



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 1 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2): 29/09/2025

Líder (es) y/o Responsable del Proceso (3)	ABG. ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Gerente de Talento Humano
Proceso y/o Procedimientos, Actividad específica auditada y/o evaluada (4)	Proceso Gestión del Talento Humano Cód.: IM OC GTH PS 001
Alcance (5):	Procedimientos, lineamientos y controles establecidos en el Proceso Gestión del Talento Humano Contratos proceso Gestión del Talento Humano
Objetivo General (6):	Contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Industria Militar a través de la gestión de los roles asignados a la Oficina de Control Interno, adelantando la evaluación independiente, selectiva, sistemática y objetiva, basada en riesgos, 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):	Evaluar de manera selectiva el adecuado cumplimiento de los lineamientos internos y externos aplicables al proceso Gestión del Talento Humano. Verificar de manera selectiva la aplicación y efectividad de los controles establecidos en la ejecución de los contratos. Verificación al cumplimiento de las actividades de los planes de mejoramiento correspondientes a las auditorías anteriores.
Documentos de referencia (8): (Criterios)	Constitución Política de Colombia de 1991. Ley 87 del 29 de noviembre de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de Control Interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones". Ley 80 del 28 de octubre de 1993 "Por la cual se expide el Estatuto General de contratación de la Administración Pública". Ley 816 del 07 de julio de 2003 "Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública". Ley 1150 del 16 de julio de 2007 "Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos". Ley 1437 del 18 de enero de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo". Ley 1474 del 12 de julio de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública". Ley 1564 del 12 de julio de 2012 "Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones".



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 2 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Documentos de referencia (8):
(Criterios)

Ley 1010 DE 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo".

Decreto 2150 del 05 de diciembre de 1995 "Por la cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".

Decreto 1537 del 26 de julio de 2001 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado".

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Decreto 1499 del 11 de septiembre 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".

Procedimientos para Gestionar los roles de la Oficina de Control Interno en la Industria Militar Cód.: IM OC OCI PR 002 Rev. 6

Procedimiento de Bienestar y Ambiente Laboral Cód.: IM OC GTH PR 005 Rev. 5

Procedimiento para la Gestión de los Riesgos y las Oportunidades de la Industria Militar Cód.: IM OC OFP PR 018 Rev. 18

Instructivo de selección, contratación y permanencia del personal de planta Cód.: IM OC GTH IN 001 Rev. 8

Guía para trámites de presunto acoso Laboral Cód.: IM OC GTH IF 121 Rev. 2

Reglamento interno de trabajo Industria Militar Indumil Julio 2018

Reglamento interno de trabajo Cód.: IM OC GTH IF 136 Rev. 1

Oficio No. 02.774.976 "CORREO REMITEN INCONFORMIDAD GTH - 03.798.992"

Oficio No. 02.807.052 "CORREO REMITEN HECHOS DE CORRUPCIÓN EN LA INDUSTRIA MILITAR".

Oficio No. 02.815.656 "CORREO DENUNCIA IRREGULARIDADES EN INDUMIL"

Oficio No. 02.853.546 "CORREO REMITEN DENUNCIA DE IRREGULARIDADES EN INDUMIL".

Oficio No. 02.869.702 "DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ PROYECTO 9519 Y ACOSO LABORAL".

Oficio No. 02.870.525 "DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Y SR. JOSÉ WILSON ORJUELA AVILAN Y ACOSO LABORAL".

Oficio No. 02.871.833 "IM OC OGC REMISIÓN POR COMPETENCIA A DENUNCIA N 02.869.702"

Oficio No. 02.893.029 "CORREO RS20240520068576 REMITEN

	INFORME DE AUDITORÍA y/o EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Liberado: 2023-07-17 Número de Rev.: 6 Cód.: IM OC OCI FO 010 Página 3 de 41
Synergy No (1). 03.099.215		Fecha (2): 29/09/2025
	<i>DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ PROCESOS DE SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN IPO 342/2020 POR EL SEÑOR JORGE RICARDO HEREDIA AVELLANEDA".</i> Oficio No. 02.934.653 "CORREO DENUNCIA POR PROVISIÓN DE VACANTES SIN CONCURSO". Oficio No. 03.032.869 "CORREO REMITE DENUNCIA CONTRA FUNCIONARIO".	
Objetivos Estratégicos Asociados (9):	Plan Estratégico Industria Militar 2023 – 2026 y Plan de Acción 2025: Objetivo: Mejorar la imagen institucional. - Iniciativa: Fortalecer la cultura de integridad al interior de la Industria Militar. Objetivo: Preservar la vida, salud e integridad y mejorar las competencias de nuestros colaboradores y su bienestar. - Iniciativa: Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano.	
Riesgos y Oportunidades Asociados (10):	202 - Posibilidad de materialización de conflicto de Intereses en el desarrollo de las funciones, responsabilidades o tareas a cargo del proceso Gestión Talento Humano 1458 - Bajos niveles de formación y capacitación de los funcionarios de Indumil 455 - Posibilidad de demandas laborales por el incumplimiento de los términos para el pago de prestaciones sociales	
Antecedentes (11):	<i>Informe de auditoría No. 02.808.234 IM OC OCI Resultado Auditoría al SCI – Proceso Gestión de Talento Humano del 31/10/2023</i>	
Documentos Analizados (12): • Contrato No. 1-003/2022 contratista MAYATUR S.A.S. • Contrato 1-013/2024 con PUBLICA S.A.S. • MANUAL DE DIRECTRICES DE VINCULACIÓN, PERFILES Y COMPETENCIAS DE TRABAJADORES OFICIALES Rev. 4 del 07-07-2022. • Decreto 157 de 2022 "Por el cual se modifica la planta de personal de la Industria Militar-INDUMIL". • Contrato No. 1-065/2024, suscrito entre la Industria Militar (INDUMIL) y la Caja de Compensación Familiar Compensar. • Oficio No. 02.993.083 "Informe estado Planes de Acción, Programa de Auditorías y de Documentos al 2024-12-30". • Contrato 607/2022-PROYECTO 10999 "suministro de personal en misión". • Contrato No. 342/2020 Proyecto 9519 "Suministro de personal en misión vigencia 2020 - 2021".		



	INFORME DE AUDITORÍA y/o EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Liberado: 2023-07-17 Número de Rev.: 6 Cód.: IM OC OCI FO 010 Página 4 de 41
Synergy No (1). 03.099.215		Fecha (2): 29/09/2025

Resultados de la Auditoría y/o Evaluación (13)
Aspectos positivos (Fortalezas y/o prácticas destacables) (a): - Disposición y asertividad por los funcionarios a las recomendaciones realizadas. Comentarios Generales y/o especiales (b): - Se informó al proceso la programación de la auditoría al Sistema de Control Interno Proceso Gestión de Talento Humano mediante el oficio No. 03.065.190 del 07 de julio de 2025. - Se realizó reunión de apertura de la auditoría al Proceso Gestión de Talento Humano el día 14 de julio de 2025, según Listado de Asistentes de Compromisos de Reunión No. 92 en las instalaciones de la oficina de Control Interno de la Industria Militar. - Teniendo en cuenta el desarrollo de actividades imprevistas propias del Proceso del Sistema de Control Interno y asignadas por la alta dirección, mediante acta No. 117 del 14 de agosto de 2025 se realiza ampliación de la fecha de cierre de auditoría hasta el 10 de septiembre de 2025. 1. DENUNCIAS Esta auditoría se centró primordialmente en la verificación y el análisis pormenorizado de la gestión de las denuncias reportadas a la Oficina de Control Interno, específicamente en lo que concierne a los hechos denunciados dentro del Proceso Gestión del Talento Humano. El alcance de esta auditoría se restringió a la fase de investigación de los hechos alegados. Mediante técnicas de auditoría, se examinó la trazabilidad de las actuaciones, la pertinencia, suficiencia y fiabilidad de las evidencias documentales recopiladas que respaldan o refutan los hechos denunciados. Se puso especial atención en la objetividad de la evaluación de la información y la integridad del proceso de recopilación de la evidencia, asegurando que cada conclusión sobre los hechos estuviera sólidamente fundamentada. 1.1. Oficio No. 02.774.976 "CORREO REMITEN INCONFORMIDAD GTH - 03.798.992" remitida la Oficina de control Interno mediante radicado No. 03.784.120. En verificación realizada a la denuncia allegada a la Industria militar mediante correo electrónico, cargada en el gestor documental Synergy con oficio No. 02.774.976 "CORREO REMITEN INCONFORMIDAD GTH" se verifica el documento observando: 1. Escrito donde se menciona que...<i>"Cómo es posible que hagan un estudio que Indumil es un lugar feliz para trabajar, gastando todo ese dinero, cuando se requiere otras actividades de bienestar capacitación, sabemos que esos estudios son comprados, para nadie es un secreto que esas empresas cobran y viven de eso"</i>. De acuerdo a los hechos en mención, se genera un análisis técnico sobre el uso de recursos para la medición del clima organizacional en la industria militar, en el marco de la normativa vigente en Colombia, así: Fundamento Legal para la Medición del Clima Laboral: La obligación de las entidades públicas de medir el clima organizacional no es una decisión discrecional, sino un requisito legal en Colombia. El Decreto-ley 1567 de 1998, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, establece en su artículo 2.2.10.13 que las entidades públicas deben desarrollar programas de calidad de vida laboral, los cuales deben incluir la medición del clima organizacional por lo menos cada dos años. El propósito de esta disposición no es solamente formal, sino que busca dotar a las entidades de un diagnóstico objetivo y sistemático para la posterior formulación de políticas y acciones de bienestar y desarrollo del talento humano.



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 5 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Racionalidad del Gasto Público: El gasto en un estudio de clima organizacional, incluso si es realizado por una firma externa especializada, se enmarca dentro de la legalidad y la racionalidad del gasto público. Un diagnóstico profesional garantiza la objetividad, el rigor metodológico y la validez de los resultados, elementos que son esenciales para tomar decisiones basadas en evidencia. Destinar recursos a una medición diagnóstica es un paso previo y lógico a la inversión en programas de bienestar y capacitación. Sin un conocimiento preciso de las necesidades y problemáticas reales del personal, cualquier inversión en dichas actividades podría resultar ineficiente o ineficaz.

Relación entre la Medición y el Bienestar: Contrario a la percepción de que la medición y las actividades de bienestar son excluyentes, la normativa y las buenas prácticas de gestión las establecen como **complementarias**. El estudio del clima no es una actividad de bienestar en sí misma; es la **herramienta que permite identificar las necesidades prioritarias** y, de esta manera, optimizar la inversión en programas de capacitación, desarrollo profesional, mejora de condiciones laborales o actividades lúdicas. El gasto en la medición, por tanto, no compite con el presupuesto de bienestar, sino que lo dirige de manera estratégica.

Conclusión

En cumplimiento de una **obligación legal** que rige para todas las entidades públicas del país. El gasto asociado a esta actividad está justificado como una inversión diagnóstica fundamental para la gestión de los recursos humanos.

La percepción de que los resultados de estos estudios son "comprados" evidencia una **falta de confianza** en los procesos y una posible desconexión entre los resultados formales y la realidad percibida por los empleados. Esto subraya la necesidad de que la entidad no solo cumpla con la medición, sino que también implemente un plan de acción comunicativo que demuestre a su personal que los resultados están siendo utilizados para generar un cambio positivo y tangible.

Se recomienda a la entidad no solo continuar con la medición del clima laboral en cumplimiento de la ley, sino también fortalecer los canales de comunicación para informar sobre los hallazgos y las acciones correctivas que se derivan de estos estudios. Esto es crucial para restablecer la confianza del personal en el proceso diagnóstico.

