rev. 5, numeral 4, establece: "El Gerente General autorizará la vinculación de los colaboradores de los niveles ejecutivo, profesional, profesional especializado, administrativo, técnico y operativo de acuerdo a los requisitos del cargo en su condición de libre nominador para establecer su proceso de selección."

7. Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los funcionarios civiles no uniformados IM OC DAP MN 002: TH-99/102

Se evidencia la actualización del Manual específico de funciones y competencias de los empleos públicos de los funcionarios civiles no uniformados IM OC DAP MN 002, mediante Resolución No. 113 de agosto 05 de 2020, con referencia a los requisitos de los empleos de los Jefes de Oficina de Control Interno o de los empleos de quien hace sus veces, en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, de acuerdo a las disposiciones establecidas:

- Decreto 304 de febrero 27 de 2020 de la Presidencia de la República.
- Decreto 989 de julio 09 de 2020 de la Presidencia de la República.
- Circular No. 484 del 03 de agosto de 2020 de la Secretaría General de Ministerio de Defensa Nacional.

Oportunidades de Mejora (c):

Nómina:

1. Teniendo en cuenta la actualización continua del Gobierno Nacional respecto a las normas en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público, se recomienda a los Procesos Gestión Jurídica y Gestión del Talento Humano, al elaborar los actos administrativos tener en cuenta los Decretos vigentes en los considerandos de las resoluciones de autorización de vacaciones, teniendo en cuenta que en desarrollo de la auditoria se observó que las resoluciones generadas por dicho concepto registraron el Decreto 457 de marzo 22 de 2020, sin embargo, este fue derogado mediante Decreto 531 de abril 08 de 2020. TH-32

Por lo anterior y de acuerdo a consulta de la norma en la página web de la Función Pública se observa que durante la vigencia 2020, el comportamiento de las actualizaciones de los decretos de la emergencia sanitaria, ha sido el siguiente:

**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 20 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

DECRETO	DEROGADO CON	
	DECRETO	ARTICULO
457 de marzo 22	531 de abril 08	9
531 de abril 08	593 de abril 24	10
593 de abril 24	636 de mayo 06	11
636 de mayo 06	749 de mayo 28	13
749 de mayo 28	990 de julio 09	13
990 de julio 09	1076 de julio 28	13

2. Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano revisar el acuerdo por el cual se fija el sistema de clasificación y remuneración proyectado para la vigencia 2021, teniendo en cuenta que el Acuerdo 574 de 2020, presentó las siguientes situaciones:

- Artículo 22 "Horas Extras, Dominicales y Festivos": Es importante verificar y unificar los lineamientos establecidos para el límite del valor a pagar por concepto de horas y extras y recargo nocturno, con relación a las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de trabajo y la Guía de gestión de Talento Humano IM OC DAP IF 118, Rev. 1, en atención a que presentan diferencias entre sí:
 - Acuerdo 574 de 2020, artículo 22 *"El valor a pagar por concepto de horas extras y recargo nocturno no podrá superar el 30% de la asignación básica mensual del trabajador..."*
 - Reglamento interno de trabajo, artículo 26, literal c *"En ningún caso el monto total de lo pagado en horas extras, durante el mes podrá exceder al 30% de la remuneración correspondiente al sueldo básico mensual del trabajador..."*
 - Guía de gestión de Talento Humano, pagina 40 *"En ningún caso el monto total de lo pagado en horas extras durante el mes podrá exceder el 30% o más de 50 horas de la remuneración correspondiente al sueldo básico mensual del trabajador..."*
- Artículo 27 "Prima de riesgos": Referencia los acuerdos 032 de 1979 y 514 de 2009, con la cual se autoriza la prima para los funcionarios de las Fábricas FEXAR, FAGECOR y FASAB, respectivamente, pero no referencia el acuerdo 555 de 2017, con el cual se extendió la prima extralegal de riesgos para los Jefes de Almacén y Representantes de Ventas que se encuentran expuestos a altos riesgos y operación.

3. Teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el diagrama de flujo del Procedimiento de nómina IM OC DAP PR 004, Rev. 3, etapa 4 y 5, en la cual se imparten las instrucciones para *"Ingresar novedades manuales al aplicativo SAP"* correspondientes a *"Embargos y desembargos de las cooperativas, caja de compensación y entidades bancarias, libranzas, entre otros."* y para *"Ingresar novedades por archivo plano"* correspondientes las novedades de horas extras y libranzas, se recomienda a los Procesos Gestión del Talento Humano y Gestión Informática:

- Analizar la viabilidad de integrar los sistemas de información de la Industria Militar, ejemplo controles de horarios de ingreso y salida de personal registrados en el sistema de ZK Biosecurity del Proceso de Seguridad Física con el sistema SAP módulos de nómina y producción, para generación y liquidación automática de tiempos y pagos de horas extras, recargos nocturnos, entre otros.
- Continuar fortaleciendo los controles en la parametrización del sistema SAP, teniendo como referencia los correos Outlook de revisión de nómina en los que se evidencian los errores reportados en los comprobantes generados mensualmente, correspondientes a la simulación de la nómina, permitiendo que mes a mes los errores generados en el sistema no se repitan. TH-39 / TH-41

Lo anterior, con el fin de optimizar el uso de los recursos y evitar el desgaste administrativo, contribuyendo a la minimización de errores y posible materialización del riesgo del proceso Gestión del Talento Humano No. 4 *"Indebida liquidación de nómina y factores prestacionales"*.

Garantizando el cumplimiento del rol principal de la Primera Línea de Defensa (Lideres de Proceso) - Séptima

	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 21 de 24
--	--	--

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

Dimensión del MIPG, que corresponde al "mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del "Autocontrol", la cual está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo

Bienestar y ambiente laboral

1. Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano analizar la viabilidad de contemplar la implementación de torneos virtuales durante el periodo de asilamiento preventivo, que incluya al personal con trabajo en casa y trabajo en las Fábricas y/u Oficinas Centrales, con el fin de fortalecer el ambiente laboral en la Industria Militar.
2. Impulsar desde el proceso Gestión de Talento Humano estrategias para que los funcionarios disfruten del permiso otorgado por quinquenio, fortalecería la creación de valor público con funcionarios felices y productivos a través del aprovechamiento de los incentivos planteados en el "Procedimiento de bienestar y ambiente laboral de la Industria Militar cód. IM OC DAP PR 005" esto en relación con el comentario 2.5 TH-G
3. Alinear las políticas establecidas en el Instructivo de beneficios educativos IM OC DAP IN 012, revisión 3, del numeral 4.1.4 "Cuantía del beneficio educativo", ítem 2 y 3, teniendo en cuenta la situación documentada en el comentario 3.5, viñeta 2. TH-17
4. Promover estrategias que permitan aumentar la participación de los funcionarios en las capacitaciones acerca de nuevas tecnologías de la información y la comunicación para desarrollar trabajo en casa y mantener la seguridad en la información, de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Oficio No. 02.290.283 "Directiva transitoria plan de contingencia y continuidad del negocio para enfrentar la emergencia sanitaria por causa del COVID-19", numeral III, literal B, Objetivo 1 "Asegurar la continuidad del negocio y la misión constitucional de Indumil" y numeral IV, literal G.

Generales

1. Teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el Procedimiento para el diseño y análisis de indicadores de gestión Cód.: IM OC OFPPR 016, Rev. 4., es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano adelantar la actualización de las hojas de vida de los indicadores de gestión a la versión de Ficha técnica del indicador Cód. IM OC OFP FO 027 y alinear su formulación de acuerdo a las características establecidas en el numeral 4.1. TH-103
2. Dando alcance a las instrucciones impartidas en el oficio No. 02.342.295 "CORREO SOLICITUD DIVULGACIÓN LEY 1284 Y SOLICITUD COLEGIO NACIONAL DE ECÓLOGOS", correspondiente al correo recibido del Despacho del Viceministro de Defensa para el GSED y Bienestar, se recomienda al Proceso Gestión del Talento Humano en coordinación con el Procesos Gestión Jurídica, verificar si el perfil de Ecólogo aplica a los procesos de la Industria Militar, con el fin de generar respuesta al Despacho del Viceministro de Defensa para el GSED y Bienestar. TH-104 / TH-105
3. Teniendo en cuenta la ejecución presupuestal de los rubros de A2219690 y A2219790, es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano adelantar las coordinaciones pertinentes para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el oficio No. 02.269.221 de marzo 17 de 2020 "Distribución del presupuesto de gastos de la vigencia 2020 y disposiciones generales para su ejecución", numeral II, literal a: TH-65 / TH-66
 - "El certificado de disponibilidad presupuestal que se expida con cargo al presupuesto de la vigencia 2020 y no se comprometa con la expedición del registro presupuestal, caduca el 31 de diciembre, sin excepción, en cumplimiento al principio de anualidad".
 - "Adicionalmente la dependencia que solicite certificados de disponibilidad presupuestal debe hacer seguimiento y control a estos, con el fin de utilizar adecuada y oportunamente los recursos y no mantenerlos detenidos innecesariamente, obstaculizando otras compras que si pueden ser prioritarias."
4. Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano promover estrategias al interior de la Industria Militar para que los funcionarios adopten la cultura de actualización permanente de la hoja de vida en el

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

SIGEP, en atención a que producto de la verificación selectiva efectuada a los soportes de formación profesional acreditada (numeral 5.2), se observó que los funcionarios no presentan registro de la experiencia laboral relacionada con el cargo actual desempeñado en la Industria Militar. TH-81

Lo anterior teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en la Guía de Gestión de Talento Humano, IM OC DAP IF 118, pagina 44 "...Por lo anterior es responsabilidad del funcionario realizar su registro SIGEP con el fin de actualizar y gestionar manera oportuna y sea veraz y confiable la información que diligenciaran los funcionarios".