2. *"Queremos expresar que no nos sentimos para nada identificados y apoyados de ella ante un comité de convivencia laboral ¿Como pasar una queja, si la abogada es la que preside el comité?, por supuesto no hay objetividad, no podemos creer que....integre tan importante comité;*

Se realiza una verificación a la **Ley 1010 de 2006** y las **Resoluciones 652 y 1356 de 2012** del Ministerio de Trabajo observando:

La normativa faculta al empleador (en este caso, la entidad pública) para designar libremente a sus representantes. Es una práctica común y legalmente aceptada que el Gerente de Talento Humano y sus colaboradores formen parte de este grupo, ya que poseen el conocimiento de los procesos internos y la gestión del personal. Su designación, por sí misma, no constituye una violación de la ley.

Conclusión:

La designación de la Gerente de Talento Humano y su equipo como representantes del empleador en el Comité de Convivencia Laboral es una práctica que se encuentra **legalmente amparada por la normativa vigente**. Esta designación es coherente con el rol de gestión de personal que cumplen estos funcionarios y, por sí misma, no



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 6 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

constituye una contrariedad establecida por la ley.

1.2. Oficio No. 02.807.052 "CORREO REMITEN HECHOS DE CORRUPCIÓN EN LA INDUSTRIA MILITAR" allegada a la oficina de control interno mediante el radicado No. 03.839.093.

En la verificación realizada a la denuncia remitida a la Industria militar por correo electrónico, cargada en el gestor documental Synergy radicada con No. 02.807.052 "CORREO REMITEN HECHOS DE CORRUPCIÓN EN LA INDUSTRIA MILITAR" se verifica el documento observando:

- Escrito donde se menciona que: "(...) toda vez que a través de la abogada de talento humano que es la que lleva a cabo la supervisión del contrato de pasajes aéreos gestiona indebidamente, irregularmente coaccionando a la firma contratista a la consecución de pasajes aéreos para los familiares del presidente General..., de igual forma para....el Sargento en retiro.

(...) y para no ir muy lejos para ir a San Andrés el 8 de agosto gratis el transporte aéreo y el alojamiento alimentación y el derroche de licor en la isla.

- Teniendo en cuenta la denuncia anterior, se realizó verificación selectiva en el aplicativo Synergy de los proyectos con objeto contractual: suministro de tiquetes aéreos entre los años 2022 al 2025, encontrando los siguientes contratos:

CONTRATO	CONTRATISTA	VALOR CONTRATO (CON ADICIONES)	FECHA LEGALIZACIÓN	FECHA PLAZO	COMISIÓN POR SUMINISTRO TIKETES AÉREOS	DESCUENTO SOBRE TARIFA NETA	DESCUENTO CONCEPTO PENALIDAD
No. 1-003/2022 Proy 10653	MAYATUR S.A.S.	689. 599.998	7/04/2022	31/03/2023	0%	NA	NA
No. 1-008/2023 Proy 12181	NOVATOURS LTDA	945. 700.976	27/03/2023	31/03/2024	0%	5,10%	60%
No. 1-013/2024 Proy 12469	PUBLICA S.A.S.	774. 868.284	11/04/2024	22/07/2025	0%	5,00%	100%
No. 1-030/2025 Proy 13581	NOVATOURS LTDA	383. 428.919	25/06/2025	15/12/2025	NA	3,8% Nal 3,0% Intnal	100%

De los contratos relacionados en el cuadro anterior, se realizó una revisión selectiva de la facturación de suministro de tiquetes entre las vigencias 2022 al 2025:

- Para el contrato No. 1-003/2022 contratista MAYATUR S.A.S., se verificaron 55 facturas expedidas entre las fechas 28/04/2022 (506-10153) al 04/04/2023 (506-10224).

Así mismo, los informes de supervisión y pagos correspondientes, observando lo siguiente:

No. FACTURA Y FECHA	VALOR FACTURA \$	INFORME DE SUPERVISIÓN	PAGO No. KZ Y FECHA	VALOR \$
506-10153 del 28/04/2022	27.530.880	INFORME N° 1. SYNERGY N° 02.594.728 del 03/06/2022 del 03/06/2022	1500034583 del 23/06/2022	27.530.880
506-10201 del 31/05/2022	23.534.819	INFORME N° 2. SYNERGY N° 02.603.191	1500034947 del 14/07/2022	23.534.815
506-10204 del 30/06/2022	82.803.093	INFORME N° 3. SYNERGY N° 02.609.706 del 15/07/2022	1500035223 del 02/08/2022	82.803.093
506-10205 del 01/08/2022	33.463.057	INFORME N° 4. SYNERGY N° 02.629.895 del 01/09/2022	1500036000 del 15/09/2022	33.463.057



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 7 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

506-10207 del 31/08/2022	35.092.979	INFORME N° 6. SYNERGY N° 02.641.727 del 21/09/2022. Alcance 02.637.309	1500036389 del 06/10/2022	35.092.979
506-10210 del 03/10/2022	32.880.676	INFORME N° 7. SYNERGY N° 02.654.033 del 26/10/2022	1500036976 del 10/11/2022	32.880.676
506-10213 del 15/11/2022	99.387.322	INFORME N° 8. SYNERGY N° 02.673.515 del 06/12/2022	1500038167 del 29/12/2022	99.387.322
506-10215 del 30/11/2022	46.657.978	INFORME N° 9. SYNERGY N° 02.682.282 del 27/12/2022	1500038203 del 29/12/2022	46.657.978
506-10218 del 27/12/2022	45.520.020	INFORME N° 10. SYNERGY N° 02.682.936 del 28/12/2022	1500038203 del 29/12/2022	45.520.020
506-10220 del 31/01/2023	48.902.273	INFORME N° 12. SYNERGY N° 02.706.720 del 02/03/2023	1500039802 del 31/03/2022	48.902.273
506-10221 del 09/03/2023	153.178.813	INFORME N° 13. SYNERGY N° 02.722.568 del 17/04/2023	1500040603 del 11/05/2022	153.178.813
506-10224 del 04/04/2023	59.978.261	INFORME N° 14. SYNERGY N° 02.727.728 del 27/04/2023	1500040603 del 11/05/2022	59.978.261
TOTAL	688.930.171	TOTAL		688.930.167

Fuente: Sistema de información Synergy - ERP SAP - Carpeta contrato

- En las facturas se detallan los nombres del pasajero, ruta del viaje, sin embargo, no se detallan fechas del viaje.
 - En los informes de supervisión se detallan valores de las tarifas e impuestos, pero no se relacionan nombres de funcionarios, rutas y fechas.
 - La mayoría de los informes de supervisión no se encuentran cargados y firmados en el aplicativo Synergy.
- c. Para el contrato 1-008/2023 con NOVATOOURS LTDA, se verificaron 20 facturas expedidas entre las fechas del 27/04/2023 (NV321291) al 21/12/2023 (NV335011).

Así mismo, los informes de supervisión y pagos correspondientes, observando lo siguiente:

No. FACTURA Y FECHA	VALOR FACTURA \$	INFORME DE SUPERVISIÓN	PAGO No. KZ Y FECHA	VALOR \$
NV321291 del 27/04/2023	45.623.860	INFORME N° 1. SYNERGY N° 02.739.075 del 25/05/2023	1500041180 del 14/06/2023	45.623.860
NV321764 del 08/05/2023	43.679.251	INFORME N° 2. SYNERGY N° 02.739.076 del 25/05/2023	1500041180 del 14/06/2023	43.679.251
NV322555 del 23/05/2023	22.043.364	INFORME N° 3. SYNERGY N° 02.743.779 del 06/06/2023	1500041298 del 20/06/2023	22.043.364
NV323422 del 06/06/2023	42.386.740	INFORME N° 4. SYNERGY N° 02.750.707 del 26/06/2023	1500041604 del 11/07/2023	42.386.740
NV324207 del 21/06/2023	22.174.751	INFORME N° 5. SYNERGY N° 02.751.033 del 26/06/2023	1500041752 del 19/07/2023	22.174.751
NV324919 del 04/07/2023	24.864.108	INFORME N° 6. SYNERGY N° 02.754.216 del 05/07/2023	1500041892 del 17/07/2023	24.864.108
NV325581 del 17/07/2023	20.146.162	INFORME N° 7. SYNERGY N° 02.763.921 del 25/07/2023	1500042300 del 17/08/2023	20.146.162
NV326316 del 02/08/2023	69.802.734	INFORME N° 8. SYNERGY N° 02.769.176 del 04/08/2023	1500042569 del 01/09/2023	69.802.734
NV327736 del 28/08/2023	24.832.179	INFORME N° 9. SYNERGY N° 02.781.998 del 01/09/2023	1500043028 del 28/09/2023	24.832.179
NV328129 del 04/09/2023	30.495.818	INFORME N° 10. SYNERGY N° 02.785.982 del 11/09/2023	1500043177 del 06/10/2023	30.495.818
NV329632 del 27/09/2023	12.199.602	INFORME N° 12. SYNERGY N° 02.799.555 del 10/10/2023	1500043777 del 08/11/2023	12.199.602
NV331956 del 26/10/2023	54.554.157	INFORME N° 13. SYNERGY N° 02.813.664 del 14/11/2023	1500044048 del 20/11/2023	52.894.389
NOTA CREDITO DIAN No. NCD-1489	1.593.768			
NOTA CREDITO DIAN No.	66.000			



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 8 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2): 29/09/2025

NCD-1491				
NV331957 del 26/10/2023	95.682.685	INFORME N° 14. SYNERGY N° 02.813.666 del 14/11/2023	1500044242 del 27/11/2023	95.607.483
NOTA CREDITO DIAN No. NCD-1490 del 26/10/2023	75.202			
NV332736 del 08/11/2023	37.732.985	INFORME N° 15 SYNERGY N° 02.813.788 del 14/11/2023	1500044325 del 30/11/2023	37.732.985
NV333562 del 20/11/2023	11.686.934	INFORME N° 17. SYNERGY N° 02.831.125 del 22/12/2023	1500045085 del 28/12/2023	11.686.934
NV334496 del 04/12/2023	59.259.526	INFORME N° 18. SYNERGY N° 02.831.127 del 22/12/2023	1500045085 del 28/12/2023	59.259.526
NV334938 del 14/12/2023	5.214.146	INFORME N° 19. SYNERGY N° 02.831.129 del 22/12/2023	1500045135 del 28/01/2023	24.559.345
NV334986 del 19/12/2023	11.627.733			
NV335011 del 21/12/2023	7.717.466			
Total	639.989.231	---	Total	639.989.231

- En las facturas se detallan nombres, ruta, fechas y valores.
- En los informes de supervisión No. 1 al 12 no se detalla rutas, nombres pasajeros y fechas de viaje, en los informes de supervisión No. 13 al 19, exceptuando el informe No. 16, se relaciona nombres de funcionarios y rutas.

d. Para el contrato 1-013/2024 con PUBLICA S.A.S., se verificaron 33 facturas expedidas entre las fechas del 09/05/2024 (FVE 79129) al 11/07/2025 (FVE 88953).

Así mismo, los informes de supervisión y pagos correspondientes, observando lo siguiente:

No. FACTURA Y FECHA	VALOR FACTURA \$	INFORME DE SUPERVISIÓN	PAGO No. KZ Y FECHA	VALOR \$
FVE 79129 del 09/05/2024	30.858.220	INFORME No. 1 02.898.824 del 05/06/2024	1500047774 del 12/06/2024	30.858.220
FVE 79898 del 24/05/2024	11.225.943	INFORME No. 2 02.899.691 del 06/06/2024	1500047963 del 20/06/2024	11.225.943
FVE 80137 del 06/06/2024	21.423.829	INFORME No. 3 02.910.987 del 02/07/2024	1500048452 del 17/07/2024	21.423.829
FVE 80580 del 18/06/2024	9.911.571	INFORME No. 4 02.910.989 del 02/07/2024	1500048452 del 17/07/2024	9.911.571
FVE 81012 del 03/07/2024	17.977.959	INFORME No. 5 02.920.873 del 24/07/2024	1500048762 del 05/08/2024	17.580.429
NC J - 001 - 5091	-397.530			
FVE 81436 del 23/07/2024	17.409.690	INFORME No. 6 02.920.913 del 24/07/2024	1500049074 del 22/08/2024	17.409.690
FVE 81710 del 31/07/2024	8.795.674	INFORME No. 7 02.930.657 del 14/08/2024	1500049260 del 03/09/2024	8.795.674
FVE 82175 del 16/08/2024	19.599.768	INFORME No. 8 02.939.654 del 02/09/2024	1500049531 del 17/09/2024	19.599.768
FVE 82824 del 09/09/2024	30.149.697	INFORME No. 9 02.945.693 del 10/09/2024	1500049864 del 03/10/2024	30.149.697
FVE 83251 del 18/09/2024	57.675.169	INFORME No. 10 02.960.223 del 11/10/2024	1500050167 del 23/10/2024	57.675.169
FVE 83914 del 07/10/2024	10.786.167	INFORME No. 11 02.960.240 del 11/10/2024	1500050286 del 29/10/2024	10.786.167
FVE 84495 del 25/10/2024	25.647.624	INFORME No. 12 02.967.128 del 28/10/2024	1500050850 del 26/11/2024	25.647.624
FVE 85094 del 13/11/2024	49.638.055	INFORME No. 14 02.978.619 del 26/11/2024	1500051290 del 13/12/2024	49.638.055
FVE 85485 del 25/11/2024	7.371.148	INFORME No. 15 02.978.629 del 26/11/2024	1500051447 del 20/12/2024	7.371.148
FVE 85741 del 04/12/2024	25.336.771	INFORME No. 16 02.986.388 del 13/12/2024	1500051565 del 27/12/2024	25.336.771



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 9 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

FVE 86155 del 17/12/2024	42.298.655	INFORME No. 17 02.989.543 del 20/12/2024	1500051599 del 30/12/2024	42.298.655
FVE 86275 del 20/12/2024	2.063.335	INFORME No. 18 02.992.323 del 27/12/2024	1500051615 del 30/12/2024	5.204.104
FVE 86335 del 23/12/2024	409.192	INFORME No. 18 02.992.323 del 27/12/2024		
FVE 86393 del 27/12/2024	2.731.577	INFORME No. 18 02.992.323 del 27/12/2024		
FVE 86680 del 23/01/2025	4.520.920	INFORME No. 19 03.002.834 del 05/02/2025	1500052329 del 18/02/2025	4.520.920
FVE 86898 del 17/02/2025	65.449.189	INFORME No. 20 03.017.962 del 13/03/2025	1500052908 del 25/03/2025	65.449.189
FVE 86899 del 17/02/2025	7.642.186	INFORME No. 21 03.017.983 del 13/03/2025	1500053096 del 01/04/2025	7.642.186
FVE 87097 del 04/03/2025	23.145.592	INFORME No. 22 03.018.106 del 13/03/2025	1500052993 del 28/03/2025	23.145.592
FVE 87272 del 21/03/2025	14.891.587	INFORME No. 23 03.030.998 del 10/04/2025	1500053594 del 29/04/2025	14.423.387
NC J - 001 - 5479 del 21/03/2025	-468.200			
FVE 87495 del 09/04/2025	13.030.472	INFORME No. 24 03.038.311 del 05/05/2025	1500053864 del 15/05/2025	13.030.472
FVE 87784 del 30/04/2025	35.046.660	INFORME No. 25 03.038.324 del 05/05/2025	1500054167 del 29/05/2025	35.046.659
FVE 87855 del 05/05/2025	29.552.927	INFORME No. 27 03.047.932 del 26/05/2025	1500054278 del 04/06/2025	29.552.927
FVE 88157 del 22/05/2025	126.563.674	INFORME No. 28 03.053.344 del 06/06/2025	1500054647 del 19/06/2025	126.875.937
FVE 88197 del 26/05/2025	312.263	INFORME No. 28 03.053.344 del 06/06/2025		
FVE 88441 del 05/06/2025	20.184.669	INFORME No. 29 03.063.552 del 02/07/2025	1500054906 del 09/07/2025	20.184.669
FVE 88810 del 25/06/2025	27.204.272	INFORME No. 31 03.069.687 del 16/07/2025	1500055246 del 28/07/2025	19.209.702
NC J - 001 - 5552 del 25/06/2025	-7.994.570			
FVE 88952 del 11/07/2025	23.544.648	INFORME No. 32 03.069.768 del 21/07/2025	1500055386 del 05/08/2025	20.010.996
NC J - 001 - 5574 del 21/07/2025	-3.533.653			
FVE 88953 del 11/07/2025	1.202.376	INFORME No. 33 03.069.788 del 21/07/2025	1500055386 del 05/08/2025	1.191.576
NC J - 001 - 5567 del 11/07/2025	-10.800			
Total	771.196.727	—	Total	771.196.726

- En las facturas electrónicas o en el anexo del XML (Extensión con la cual se identificó en archivo) de la factura electrónica, no se detallan las rutas, nombres funcionarios y fechas del viaje, para realizar la verificación de la tarifa administrativa y realizar comparación con los informes de supervisión.
- Se menciona la empresa NOVATOURS en los informes de supervisión No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 en el numeral 16.1 Cantidades y fechas - ítem INFORME EJECUTIVO, párrafo final. Importante fortalecer el autocontrol garantizando que al utilizar documento borrador no se copie información de otros contratos.
- Durante la verificación del aplicativo Synergy - proyecto No.12469 (22/07/2025) no estaban cargados con firmas los informes de supervisión No. 7, 8, 9, 10, 11, 29. Los siguientes informes fueron cargados durante el desarrollo de la auditoría (28/07/2025): No. 7, 8, 9, 10 y 11.
- En los primeros informes de supervisión del 1 al 11, no se detallan las rutas y fechas, en los informes posteriores, se detallan los destinos, sin embargo, no se relacionan las fechas de los vuelos nacionales e

Handwritten signature

internacionales.

- En los informes de supervisión No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, en el numeral 16.1 Cantidades y fechas, no se observa una descripción del servicio, referente a las rutas de ida y vuelta (origen y destino final del viaje), fecha del viaje y cantidades.
- En los informes de supervisión No. 12 al 24, en el numeral 16.1 Cantidades y fechas, en este informe se relaciona las rutas de ida y vuelta (origen y destino final del viaje), mas no fecha del viaje y cantidades.
- En la verificación de las facturas de PUBLICA del año 2024, al no detallar nombres de pasajeros, rutas y fechas, se realizó solicitud a la Gerencia de Talento Humano con correo electrónico del 15 de agosto de 2025, sobre los detalles de las facturas, en respuesta la Gerencia en mención, allegó un cuadro control en Excel del suministro de tiquetes donde se observan los datos completos "Información Tiquetes (1) 2025", en la verificación no se encontró destinos a la ciudad de San Andrés, ni terceros relacionados. Sin embargo, es importante que las facturas contengan los datos detallados de los servicios adquiridos por la Industria Militar para verificaciones de autocontrol y ejecución del contrato, y para verificaciones exhaustivas por parte de los entes de control.
- En la verificación del cuadro control Excel "Información Tiquetes (1) 2025" vs facturas de PUBLICA, se encontraron diferencias en los descuentos de las siguientes facturas:

No. 1-013/2024 PUBLICA S.A.S.				
No. FACTURA Y FECHA	TARIFA NETA (\$)	DESCUENTO 5% (\$)	DESCUENTO FACTURA (\$)	DIFERENCIA DESCUENTO (\$)
FVE 80137 del 06/06/2024	14.452.790	722.640	714.425	8.215
FVE 81012 del 03/07/2024	12.353.500	617.675	613.175	4.500
FVE 81436 del 23/07/2024	12.435.390	621.770	620.685	1.085
FVE 81710 del 31/07/2024	5.987.400	299.370	298.750	620
FVE 84495 del 25/10/2024	18.518.990	925.950	916.790	9.160
FVE 85094 del 13/11/2024	34.673.340	1.733.667	1.695.135	38.532
FVE 86155 del 17/12/2024	30.230.500	1.511.525	1.464.315	47.210
FVE 86275 del 20/12/2024	1.433.245	71.662	66.145	5.517
FVE 86898 del 17/02/2025	42.190.176	2.109.509	2.002.813	106.696
FVE 87855 del 05/05/2025	22.095.545	1.104.777	1.099.105	5.672
FVE 88157 del 22/05/2025	94.514.364	4.725.718	4.601.439	124.279
FVE 88953 del 11/07/2025	829.000	41.450	30.650	10.800
TOTAL		14.485.712	14.123.427	362.285

De acuerdo con las diferencias, la Gerencia de Talento Humano con correo electrónico del 05 de septiembre de 2025, informa que las diferencias corresponden a: descuentos previamente aplicados a los tiquetes originales, un tiquete de tren (el cual no tiene descuento- Internacional), y una nota crédito correspondiente al descuento aplicado a una ruta.

- e. Para el contrato 1-130/2025 con NOVATOURS S.A.S., se verificaron 3 facturas expedidas entre las fechas del 06



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 11 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

de agosto de 2025 (NV356169) al 02 de septiembre de 2025 (NV356280).

Así mismo, los informes de supervisión y pagos correspondientes, observando lo siguiente:

No. FACTURA Y FECHA	VALOR FACTURA \$	INFORME DE SUPERVISIÓN	PAGO No. KZ Y FECHA	VALOR \$
NV356169 del 06/08/2025	38.539.048	INFORME N° 1, SYNERGY N° 03.083.663 del 12/08/2025	1500055838 del 02/09/2025	38.539.048
NV356209 del 14/08/2025	41.478.801	INFORME N° 2 SYNERGY N° 03.085.684 del 20/08/2025	Pendiente de pago agosto 2025	
NV356280 del 2/09/2025	55.995.419	INFORME N° 3 SYNERGY N° 03.089.048 del 01/09/2025	Pendiente de pago septiembre 2025	

- Las facturas detallan los tiquetes, fechas, ruta y nombres de pasajeros.
 - En los informes de supervisión No 1 al 3, se observa el detalle de los tiquetes, fechas, rutas y nombres de pasajeros.
 - En la verificación en el aplicativo synergy - proyecto No. 13581 (03/09/2025), los informes de supervisión No. 1 y 2, están cargados.
- f. En la verificación de las facturas generadas por los contratistas MAYATUR del año 2022, NOVATOUR del 2023, PUBLICA del 2024 y NOVATOOURS del 2025 (en ejecución), no se evidenció viajes facturados con rutas con destino San Andrés y con cargo a la Gerente de Talento Humano, ni a nombre de terceros no pertenecientes a la Industria Militar.
- Cabe aclarar que para la fecha de los hechos denunciados en donde se menciona "... para no ir muy lejos para ir a San Andrés el 8 de agosto gratis el transporte aéreo y el alojamiento alimentación y el derroche de licor en la isla...", se observaron los siguientes documentos que hacen parte de la funcionaria descrita en los hechos:
- Incapacidad No. 425 del 11/07/2023 de la Clínica del Country, con fecha de incapacidad del 11/07/2023 al 09/08/2023.
 - Resolución No. 154 del 01/08/2023 "Por la cual se interrumpe y aplaza el disfrute de vacaciones a una funcionaria de la Industria Militar".
 - Acta de entrega (Oficinas Centrales y Fábricas), del 01/08/2023.
- g. En la facturación del servicio de suministro de tiquetes de las vigencias 2022 al 2024 se observaron varios funcionarios que no hacen parte de la planta de personal de Industria Militar, a lo cual se realizó solicitud de información a la Gerencia de Talento Humano a través de correo electrónico del 27/08/2025:

NOMBRE	SERVICIO DE SUMINISTRO DE TIQUETES	AÑO DE FACTURA
Pasajero(s) : DANNY MAURICIO GUIZA HERNANDEZ	Mayatur	2022
Pasajero(s) : JUAN GUILLERMO SANDOVAL MURILLO	Mayatur / Novatours / Publica	2022 - 2023 - 2024 -2025
Pasajero(s) : OMAR HERNAN RIVERA ORDONEZ	Mayatur	506-10204 del 30/06/2022
Pasajero(s) : MIGUEL ANDRES GUEVARA NIETO	Mayatur	506-10205 del 01/08/2022
Pasajero(s) : OSPINA CASTILLO / LUIS ALFONSO	Novatours	NV331956 del 26/10/2023
Pasajero: OJEDA GARCIA/CESAR AUGUSTO	Publica	FVE 82824 del 09/09/2024
Pasajero: SANCHEZ GALVIS/HERNANDO	Publica	FVE 84495 del 25/10/2024

OB



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 12 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

De acuerdo con correo electrónico del 01 septiembre de 2025 la Gerencia de Talento Humano informó que el personal relacionado fue comisionado en la Industria Militar y adicional manifestó:

"La compra de tiquetes para este personal está debidamente justificada por el Estatuto Interno de la Industria Militar. Específicamente, el Acuerdo 586 de 2022, en su artículo 33, Parágrafo, establece que: Con los recursos propios de la Industria Militar y de acuerdo con las necesidades del servicio, el Presidente de la Industria Militar podrá autorizar la cancelación de viáticos y gastos de viaje al personal del Ministerio de Defensa Nacional que se encuentra en comisión en la empresa".