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

No se presentaron.

Limitantes (e):

1. En cumplimiento a las disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional mediante el Decreto No. 090 del 19 de marzo de 2020, Decreto 457 de marzo 22 de 2020, Decreto 183 de marzo 17 de 2020 y a las disposiciones de la Gerencia General, acerca del aislamiento preventivo, el desarrollo de la auditoría se efectuó 100% de manera virtual.
2. La aplicación de trabajo en casa y trabajo en Fábrica, como medida de prevención para evitar la propagación del Covid-19, de acuerdo a las disposiciones impartidas en el Decreto No. 749 de 2020, artículo 3 y Directiva Presidencial No. 07 de 2020, generó ampliación del plazo establecido para la ejecución de la auditoría, teniendo en cuenta las consultas al sistema SAP (transacción ZPY003), sistema de adquisiciones, los cuales no presentan acceso en trabajo remoto y las intermitencias de conexión, que dificultaban el ingreso al gestor documental desde trabajo remoto.

Hallazgos (12)

Criterios (a)	Descripción del Hallazgo (b)	Recomendación (c)
Acuerdo 032 de 1979. Acuerdo 514 de 2009. Acuerdo 55 de 2017. Acuerdo 561 de 2018. Acuerdo 569 de 2019.	<p>Hallazgo No. 1 TH-34 / TH-36</p> <p>De acuerdo a verificación selectiva, se evidenció que durante la vigencia 2018 y 2019, se efectuó liquidación y pago de prima de riesgos a un funcionario de Oficinas Centrales, identificado con número de personal SAP 1449, por un valor total de \$12.495.170, según los comprobantes de pago descargados del sistema SAP (transacción ZPY003), situación que denota incumplimiento a los Acuerdos 032 de 1979, 514 de 2009, 561 de 2018 y 569 de 2019, en los cuales se reglamenta la prima de riesgos para el personal de las Fábricas y materialización del riesgo No. 4 "Indebida liquidación de nómina y factores prestacionales".</p> <p>Es de aclarar que durante la vigencia 2020, los comprobantes de pago registran "pago" negativo de \$300.000 mensuales a partir del mes de marzo para un valor total a diciembre de 2020 de \$3.000.000, descuento de pago de nómina que fue autorizado por el funcionario mediante oficio No. 02.277.908 de marzo 12 de 2020, en respuesta a la solicitud efectuada por la Subgerencia Administrativa mediante oficio No. 02.277.405 de marzo 11 de 2020.</p>	Es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano fortalecer los controles establecidos en la parametrización del sistema SAP, con el fin de garantizar el reconocimiento de la prima de riesgos únicamente para el personal autorizado en los Acuerdos 032 de 1979, 514 de 2009 y 555 de 2017, así mismo, teniendo en cuenta que la verificación se realizó de manera selectiva, se recomienda adelantar revisión sistémica a los pagos de nómina de las vigencias 2018 y 2019, con el fin de asegurar su veracidad y confiabilidad.

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

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 15 de diciembre de 2020 presenta el siguiente estado en los planes de mejoramiento correspondiente a las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno:

VIGENCIA	UNIDAD DE NEGOCIO	FECHA DEL INFORME	Nº DE INFORME AUDITORIA	Nº HALLAZGO	ESTADO HALLAZGO
2.018	Oficinas Centrales	20/06/2018	2.055.606	8, 11, 15 y 16	VENCIDA
2.018	FASAB	02/05/2018	2.040.714	3	VENCIDA
2.018	Oficinas Centrales	28/08/2018	2.072.681	4	VENCIDA
2.019	Oficinas Centrales	29/10/2019	2.159.656	1 y 2	VENCIDA
2.019	Oficinas Centrales	03/12/2019	2.244.646	3, 6 y 8	EN AJUSTE
				4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	EN EJECUCIÓN
2.019	Oficinas Centrales	12/12/2019	2.249.051	4	EN EJECUCIÓN
2.020	FASAB	12/05/2020	2.283.469	1 y 4	EN EJECUCIÓN
				5	EN AJUSTE
2.020	Oficinas Centrales	24/11/2020	2.366.797	1 Y 2	EN REVISIÓN

Por lo anterior, es importante tener en cuenta que es responsabilidad de los dueños de los procesos subsanar los hallazgos que se describen en el informe de auditoría, gestionando con efectividad el plan de mejoramiento, tomando las acciones que permitan eliminar de raíz las causas de los hallazgos y fortalecer el Sistema de Control Interno.