Teniendo en cuenta los hechos expuestos en la denuncia, no establece un lapso de tiempo de las presuntas irregularidades, por tal razón la Oficina de Control Interno realizó una revisión selectiva de la facturación de los contratos suscritos por servicio de suministro de tiquetes aéreos de las vigencias del año 2022 al 2024, por lo anterior, no se evidenció registro documentado u operaciones que corroboren los hechos denunciados.

2. Así mismo se menciona *"por favor validen la contratación de prestación de servicios soliciten para los años 2020, 2021, 2022 se darán cuenta que no se cumple con las competencias, sin el lleno de los requisitos"*

De acuerdo a lo hechos expuesto se verificaron las ofertas económicas de los proyectos No. 9519 IPO 342/2020, No. 10422 - IPO 543/2021 y No. 10999 IPO 607/2022, observando:

- Invitación pública a ofertar IPO 342/2020 "Suministro de Personal en misión" vigencia 2020, se revisa la Oferta Jurídica No. 02.339.338, Financiera No. 02.339.337, Económica No. 02.339.336 y Técnica No. 02.339.339 del Oferente ganador SESPEM SAS, generando cálculos y análisis de documentos de conformación, observando que, frente a las bases definitivas, publicadas en la página web de la Industria Militar, y SECOP II, cumple con los requisitos habilitantes para el proceso de contratación.
- Invitación Pública a Ofertar IPO 543/2021 "Suministro de Personal en Misión" vigencia 2021 se revisan las Oferta Jurídica No. 02.502.032, Financiera No. 02.502.031, Económica No. 02.502.030 y Técnica No. 02.502.034 del oferente ganador SESPEM SAS, observando que cumple con los requisitos habilitantes, exceptuando el valor de la póliza de cumplimiento, situación subsanada por el Oferente el día 16 de noviembre de 2021 mediante correo electrónico radicado en la industria Militar con No. 02.512.258 - PROYECTO 10422 DOCUMENTOS JURÍDICOS SESPEM - CORREO.
- Invitación pública a Ofertar 607/2022 "Suministro de Personal en misión" Vigencia 2022 en la cual el oferente ganador suministro los siguientes documentos: Oferta Jurídica No. 02.672.672, Oferta Financiera No. 02.672.676, Oferta Económica No. 02.672.678 y Oferta Técnica No. 02.672.672. en la cual, de acuerdo a los requisitos habilitantes establecidas en las bases definitivas, cumple con los lineamientos.

Con base en la evidencia documental revisada para los tres procesos de contratación de referencia, la Oficina de Control Interno concluye que se desvirtúa la afirmación presentada en la denuncia. (se Anexa la Revisión de ofertas).

Los oferentes que resultaron adjudicatarios en las vigencias 2020, 2021 y 2022 acreditaron satisfactoriamente el lleno de los requisitos jurídicos, técnicos, financieros y económicos exigidos por la Industria Militar en las bases definitivas de cada proceso. El evento identificado en el contrato de 2021 corresponde a una situación subsanable, gestionada dentro del marco de los principios de la contratación pública, lo cual no invalida la legalidad y transparencia de la adjudicación.

3. Se describen los siguientes hechos relacionados con el comité de convivencia laboral *"En este contexto, me permito señalar una situación alarmante: la presidente del comité de convivencia laboral..., y sus colaboradores, incluyendo a la... Dirección de Bienestar y el representante de los empleados que también es un profesional vinculado a ella.*



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 13 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Esta estructura de poder no garantiza la transparencia, objetividad, ni equidad en las decisiones tomadas por tanto se realiza una verificación a la aplicación de la norma que regulan los comités de convivencia en las entidades públicas en la fecha de los hechos observando lo siguiente:

Normatividad Aplicable

El Comité de Convivencia Laboral en el sector público se rige principalmente por la **Ley 1010 de 2006** y las **Resoluciones 652 y 1356 de 2012** del Ministerio de Trabajo. Estas normas establecen que el comité debe ser un órgano imparcial, cuyo propósito es prevenir y solucionar situaciones de acoso laboral a través del diálogo y la conciliación. La estructura del comité se basa en el principio de **paridad**, con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores.

Análisis de la conformación del comité a la luz de la elección democrática

- El hecho de que la Gerente de Talento Humano y su personal directo sean los representantes del empleador sigue siendo una práctica legal. El empleador tiene la facultad de designar a sus delegados, y estas personas, por sus roles, tienen un conocimiento profundo de la organización.
- La ley exige que el representante de los trabajadores sea elegido por votación secreta. Al ser elegido por sus compañeros, este representante cumple con el requisito legal de legitimidad. La entidad no puede anular la elección, ya que el proceso democrático, conforme a la norma, se llevó a cabo correctamente.

Conclusión y Recomendación

La entidad pública ha cumplido con la norma al permitir la elección de los representantes. Sin embargo, para mitigar el riesgo de parcialidad percibida, se recomienda actuar de forma proactiva que demuestren un compromiso con la transparencia, tales como:

- Reforzar la función del comité: Seguir operando con absoluta transparencia, documentando todas las decisiones y acciones para demostrar su imparcialidad.
- Aclarar el rol del representante: Evaluar la pertinencia de emitir una declaración formal que recuerde a todos los miembros del comité, especialmente a los representantes de los empleados, su deber de actuar con total independencia de cualquier relación jerárquica.
- Fomentar la confianza: El Comité, en cabeza del presidente, continuar promoviendo activamente la independencia del representante electo y asegurar a los empleados que cualquier queja será tratada de manera confidencial y objetiva, sin importar quién sea el representante.

4. "Los hechos irregulares se encuentran en toda la cadena presupuestal de la contratación de prestación de servicios de bienes y servicios, decisiones de Gerencia del Talento Humano, la Vicepresidencia Comercial, y las demás Vicepresidencias, Contratos, directores, así:

- a. La contratación de prestación de servicios como el de aseo y cafetería, es otro contrato lleno de corrupción, por parte de la Señora Lupe y Andrea del Pilar corredor, el Cr Collazos y el gran Héroe el Cr Jaramillo.

Verificación y Roles en la Contratación de Servicios 2024

En cumplimiento del proceso de verificación interna, se ha analizado la participación de los funcionarios en la cadena contractual de dos proyectos clave para el año 2024: el Servicio de Alimentación y Restaurante (12844) y el Servicio

13

de Aseo de Instalaciones Administrativas (13134).

Los resultados de la verificación indican que ninguna de las dos funcionarias de la Gerencia de Talento Humano que se mencionaron en el proceso participan en la ejecución o gestión de estos contratos. La responsabilidad y supervisión de ambos proyectos contractuales recaen directamente sobre la **Dirección Logística**.

De acuerdo a la verificación se desvirtúa el hecho de la intervención de las funcionarias de la Gerencia de Talento Humano en estos procesos contractuales.

1.3. Oficio No. 02.815.656 "CORREO DENUNCIA IRREGULARIDADES EN INDUMIL" allegada a la Oficina de Control Interno mediante requerimiento No. 03.849.617

1. *En la cual menciona "contrataciones arbitrarias de personal con poca experiencia profesional Tal es el caso del ingeniero Juan Gutiérrez de la dirección de infraestructura".*

De acuerdo a lo anterior se verifica en el sistema SAP transacción PA20 "Datos maestro de personal", la fecha de finalización de estudios de educación superior del trabajador ID "2365" de acuerdo a la hoja de vida es 04 de abril de 2022, ingresando a la Industria Militar el 10 de mayo de 2023. Al verificar en el Sistema SAP el cargo asignado se observa PROFESIONAL I 1, que de acuerdo al MANUAL DE DIRECTRICES DE VINCULACIÓN, PERFILES Y COMPETENCIAS DE TRABAJADORES OFICIALES Rev. 4 del 07-07-2022 vigente al momento de los hechos menciona que para el cargo de profesional I-1 se requiere: "Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de Título profesional conocimiento en: Economía, Administración y Afines, Ingeniería Industrial y Afines, Ingeniería de Sistemas y Afines, Derecho y Afines, formación relacionada con el campo militar o policía." y Experiencia "Título Profesional", lo anterior evidenciando que se encuentra conforme a los lineamientos de vocación de la industria Militar.

1.4. Oficio No. 02.853.546 "CORREO REMITEN DENUNCIA DE IRREGULARIDADES EN INDUMIL" remitida a la oficina de control interno mediante el radicado 03.891.945.

En la verificación realizada a la denuncia remitida a la Industria militar por correo electrónico, cargada en el gestor documental Synergy, se verifica el documento observando:

1. *"Este hecho plantea interrogantes sobre posibles conflictos de interés y prácticas poco transparentes dentro de la Industria. La relación familiar entre el Ingeniero... y un miembro de la Contraloría".*

La situación descrita involucra a dos entidades distintas: la Industria Militar, que tiene un régimen de contratación privado, y la Contraloría, un organismo de control fiscal. La relación familiar entre un empleado de la primera y un funcionario de la segunda, por sí misma, no constituye automáticamente un conflicto de intereses ilegal.

Definición de Conflicto de Intereses

Un conflicto de intereses surge cuando el interés personal de un funcionario o empleado podría influir, o aparentar que influye, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales. La normatividad colombiana, especialmente la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), establece que los servidores públicos deben declararse impedidos en situaciones donde su interés particular o el de su cónyuge, compañero permanente, o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, pueda influir en su criterio.

Aspectos a Considerar en este Caso

- Nivel de los cargos: Se aclara que el ingeniero de la Industria Militar no tiene un cargo de manejo de recursos



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 15 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

ni es directivo. Esto es crucial, ya que minimiza la posibilidad de que pueda influir directamente en los procesos de contratación, como la selección de proveedores o la firma de contratos. La responsabilidad por el pago de las facturas recae en el supervisor del contrato, y la autorización de pago la aprueba la Dirección de contratos.

- Independencia de las entidades: La Industria Militar tiene su propio manual de contratación, y la Contraloría es un ente de control independiente. Aunque el miembro de la Contraloría no está en la nómina de la Industria, su rol es fiscalizar a las entidades públicas.
- Transparencia y Prevención: A pesar de que la situación podría no encajar en una inhabilidad o incompatibilidad legal, sí plantea un interrogante sobre la transparencia. Para evitar cualquier apariencia de favoritismo o tráfico de influencias, ambas entidades deben asegurar que todos los procesos de contratación se realicen de manera pública y objetiva. La Industria Militar ha establecido requisitos estrictos, como la publicación de procesos en el SECOP II, la revisión de antecedentes de los proponentes, y la exigencia de un compromiso anticorrupción.

Conclusión

No se puede concluir la existencia de un conflicto de intereses ilegal en este caso particular. El hecho de que el ingeniero no tenga un cargo directivo o de manejo de recursos, junto con la independencia de la Contraloría, mitiga la posibilidad de que la relación familiar influya indebidamente en la gestión de la Industria Militar.