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

Con base a los resultados obtenidos, en el presente informe no se generaron hallazgos que permitan evidenciar incumplimientos a las normas establecidas por la Industria Militar, para atender la emergencia sanitaria a causa del virus COVID-19, Programa de Bienestar y ambiente Laboral, liquidación de nómina de los funcionarios de planta y Directiva transitoria para el apoyo al personal, sus familias y la normalización de la operación en FEXAR No. 02.253.712, sin embargo, se plantearon oportunidades de mejora para el proceso de Gestión del Talento Humano, con el fin de que los líderes de proceso las tengan en cuenta y de esta manera fortalecer los controles existentes y por ende robustecer el Sistema de Control Interno (SCI) en la Industria Militar.

Así mismo, dando alcance a los hechos registrados en las denuncias ciudadanas que presentan relación directa con el Proceso Gestión del Talento Humano, se adelantó verificación a la información documentada suministrada por el Proceso y registrada en los módulos de consulta, obteniendo en siguiente resultado:

OFICIO REDICADO	No.	HECHO DENUNCIADO	RESULTADO
02.267.425 de febrero 11 de 2020 TH-79/ TH-80	1.	Eliminación fichas de cargo.	La Oficina de Control Interno presentó Informe de auditoría No. 02.244.646 de diciembre 04 de 2019. Presenta plan de mejoramiento en estado "En ejecución".
	2.	Nombramientos de personal en cargos de Profesional y que no presentan título de acreditación superior.	La Oficina de Control interno presentó Informe de auditoría No. 02.055.606 de junio 20 de 2019. Presenta plan de mejoramiento en estado "Cumplido". No se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.

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 24 de 24

Synergy No (1). 02.378.299

Fecha (2) : 18 de diciembre de 2020

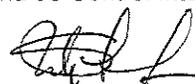
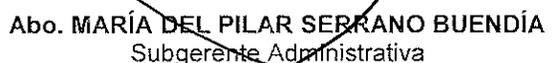
OFICIO REDICADO	No.	HECHO DENUNCIADO	RESULTADO
02.267.425 de febrero 11 de 2020 TH-79/ TH-80	3.	Pago de prima de riesgos a personal que pertenece al centro de costos de Oficinas Centrales.	Hallazgo No. 1.
	4.	Quejas de acoso laboral correspondiente al Proceso de Gestión de Seguridad Física comisionado en la Fábrica Santa Bárbara.	No se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.
	5.	Vacante cargo de Jefe de Grupo de Capacitación y Bienestar.	La Oficina de Control Interno presentó: - Informe de auditoría No. 02.049.549 de junio 08 de 2018. - Informe No. 02.055.606 de junio 20 de 2018. Presenta estado de plan de mejoramiento "Vencido" con corte 14 de diciembre de 2020.
	6.	Asignación estadia en el Centro Vacacional Melgar durante la vigencia 2019 y 2020	No se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.
02.363.492 de noviembre 13 de 2020 TH-94/ TH-95	1.	Nombramientos cargos Jefe División Administrativa, Jefe División Producción, Jefe de Oficina Ingeniería Industrial, Jefe de Control de Calidad, Jefe de Talento Humano de FASAB.	La Oficina de Control Interno presentó Informe de auditoría No. 02.123.339 de febrero 06 de 2019. Presenta plan de mejoramiento en estado "Cumplido".
	2.	Nombramiento cargo Jefe Planta de Fundación.	No se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.
	3.	Nombramiento cargo Jefe de Talento Humano de FASAB.	No se observan registros documentados que ratifiquen los hechos denunciados.

Por lo anterior, es importante para el Proceso Gestión del Talento Humano continuar fortaleciendo los controles para el cumplimiento del objetivo del proceso, garantizando el logro de:

- El 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".
- El rol principal de la Primera Línea de Defensa (Líderes de Proceso) - Séptima Dimensión del MIPG, que corresponde al "mantenimiento efectivo de controles internos, la ejecución de gestión de riesgos y controles en el día a día. Para ello, identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos a través del "Autocontrol", la cual está bajo la responsabilidad, principalmente, de los líderes de programas, procesos y proyectos y de sus equipos de trabajo.

Anexos: (15)

- Plan de mejoramiento.
- Encuesta medición satisfacción del servicio de auditoría y/o evaluación al Sistema de Control Interno.

Funcionario(s) Oficina de Control Interno (16)	Auditados/evaluados (17)
 A. Púb. MARIA ALEJANDRA GARCÍA DUEÑAS Profesional en Misión de la EST Oficina de Control Interno  CP. SHIRLEY JANINE MORENO MORALES Profesional Oficina de Control Interno	 Abc. ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Jefe División Administración de Personal  Abo. MARÍA DEL PILAR SERRANO BUENDÍA Subgerente Administrativa