2. *"...dirección de talento humano, con la esperanza de que en esta ocasión se cumpla con la gestión de contratación de manera ética y transparente que en esta oportunidad sí cumplan con su gestión de contratación... Dirección de Talento Humano se enfoque en la selección de personal idóneo, dándole la oportunidad a funcionarios que llevan años esperando con muchos de los puestos apropiados por esta mafia, que sin lugar a dudas con sus méritos desempeñarán una mejor función".*

En la verificación realizada a la conformidad del proceso de selección de personal para la planta de trabajadores oficiales con la normativa vigente aplicable a la Industria Militar (INDUMIL), se observa lo siguiente:

Marco Normativo Auditado:

- Decreto 157 de 2022: Establece que el Presidente de la Industria Militar (INDUMIL) tiene la potestad de distribuir y ubicar los cargos de trabajadores oficiales, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Instructivo de Selección, Contratación y Permanencia del Personal de Planta: Documento que ratifica la facultad del Presidente como **"libre nominador"** para los trabajadores oficiales, dado que su proceso de selección no se rige por la reglamentación de los empleados de carrera.
- Concepto 87411 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública: que determina Forma de vinculación de los Trabajadores Oficiales

El proceso de auditoría ha confirmado que, según la normativa aplicable, la Gerencia de Talento Humano y la Presidencia de la Industria Militar (INDUMIL) cuentan con la facultad legal para seleccionar y vincular directamente a los trabajadores oficiales. El modelo de contratación no se rige por un concurso público de méritos, como se exige para los empleados de carrera administrativa.

Conclusión y Recomendaciones



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 16 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

La auditoría **no encontró evidencia de incumplimiento** de la normativa que regula la selección de trabajadores oficiales en Industria Militar (INDUMIL). Los procesos de contratación se ajustan a las facultades de **libre nombramiento** conferidas por el Decreto 157 de 2022 *"Por el cual se modifica la planta de personal de la Industria Militar-INDUMIL"*, Conceptos de la función pública y procedimientos internos de la entidad.

Se recomienda a la Gerencia de Talento Humano:

Fortalecer la comunicación, desarrollar estrategias para informar a los empleados sobre el marco legal que rige su tipo de vinculación y sobre la forma en que se garantizan los perfiles idóneos para la prestación del servicio.

1.5. Oficio No. 02.870.525 "DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Y SR. JOSÉ WILSON ORJUELA AVILAN Y ACOSO LABORAL" remitida a la oficina de control interno mediante el radicado 03.911.934.

En la verificación realizada a la denuncia remitida a la Industria militar, cargada en el gestor documental Synergy radicada con No. 02.870.525 *"DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ Y SR. JOSÉ WILSON ORJUELA AVILAN Y ACOSO LABORAL"* se verifica el documento observando:

1. *"...expreso para su conocimiento el presunto acoso laboral que he padecido por las conductas de persecución, presión laboral y hostigamiento por parte de la Sra. Andrea Del Pilar Corredor Gómez y del Sr. José Wilson Orjuela Avilan, las cuales permiten inferir el propósito de inducir la terminación de mi contrato".*

De acuerdo a verificación, se efectúa revisión trazabilidad de la denuncia evidenciando que mediante documento No. 02.873.044 - IM - OC - VCO - *REMISIÓN POR COMPETENCIA SOLICITUD SEÑORA MICHELLE STEPHANIE GALINDO ARGÜELLO*, la secretaria del comité da trámite a la denuncia allegada informando "que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 numeral 1 de la Resolución 652 de 2012 *"Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"* dentro de las funciones del Secretario del Comité de Convivencia Laboral se encuentra *"1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan..... Por lo anterior, una vez analizado lo manifestado por la señora Michelle Stephanie Galindo Argüello se concluye que no se describen hechos, datos o se allegan soportes, ni en el formato de queja, que permita llegar a identificar un presunto acoso laboral, razón por lo cual, no es viable dar trámite por parte del Comité de Convivencia Laboral"*

Se verifica lo expuesto corroborando mediante consulta en el gestor documental la no existencias de pruebas, soportes, documentos, o información que detalle los hechos enunciados, así mismo situación que no se encuentra alineada a la GUÍA PARA TRÁMITES DE PRESUNTO ACOSO LABORAL Cód.: IM OC DAP IF 121 Rev. 1 2019-11-27 *¿CÓMO ACTUAR? Diligenciar el Formato IM OC DAP FO 145 Queja Acoso Laboral, y enviar al Secretario del Comité de Convivencia Laboral, en el que se indique los hechos, datos y las pruebas que permitan evidenciar el presunto acoso laboral.*

Así mismo se observó que se trasladó por competencia a la Oficina Legal así... *"en virtud de lo previsto en los numerales 9, 20 y 24 del Decreto 156 de 2022 "Por el cual se modifica la estructura de la Industria Militar – INDUMIL", en procura de que brinde respuesta a la citada peticionaria y/o me indique si se debe realizar algún trámite adicional por parte del Comité de Convivencia Laboral"*

La Oficina legal mediante documento No. 02.874.306 *IM-OC-OFL RESPUESTA PRESUNTO ACOSO LABORAL*



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 17 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

- MICHELLE STEPHANIE GALINDO ARGUELLO remite respuesta a la funcionaria de acuerdo a lo hechos expuestos, así:

- La industria Militar no encontró pruebas o hechos que constituyan acoso laboral según la Ley 1010 de 2006. En el documento se detalla que las acciones que la empleada pudo percibir como acoso no lo son bajo la ley, ya que la misma norma excluye explícitamente ciertos comportamientos, como las exigencias de eficiencia o las decisiones administrativas justificadas.
- La terminación del contrato se justifica legalmente, ya que la relación laboral se rige por normas específicas para los "Trabajadores Oficiales" de empresas como la Industria Militar (INDUMIL).. La empresa argumenta que el contrato, aunque a término indefinido, se considera pactado por periodos de seis meses. La finalización se debió a la "expiración del plazo presuntivo", una causa objetiva y legal que no constituye una decisión injusta ni genera indemnización. El documento concluye que el Comité de Convivencia no puede intervenir en una decisión administrativa legalmente fundamentada, al no haber fundamento fáctico de acoso.

Sin embargo, se observa una inconsistencia en el documento generado por la Oficina legal y lo establecido en el contrato de trabajo de la funcionaria en cuestión:

Al analizar el contrato, se observa que en la cláusula "DÉCIMA QUINTA. - DURACIÓN. TÉRMINO FIJO. El presente contrato se celebra por periodos de seis (6) meses y podrá ser prorrogado por periodos iguales indefinidamente. Si al vencimiento de la duración ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá prorrogado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente", se establece que el acuerdo es a **término fijo**.

No obstante, en el documento de la Oficina Legal, se expone lo siguiente: "Es así, como el régimen laboral señalado, no solo se encuentra regulado en la referida normatividad legal vigente, sino que de igual manera fue pactado y conocido por usted en el contrato de trabajo que suscribió con esta entidad, pues en la cláusula V. del mencionado documento, se acordó lo siguiente:

"V. DURACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato se considera celebrado por **tiempo indefinido** o sin fijación de término alguno y se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, de seis (6) meses, por el solo hecho de continuar prestando el trabajador sus servicios al patrono con el consentimiento expreso o tácito de éste después de las expiración del plazo presuntivo". Esto contradice la naturaleza del contrato original.

En resumen, la inconsistencia se radica en que un documento lo define como "**tiempo indefinido**" y el contrato que establece el vínculo laboral con la funcionaria lo define como "**Término Fijo**".

Proceso Gestión Legal, generar las actividades necesarias que permitan prevenir y evitar errores en la redacción de respuestas ante peticiones, quejas o reclamos, esto teniendo en cuenta la novedad evidenciada, que puede generar materialización riesgos legales para la Industria Militar.

1.6. Oficio No. 02.869.702 - "**DENUNCIA IRREGULARIDADES DRA ANDREA DEL PILAR CORREDOR GÓMEZ PROYECTO 9519 Y ACOSO LABORAL**" remitida a la oficina de control interno mediante el radicado No. 03.911.094 - oficio No. 02.871.833, y a la industria Militar mediante correo electrónico cargado con

CB

documento 02.893.029.

En verificación a los presuntos hechos manifestados en la denuncia No. 02.869.702 relacionados con posibles irregularidades en la etapa precontractual del contrato No. 342/2020 Proyecto 9519 "Suministro de personal en misión vigencia 2020 - 2021" y Contrato No. 607/2022- PROYECTO 10999 "Suministro de personal en misión" en el que se manifiesta:

Contrato No. 342/2020 Proyecto 9519 "Suministro de personal en misión vigencia 2020 - 2021"

1. "...luego de asignársele dicho análisis, la Jefe de la División de Personal, por medio de la compañera... funcionaria de la Subgerencia Financiera, solicitó que en el análisis se estableciera una AIU mínima del 10%, con el fin de inhabilitar las ofertas económicas de las firmas SESPEM S.A.S y SU TEMPORAL S.A.S, para que el contrato se adjudicará a la firma PTA S.A.S." No se evidenció documentos, soportes o datos que permitieran validar un condicionamiento para el cálculo del AIU del contrato en mención.

Sin embargo, se verificó los puntajes otorgado a los oferentes participantes de acuerdo a su oferta económica remitida y respuesta emitida por la Oficina de Planeación al Proceso Gestión Talento Humano, así:

RECALCULO PUNTAJE OTORGADO OFERTA ECONÓMICA

Fórmula aplicada CALIFICACIÓN: Porcentaje del AIU más bajo x 700 / Porcentaje del AIU a calificar

OFERENTE	OFERTA NO.	AIU OFERTADO	PUNTAJE CONCEPTO ECONÓMICO DEFINITIVO No. 02.344.172	APLICACIÓN FÓRMULA PUNTAJE
Servicio y asesorías S&A	02.339.332	10,88%	539	538.5
Mision Temporal LTDA	02.339.328	14.32%	409	409.1
PTA SAS	02.339.324	10.25%	572	571.6
Solución Inmediata S.A	02.339.320	11.9%	492	492.3
SU Temporal SAS	02.339.316	9,85%	595	594.8
SESPEM SAS	02.339.336	8.37%	700	700
Adecco S.A	02.339.340	12.8%	458	457.7

Observando que los puntajes asignados se encuentran conformes a lo informado en concepto oferta financiera y económica.

Se verifica el lineamiento por el cual se acepta los AIU por debajo del 10% observando que se informó en el anexo 4 de las bases definitivas "Teniendo en cuenta lo establecido en la IAP 31.2 la calificación económica, en cumplimiento el art. 46 de la ley 1607, se puede presentar oferta con un AIU inferior a un 10%, siempre y cuando la facturación del IVA sea a una tarifa del 19% sobre una base AIU del 10%. En donde se asignarán ochocientos (700) puntos a la oferta más favorable económicamente..." se verifica y revisa la normatividad citada, observando que se encuentra conforme a lo mencionado en la Calificación económica. Sin embargo, durante la revisión documental de los pliegos de condiciones del proceso en referencia, se identificó una inconsistencia en la sección



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 19 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

de criterios de evaluación. Específicamente, en el numeral IAP 31.2, donde se establece lo siguiente:

*"se asignarán **ochocientos (700)** puntos a la oferta más favorable económicamente..."*

Como se evidencia, existe una clara discrepancia entre la cantidad expresada en letras (**ochocientos**) y la cifra en números (**700**). Es importante fortalecer el control en la estructuración de documentos, de acuerdo con los principios de **transparencia, objetividad y claridad** que rigen la contratación pública y Ley 87 de 1993 artículo 2, el cual indica literal e. "asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros", garantizando que toda la información contenida en los pliegos de condiciones debe ser precisa, coherente y no dar lugar a ambigüedades que puedan afectar la correcta evaluación de las ofertas y la igualdad de oportunidades para los proponentes. Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros.

2. "El 18 de septiembre de 2020 mi jefe.. (Jefe Oficina de Planeación y Gestión Integral) me observó el oficio Synergy No. 02.327.118 IM OC SGA DAP SOLICITUD CALCULO PROYECCIÓN AIU PROYECTO DE SUMINISTRO PERSONAL EN MISIÓN VIGENCIA 2020-2021 (Anexo 2), en dicho documento la Jefe de la División de Personal hoy Gerente de Talento Humano solicitaba realizar una "Proyección del estudio financiero correspondiente al AIU que se podría tomar como referente máximo y mínimo para el estudio de mercado"....

En revisión a los hechos enunciados, la Oficina de Control Interno revisa el documento No. 02.341.697 "IM OC OFP - Respuesta a Solicitud de proyección de AIU - Proyecto No 9515" con el cual la Oficina de Planeación genera respuesta a la Subgerencia Administrativa - División de talento humano hoy Gerencia de talento Humano en el cual se menciona:

"no es posible establecer un porcentaje como referente mínimo, dado que el artículo 46 de la ley 1607, de diciembre de 2012, faculta a los proponentes a ofertar con un AIU inferior a un 10%, siempre y cuando la facturación del IVA sea a una tarifa del 19% sobre la base AIU." Situación alineada con lo establecido en normativa citada. Así mismo, se establece un promedio de AIU del 18,35% como referente máximo para el proyecto 9519.

Por lo anterior se observa que la solicitud generada por la Gerencia de Talento Humano no direcciona un mínimo a tener en cuenta, solamente relaciona datos para una solicitud de proyección AIU. Solicitud que fue atendida bajo los lineamientos normativos por parte de la Oficina de Planeación y tomada en cuenta para cálculo del máximo AIU.

Contrato 607/2022 - PROYECTO 10999 "suministro de personal en misión"

De acuerdo a lo expuestos en la denuncia allegada, se procede verificar los hechos mencionados, así:

1. "...Por otra parte, también se desconocía el porqué, luego de haberse presentado diez solicitudes de trámite de incumplimientos contractuales, a esa fecha jurídicamente no cursaba una reclamación formal por incumplimiento contra la firma SESPEM S.A.S, de acuerdo a lo informado en ese momento por la misma Gerencia de Talento Humano."

Revisión documentos citados en la denuncia, observando:

- a. 02.658.055 "IM-OC-GAM-GDC SOLICITUD DE EXPLICACIONES POR PRESUNTO INCUMPLIMIENTO



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 20 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

CONTRACTUAL - CTO 1-186/2021 P. 10422 SESPEM SAS" 04 de noviembre de 2022 con el cual la Industria Militar solicita al contratista "...presentar las explicaciones, causas, motivos o circunstancias que derivaron en la materialización del incumplimiento de las obligaciones contractuales previstas en los numerales 2, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 26 del Parágrafo Primero de la Cláusula Octava, además del inciso Segundo del Parágrafo Tercero de la Cláusula Tercera del contrato mencionado, con observancia y estricto cumplimiento del Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, del derecho del contratista a controvertir los hechos y pruebas que aquí se enuncian"

- b. 02.663.258 "IM-OC-GAM-DCN REMISIÓN A OFICINA LEGAL CTO 1-186/2021 P.10422 SESPEM SAS" 18 de noviembre de 2022 en el cual la Dirección de contratos informa a la Oficina Legal "...en atención a la omisión del contratista a responder el oficio de explicaciones por el presunto incumplimiento informado por el supervisor del contrato, se remite expediente contractual a la oficina legal para lo de su competencia en atención a las funciones establecidas en el artículo 9 del Decreto 156 del 28 de enero de 2022" no se observa tramitado en el gestor documental. Lo que impide generar trazabilidad de la respuesta emitida.

Sin embargo mediante correo electrónico del 21 de noviembre de 2022 radicado N° 02.665.694 el contratista SESPEM SAS remite las explicaciones, las cuales, con oficio No. 02.679.586 - IM-OC-GAM-DCN RESPUESTA A LAS EXPLICACIONES OFICIO 02.665.694 - CTO 1-186/2021 P. 10422 SESPEM SAS fueron analizadas por la Dirección de contratos donde se concluye "no se presentan pruebas que sustenten razones de caso fortuito y fuerza mayor que soporte su presunto incumplimiento contractual de la compañía SERVICIOS ESPECIALES PARA EMPRESAS S.A.S. - SESPEM, toda vez que a la fecha persisten el presunto incumplimiento, por lo cual se remitirá el expediente a la oficina legal para que inicie las acciones legales correspondientes".

Afectación de Póliza por incumplimiento:

- a. Mediante documento No. 02.675.048 - IM-OC-GAM-DCN RECLAMACIÓN A LA ASEGURADORA PÓLIZA No. 21-45-101353777 CTO - 1-186/2021 P- 10422 del 27 de diciembre de 2022 la Industria Militar remite a la empresa "Seguros del Estado" la "reclamación formal a la Aseguradora SEGUROS DEL ESTADO acerca de la materialización del riesgo asegurado del contrato No. 02.675.048 1-186/2021 suscrito 07 de diciembre 2021 con la empresa SERVICIOS ESPECIALES PARA EMPRESAS S.A.S. - SESPEM y amparado con la póliza No 21-45-101353777 expedida el 09 de diciembre de 2021". En este se relacionan un total de 10 incumplimientos informados por la supervisión del contrato.
- b. La entidad "Seguros del estado" con documento No. GIFNP 2023-96 radicado en la industria militar con No. 02.708.026 - PROYECTO 10422 RESPUESTA OFICIO 02.675.048 PÓLIZA 21-45-101353777 SINIESTRO 33429 CTO 1-186-2021 SEGUROS DEL ESTADO /SERVICIOS ESPECIALES PARA EMPRESAS S.A.S. - CORREO.del 03 de marzo de 2023, rechazada las pretensiones de la Industria Militar (INDUMIL) sobre la afectación de la póliza por incumplimientos en la ejecución del contrato 1-186/2021, informando "...En tal medida, analizados los documentos aportados los mismos no soportan la existencia de un detrimento patrimonial derivado de las obligaciones pactadas en el contrato garantizado, resultando indispensable en primer lugar se establezca por parte del asegurado el estado actual del contrato, estado financiero del contrato, cuanto ha sido lo cancelado y lo pendiente por cancelar al contratista y, en segundo lugar, acreditar el detrimento patrimonial asumido..."
- c. Con el fin de definir los daños o perjuicios que conlleva un detrimento patrimonial para la industria militar la Dirección de contratos mediante documento No. 02.750.615 solicita a la Supervisora Principal del contrato informar "...sobre cada incumplimiento, cuáles fueron los gastos en los que incurrió la Industria Militar por concepto



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 21 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

mora en el pago de salarios, liquidaciones o cualquier otra obligación que no haya sido cumplida oportunamente por parte del contratista SESPEM S.A.S. a lo cual mediante oficio No. 02.756.633 del día 07 de julio de 2023, manifestó:

"... No obstante, con relación a la solicitud de la referencia, es pertinente aclarar que la Industria Militar no incurrió en gastos por concepto de mora en el pago de las liquidaciones, salarios y prestaciones del personal en misión, es debido a que, de conformidad con lo dispuesto por la normatividad legal vigente aplicable a los trabajadores en misión de la Empresa de Servicios Temporales, esto es, artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la indemnización por falta de pago, debe ser decretada por vía judicial y se encuentra a cargo del empleador..."

Cierre del Procedimiento contractual

Con Oficio No. 02.758.486 la Industria Militar remite a SESPEM SAS. el cierre del proceso, informando:

"se da por terminado el proceso contractual por el presunto incumplimiento del contrato 1-186/2021, Proyecto 10422 cuyo objeto fue: " SUMINISTRO DE PERSONAL" por parte de SERVICIOS ESPECIALES PARA EMPRESAS S.A.S. SESPEM, por lo cual se remitirá el expediente a la Oficina Legal para que a su consideración inicie proceso ante la jurisdicción contenciosa administrativa."

Por lo anterior de acuerdo a la revisión de los registros y comunicaciones internas se pudo concluir que **sí existían reclamaciones formales** y procedimientos en curso. Sin embargo, no se materializaron las reclamaciones por la ausencia de acreditación de afectación al patrimonio, por lo tanto, se desmiente la afirmación según la cual no existían procesos legales en curso relacionados con los incumplimientos del contratista SESPEM S.A.S.

2. Así mismo se verifica otro hecho expuesto en el cual se indica que *"...teniendo en cuenta que la última fecha para emitir concepto financiero definitivo era el 22 de diciembre de 2022, y tras la presión ejercida por la Doctora... con los informes técnicos emitidos el 12 y 22 de diciembre de 2024 (este último en la misma fecha plazo para emitir concepto financiero definitivo), con documentos Synergy No. 02.674.563 (Anexo 5) y 02.679.811 (Anexo 9), los evaluadores del comité financiero y económico de estudios previos, con documento Synergy No. 02.679.825 IM OC GAM DCP Concepto Financiero y Económico Definitivo Proyecto 10999 (Anexo 10), inhabilitaron la Oferta económica de la firma SESPEM S.A.S...."*

Se revisa la justificación por la cual se inhabilita el oferente, emitida en el documento No. 02.679.825 observando:

- a. *"...Que la oferta de porcentaje AIU presentada por la firma SERVICIOS ESPECIALES PARA EMPRESAS S.A.S. (SESPEM S.A.S.) se RECHAZA, de acuerdo a lo establecido en las bases definitivas del presente proceso en la IAP 31.2 CAUSALES DE RECHAZO DE LA OFERTA: "(...) 3. Cuando en la oferta se encuentre información o documentos que contengan datos tergiversados, alterados o tendientes a inducir a error a la Industria Militar". Dado a que lo mencionado en el documento Respuesta a Solicitud de Aclaración Oferta económica SESPEM SAS – Proyecto 10999 IPO 607/ 2022, cargado a Synergy con N° 02.679.141, es contrario a los informes técnicos emitidos con documentos N° 02.674.563 y 02.679.811 por el Supervisor del contrato número 1-186/2021, suscrito con SESPEM S.A.S., lo cual induce al error a la Industria Militar"*

Se verifica la aclaración de precios remitida por SESPEM SAS, observando la siguiente afirmación en la respuesta



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 22 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

remitida:

- b. *"...numeral 6. SESPEM SAS es una empresa de servicios temporales que cuenta con la liquidez requerida para el desarrollo del contrato, el ministerio de trabajo ha conceptualizado claramente la tipificación del tipo de empresa que somos, por supuesto que contamos con el flujo financiero para apalancar la operación de dos meses de este contrato y cualquier otro que ejecute SESPEM SAS..."*

Sin embargo, en el informe técnico No. 02.679.811 generado por el supervisor principal del contrato se cita las explicaciones generadas por el contratista en documento No. 02.665.694 del 21 de noviembre de 2022 frente a los incumplimientos evidenciados en el contrato 1-186-2021, así: *"...pero tal incumplimiento no ha sido de mala fe, el monto de liquidaciones a pagar superó los mil millones de pesos, recursos que no están de manera inmediata y en disponibilidad en el flujo de caja de la empresa, trabajamos y pagamos nuestras responsabilidades laborales con los pagos de facturas realizadas por los diferentes clientes y se han presentado retrasos por parte de nuestras usuarias..."*

Generando duda razonable sobre la veracidad de la información remitida por el contratista en desarrollo del contrato Proyecto 10999 IPO 607/ 2022 "suministro de personal 2022". Por lo anterior se puede evidenciar que la aplicación del IAP 31.2 CAUSALES DE RECHAZO DE LA OFERTA se encuentran fundamentados en hechos documentados y soportados. Así mismo, no se evidencia información adicional que permita corroborar la afirmación "presión ejercida...con los informes técnicos" toda vez que al revisarlos se observan consideraciones frente a los incumplimientos del contratista al contrato No. 1-186-2021 suministro de personal 2021, más no se observan información que permitan corroborar una "Presión" sobre etapa precontractual del proyecto.

Sin embargo, una vez revisada la documentación adjunta a la denuncia allegada se recomienda al Proceso Gestión Talento Humano, cargar los documentos que tienen relación con las diferentes etapas contractuales en el módulo de proyectos del Gestor documental Synergy, esto teniendo en cuenta que se observó que los documentos No. 02.674.563 - IM-OC-VCO-GTH- SOLICITUD REVISIÓN OFERTAS PROYECTO 10999 y 02.327.118 - IM OC SGA DAP SOLICITUD CALCULO PROYECCIÓN AIU PROYECTO SUMINISTRO PERSONAL EN MISIÓN VIGENCIA 2020-2021, no están anexos a los proyectos consultados.

Lo anterior permite facilitar la trazabilidad y consulta de información, en revisión al desarrollo y ejecución de contratos.

1.7. Oficio No. 02.934.653 "CORREO DENUNCIA POR PROVISIÓN DE VACANTES SIN CONCURSO" remitida a la oficina de control interno mediante el radicado No. 03.998.414.

En la verificación realizada a la denuncia remitida a la Industria militar por correo electrónico, cargada en el gestor documental Synergy radicada con No. 02.934.653 "CORREO DENUNCIA POR PROVISIÓN DE VACANTES SIN CONCURSO" se verifica el documento observando:

1. *"Se ha procedido a llenar vacantes de cargos en sus diferentes escalas sin la realización del concurso de méritos requerido por la Ley 909 de 2004, vulnerando el principio de transparencia en la selección del personal".*

De acuerdo a lo establecido por la Ley 909 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones." En el cual se establece un marco general para la regulación del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública **no aplica a los trabajadores de las**



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 23 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Empresas Industriales y Comerciales del Estado como la Industria Militar. toda vez que la naturaleza de su vinculación laboral es diferente y se rige por un marco normativo distinto.

Esto debido a que existen dos tipos de servidores públicos en Colombia: los "empleados públicos" y los "trabajadores oficiales" de acuerdo a lo descrito en el artículo 125 de la Constitución política de Colombia.

- **Empleados Públicos:** Tienen una relación laboral de origen legal y reglamentario. Se vinculan a la administración mediante un acto de nombramiento y posesión. La Ley 909 de 2004 regula principalmente el sistema de carrera administrativa para este tipo de servidores.
- **Trabajadores Oficiales:** Su relación con el Estado no es legal y reglamentaria, sino contractual. Se vinculan a través de un **contrato de trabajo**.

por lo anterior y de acuerdo al reglamento interno de trabajo de la Industria Militar aplicable al momento de los hechos descritos, menciona, *Capítulo II De los Servidores Públicos:*

Artículo 4. Trabajadores Oficiales: Los servidores Públicos que prestan sus servicios a la Industria Militar (INDUMIL) por regla general tendrá la categoría de trabajadores Oficiales vinculados por medio de contrato laboral.

Artículo 5. Empleados Públicos: Tendrá la categoría de empleados públicos y serán de libre nombramiento y remoción quienes ocupen la Gerencia, Subgerentes, Directores de fábrica, así como los demás que establezcan los Estatutos de la entidad.

1.8. Oficio No. 03.032.869 "CORREO REMITE DENUNCIA CONTRA FUNCIONARIO" remitida a la Oficina de control interno mediante el radicado No. 04.169.753

En la verificación realizada a la denuncia remitida a la Industria militar por correo electrónico, cargada en el gestor documental Synergy radicada con No. 02.032.869 "CORREO REMITE DENUNCIA CONTRA FUNCIONARIO" se verifica el documento observando:

1. hecho expresado "Vulnerado los derechos de los trabajadores considerados como prepensionado de Industria Militar a los cuales se les notificaron de manera individual con carta dirigida por talento humano, induciéndolos y obligándolos a tomar la decisión en contra su voluntad de pasar la renuncia para el mes de abril de 2025, sin tener en cuenta la ley 2381 de 2024 "la cual menciona que no pueden ser despedidos empleados en esta condición sin justa causa"

Se realiza consulta de los Oficios de "solicitud trámite de pensión" donde menciona:

"es necesario que todos los servidores públicos que cumplieron con lo requisitos para acceder a la pensión de la vejez o garantía de pensión mínima vitalicia, soliciten su reconocimiento y pago ante la administradora de Fondo Pensiones a la cual se encuentren afiliados"

Por lo tanto, es necesario que antes de 31 de enero de 2025 presente ante la gerencia de talento humano el correspondiente soporte de radicación de la solicitud del reconocimiento pensional al cual tenga derecho ante su fondo o administradora de pensiones. Estaremos atento a brindarle el acompañamiento que sea necesario"

Observando que no se indica que los documentos sean "Obligatorios", pero si se realiza una invitación a realizar esta actividad. Se recomienda analizar los posibles riesgos relacionados con "imagen institucional" garantizando



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 24 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

que la información que se transmita esté documentada y estructurada bajo un lenguaje asertivo.

Proceso Gestión del Talento Humano

Se recomienda definir y documentar un protocolo claro para el proceso de desvinculación de trabajadores Oficiales de la Industria Militar. Donde en sus etapas incluya una de validación de la condición de prepensionado antes de iniciar cualquier acción.

Es importante que el personal de Talento Humano, en especial los que tienen contacto directo con los empleados, deben ser capacitados en la normativa laboral vigente y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional relacionada con la protección a los prepensionados, permitiendo que los empleados en esta condición se sientan respaldados y asesorados.

2. Hecho manifestado *"Se evidencia que esta decisión fue solo para unos trabajadores y excluyendo a una funcionaria la cual tiene el tiempo cumplido y todas las semanas cotizadas, la señora..., quedando por fuera de esta notificación por parte de la Gerencia de Talento Humano, como si se hizo con el resto de personal en la etapa de pre pensión".*

En revisión a los hechos expuesto, se realiza verificación a la hoja de vida del funcionario ID No. 1657 con el objetivo de verificar la notificación generada por la Gerencia de Talento Humano y Presidencia de la Industria Militar, observando que no posee en su historial dicha notificación. Se realiza consulta con el proceso, el cual suministra correo soporte en el cual informa que en el mes de noviembre realizó consulta a la empresa "Consultores Asociados en Seguridad Premium SAS" sobre las semanas cotizadas por la funcionaria, sin embargo de acuerdo a la respuesta emita informan que *"...los que se encuentran en fondo privado no era posible, esto debido que la historia laboral llega al correo personal de cada uno"* así mismo indican *"Al momento su estado de afiliación para el momento en que envíe la historia se encuentra en estado inactiva"*. situación que no permitió generar la invitación.

Sin embargo, se recomienda al proceso Gestión talento Humano realizar los análisis necesarios, para establecer acciones que eviten que situaciones similares se presenten. Garantizando la transparencia, unificación y comunicación asertiva.

3. *"Se pide de manera respetuosa la verificación que se está realizando con la auditoría de la Contraloría General de la Nación 2025 en la cual hay una infinidad de observaciones especialmente en la parte de la Gerencia Talento Humano (especialmente a nómina, pasajes y viáticos, la prestación de servicios por la temporal, contrato de bienestar con compensar y los servicios que paga la gerencia de talento humano por servicios)"*

De acuerdo a los hechos descrito se verificación del contrato de COMPENSAR, según el documento de *"ESTUDIO PREVIO DEFINITIVO ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN."*, la justificación para la contratación directa de los servicios de bienestar y capacitación es sólida y se apoya en el marco legal aplicable a Industria Militar (INDUMIL). Se evidencia que la contratación con la Caja de Compensación Familiar Compensar se considera la opción más adecuada, eficiente y económica para la entidad.

La justificación de la contratación directa se basa en varios puntos clave.

Fundamento Legal y Causal de Contratación Directa:

- La Industria Militar (INDUMIL), como empresa industrial y comercial del Estado, se rige por el derecho privado en su régimen de contratación, según lo establecido por el artículo 16 de la Ley 1150 de 2007.
- La contratación se fundamenta en la causal de "servicios de apoyo a la gestión", la cual está contemplada en el numeral 5 del acápite 9.5.3.1 del Manual de Contratación de la Industria Militar (INDUMIL). Esta



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 25 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

causal es aplicable cuando la entidad no cuenta con personal de planta suficiente para prestar el servicio. El documento señala que la Industria Militar (INDUMIL) no tiene los funcionarios ni la infraestructura física y el recurso humano idóneo y suficiente para ejecutar las actividades de bienestar y capacitación por sí misma.

Idoneidad y Experiencia del Contratista:

- El estudio justifica la elección de Compensar, la Caja de Compensación Familiar (CCF) a la que la Industria Militar (INDUMIL) ha estado afiliada desde el 1 de junio de 2011.
- Se argumenta que las CCF, por su naturaleza jurídica y funciones, son las entidades más idóneas para proveer estos servicios. Las CCF son entidades de derecho privado con una función social de seguridad social, y están encargadas de ejecutar programas de bienestar, recreación, deporte, y capacitación para los trabajadores y sus familias.
- El documento destaca la experiencia de Compensar con la Industria Militar (INDUMIL) en años anteriores (2013, 2014, 2015, 2020, 2021, 2022 y 2023), mencionando que ha cumplido a satisfacción sus obligaciones contractuales. Una encuesta realizada en 2023 mostró que el 89% de los trabajadores de INDUMIL están satisfechos con los servicios de la CCF.

Principios de Eficiencia, Economía y Austeridad:

- La contratación directa con Compensar busca aprovechar sus servicios y evitar gastos adicionales, en línea con el artículo 12 del Decreto 752 de 1984.
- La afiliación a la Caja le permite a la industria Militar (INDUMIL) acceder a tarifas preferenciales y mayores beneficios, cumpliendo así con el Plan de Austeridad de Gasto 2024.
- Se justifica que Compensar, al ser una entidad sin ánimo de lucro, ofrece precios competitivos, lo que contribuye a la optimización de los recursos de la industria Militar (INDUMIL).

Análisis de Mercado y Precedentes:

- El estudio del sector evidencia que otras entidades estatales del orden nacional y distrital también contratan directamente con Compensar para servicios similares. Se identificaron 81 contratos en el SECOP II suscritos bajo esta modalidad entre 2020 y 2023. Esto corrobora que la práctica es habitual y que Compensar cuenta con una amplia experiencia e idoneidad en el mercado.
- El análisis histórico de la industria Militar (INDUMIL) muestra que la entidad ha contratado estos servicios con Compensar de manera recurrente, demostrando la capacidad técnica, administrativa y financiera del proveedor para cubrir las necesidades de la entidad.

Conclusión:

El estudio previo presenta una justificación completa y bien documentada para la contratación directa. La argumentación no se limita a citar la norma que permite la contratación directa, sino que la contextualiza con datos específicos: la incapacidad de la entidad para prestar el servicio internamente, la función social y las tarifas preferenciales de la CCF, el historial exitoso de contrataciones previas, y el precedente de otras entidades públicas que aplican la misma modalidad de contratación.

La justificación de la contratación directa se considera legal y ajustada a la normativa aplicable a la industria Militar (INDUMIL), ya que se apoya en los principios de economía, eficiencia y transparencia. La decisión de continuar con la Caja de Compensación Compensar está respaldada por una evaluación de sus servicios, la satisfacción del personal de

03
A

la entidad y el análisis del mercado, lo cual valida la elección del proveedor.

1.9. Oficio No. 03.098.950 "CORREO DENUNCIA POR ABUSO DE PODER, TRÁFICO DE INFLUENCIAS Y MANIPULACIÓN DE PRUEBAS DE LA GERENTE DE TALENTO HUMANO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL"

De acuerdo a documento allegado, se procede a verificar la denuncia sobre posibles hechos que afectan el normal desarrollo del comité de convivencia laboral y que cuenten con información suficiente que permita validar hechos, datos o soportes, así:

1. hecho descrito *"las reuniones deben ser cada tres meses o cuando presenten quejas, recuerdo participe siendo yo representante principal y estando disponible, solo dos veces me citaron, no vi personalmente a todos los integrantes porque nunca se realizó una reunión física y veía solo como la Gerente de Talento Humano que fue la presidente, decidía quién podía asistir a esa reunión, no recibí invitaciones formales a las reuniones, me enviaban el link de conexión a mi celular.."* así mismo se indica *"No conocí archivos, ni actas firmadas..."*.

En verificación a lo descrito se realiza verificación in situ de la realización de los comités conforme a lo establecido en la resolución No. 153 de 2023, observando:

INFORMES POR TRIMESTRE	COMITÉS	MODO	ASISTENTES	OBSERVACIONES
Primero (Ene – Feb – Mar)	26-ene-2024	Virtual	Cuatro (4) representantes de los trabajadores Cuatro (4) representantes del empleador	Conforme a los miembros de la resolución.
	23-feb-2024	Virtual	Cuatro (4) representantes de los trabajadores Cuatro (4) representantes del empleador	
	22-mar-2024	virtual	Cuatro (4) representantes de los trabajadores Cuatro (4) representantes del empleador	
Segundo (Abr – May – Jun)	26-abr-2024	Virtual	Cuatro (4) representantes de los trabajadores Cuatro (4) representantes del empleador	
	May - 2024	virtual	Cuatro (4) representantes de los trabajadores Cuatro (4) representantes del empleador	
Tercero (Jul – Ago – Sep)	Sin quejas	N/A	N/A	Capacitación 09/07/2024 Tema: Normativa, tareas y funciones del comité laboral.
Cuarto (Oct - Nov – Dic)	Sin quejas	N/A	N/A	Capacitaciones 29/10/2024 Tema: Comunicación efectiva Trabajo en equipo y liderazgo motivacional. 07/11/2024 Tema: Manejo de Conflictos y la negociación.

De acuerdo a lo anterior:



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 27 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

1. Los archivos, actas, informes y documentos que soportan la realización de los comités de convivencia laboral en la Industria Militar, se encuentran archivados en la Gerencia de Talento Humano en cabeza de la presidenta del comité (2023 - 2025), elegida con 14 votos por los miembros del comité, en la vigencia 2023.
2. En el presente informe no se menciona lo intervenido en los comités, teniendo en cuenta la **confidencialidad, reserva y manejo de la información** que goza la gestión del comité de convivencia laboral.
3. Durante el primer semestre de 2024, el Comité de Convivencia Laboral sesionó conforme a la periodicidad establecida. Sin embargo, no se llevaron a cabo las reuniones ordinarias correspondientes al tercer y cuarto trimestre, argumentando la ausencia de quejas por acoso laboral en dicho período. Por lo anterior, se recomienda dar cumplimiento a los nuevos lineamientos para el comité de convivencia laboral establecidos en la Resolución No. 3461 de 2025 art. 9 y Resolución No. 233 de 2025 art. 7, literal a) en la cual se define que la frecuencia de realización de las **Reuniones ordinarias será de forma mensual**, esto con el fin de soportar su realización y cumplimiento de la norma.
4. Es importante fortalecer el autocontrol en la generación de los informes del comité de convivencia laboral, toda vez que, en el informe del cuarto trimestre, se indica *"No se presentaron casos de presunto acoso laboral por parte de los colaboradores durante el tercer cuatrimestre"*, contrario al periodo reportado.
5. Se recomienda al Comité de convivencia laboral implementar un medio de comunicación formal para dejar trazabilidad cuando no se realiza la convocatoria por ausencia de quejas. Esto para que cada miembro del comité tenga soporte de la no realización del mismo.
6. Para la firma de asistencia a los comités virtuales, se observa utilización registro de asistencia por medio de Google Forms, el cual mediante link genera la asistencia al comité.
7. Teniendo en cuenta que la resolución **no define** si las reuniones del comité deben ser presenciales o virtuales. Las reuniones realizadas de forma virtual no presentan un incumplimiento frente a la normativa. Por tanto, la afirmación *"no vi personalmente a todos los integrantes porque nunca se realizó una reunión física"* no genera contrariedad frente a la resolución No. 153 de 2023.
8. Frente a la ausencia de *"...invitaciones formales a las reuniones"* la resolución no especifica ningún medio de comunicación particular para convocar al comité. El documento únicamente establece que el comité puede ser convocado a sesiones extraordinarias por cualquiera de sus integrantes, pero no detalla el canal o método que debe usarse para realizar dicha convocatoria. Lo cual no genera incumplimiento a la resolución No. 153 de 2023.

2. Segundo hecho descrito *"Lo anterior lo digo, porque un claro ejemplo es la señora... que trabaja literalmente para la doctora... adicionalmente la doctora la nombró como una de las representantes del comité"*

De acuerdo a la revisión de la resolución *"Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral y se dictan otras disposiciones"* los miembros del comité por parte del empleador son designados por **el nominador de la entidad**. Se verifican los cargos que emite la resolución del comité evidenciando que la funcionaria que se menciona en la denuncia no se encuentra relacionada en la elaboración del documento. Así mismo se observaron los siguientes documentos que hacen parte de la funcionaria descrita en los hechos:

- Incapacidad No. 425 del 11/07/2023 de la Clínica del Country, con fecha de incapacidad del 11/07/2023 al 09/08/2023, periodo en el cual se emitió la resolución.

3. Tercer hecho descrito *"Verificar porque la Gerencia de Talento Humano no le solicito que tramitara la pensión a la señora... que es de entera confianza de la Doctora Andrea del Pilar Corredor y le da trato especial. Según la*



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 28 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2): 29/09/2025

doctora justificando que "estaba en fondo privado y está arreglando su situación pensional", pero porque a otras personas que estaban en fondo privado y tenían la misma situación si le solicito el trámite de pensión...

En verificación a lo descrito en los hechos, la Oficina de Control Interno realizó verificación de lo descrito en el numeral 1.8 numeral 2 del presente informe.

4. Cuarto hecho: "En el caso que la denunciaron por acoso, la Gerente de Talento Humano puso todo el comité a su favor... por eso hago esta denuncia por su alto tráfico de influencias, abuso de poder y por manipular pruebas... Como consecuencia muy pocas personas creen en este comité y no quieren integrarse o denunciar porque no es imparcial"

Se observa documento No. 02.892.172 "COMUNICACIÓN IMPEDIMENTO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL" de la vigencia 2024 con el cual la presidente del comité de convivencia laboral se declaró impedida toda vez que:

"se revisarán las dos quejas de presunto acoso laboral presentadas en mi contra.

Lo anterior, en aras de garantizar la imparcialidad y transparencia del Comité de Convivencia Laboral, teniendo en cuenta que la anterior situación origina un impedimento para el ejercicio de mis funciones como Presidente e Integrante del Comité de Convivencia Laboral."

Lo anterior en cumplimiento al Artículo 9 de la resolución No. 153 de 2023.

Resultado de la revisión se recomienda continuar fortaleciendo la comunicación con todos los miembros del comité, toda vez que, si bien existe la trazabilidad de la ejecución de las reuniones. Es importante que la información que se origine de estos espacios, sea de pleno conocimiento de sus integrantes, garantizando la participación, toma de decisiones y evitar materialización de quejas o denuncias en un futuro.

2. CONTRATOS

ORDEN DE COMPRA 4500014646 Y 4500014648 PROYECTO 13221 "Servicio de asesoría profesional para realizar actividades requeridas con relación a los subsistemas del Sistema General de Seguridad Social en Colombia (aportes en salud, riesgos laborales, pensiones parafiscales) e incapacidades y cálculo actuarial de la Industria Militar."

En la verificación documental de la Orden de Compra 4500014646 y 4500014648 PROYECTO 13221; la cual se realizó con el proveedor Consultores Asociados en Seguridad Premium SAS; NIT 901.348.545-5; con fecha de legalización del 10 de octubre de 2024 por un valor de ochenta y tres millones trescientos mil pesos (\$ 83.300.000) IVA INCLUIDO.

Se relaciona la forma de pagos de la Orden de Compra así:

ORDEN DE COMPRA No. 4500014646 y 4500014648 PROYECTO 13221					
PAGOS	No. FACTURA	SUBTOTAL	IVA	TOTAL CON IVA	%
01	PREM 1129	\$ 21.000.000	\$ 3.990.000	\$ 24.990.000	30%
02	PREM 1182	\$ 21.000.000	\$ 3.990.000	\$ 24.990.000	30%
03	PREM 1289	\$ 28.000.000	\$ 5.320.000	\$ 33.320.000	40%



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 29 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

TOTAL

\$ 83.300.000

100%

Una vez realizada la verificación de los informes de supervisor 1, 2 y 3, en los cuales confirman el cumplimiento de las obligaciones contractualmente pactadas, se concluye que el supervisor del contrato informa que el Contratista cumplió con los compromisos adquiridos, sin novedad alguna.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS No. 1-080/2024 - SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN

Se realiza una verificación selectiva al Contrato de Prestación de Servicios No. 1-080/2024, suscrito entre la Industria Militar (INDUMIL) y MISION TEMPORAL LTDA, con el objeto del "SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN PARA LA INDUSTRIA MILITAR." el 5 de julio de 2024. El valor inicial del contrato fue de \$6.500.000.000 COP, al cual se le realizaron dos adiciones: una primera por \$6.500.000.000 COP del 25 noviembre de 2024 y una segunda por \$254.758.300 COP del 23 de mayo de 2025. El valor total del contrato asciende a \$13.254.758.300 COP (IVA incluido).

Inconsistencia en la Cláusula cuarta garantías de la Primera y segunda modificación contrato 1-080-2024 MISION TEMPORAL LTDA.

Durante la revisión de la primera y segunda modificación al contrato 1-080-2024 MISION TEMPORAL LTDA., correspondiente al Contrato "Suministro Personal en Misión", se identificó una inconsistencia en la Cláusula cuarta - Garantías, específicamente en el apartado que establece la empresa aseguradora y número de póliza a modificar, así:

Primer modificadorio:

En dicha cláusula, se indica "**póliza de cumplimiento No. 18-45- 101158011 expedida por SEGUROS DEL ESTADO**", sin embargo, tras realizar la verificación en la plataforma synergy - módulo proyecto y carpeta física, se constató que la póliza que está vigente para la ejecución del contrato es la No. 78653 y 22794 generados por la empresa BERKLY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA SAS.

Segundo Modificadorio:

Cláusula Cuarta - Garantías, indica "**póliza de cumplimiento No. 78653 y 22794 expedida por SEGUROS DEL ESTADO**" situación que presenta diferencia con lo descrito en plataforma synergy - módulo proyecto y carpeta física, donde menciona que se emite Póliza No. 78653 y 22794 generados por la empresa BERKLY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA SAS.

- **Discrepancia no corregida:** No se encontró ningún documento modificadorio o aclaratorio que justifique este error, lo que pone en duda la integridad de la información presentada y afecta la coherencia de la documentación contractual.

Facturación del servicio de personal en misión, periodo de julio de 2024 a julio de 2025, así:

MES	TOTAL FACTURADO	TOTAL ICA	RETEIVA (15%)	IMPUESTO DE TIMBRE (1%)	RETENCION SERVICIOS TEMPORALES (1%)	VALOR NETO A PAGAR	VALOR PAGADO SAP
Julio 2024	\$ 388.175.830	\$ 504.130,85	\$ 1.510.315,05	\$ -	\$ 529.935,10	\$ 385.631.449	\$ 385.631.449
Agosto 2024	\$ 850.812.281	\$ 1.108.274,30	\$ 3.310.341,60	\$ -	-	\$ 846.393.665	\$ 846.393.665



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 30 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Septiembre 2024	\$ 903.957.513	\$ 1.182.685,36	\$ 3.517.119,00	\$ -	-	\$ 899.257.709	\$ 899.257.709
Octubre 2024	\$ 1.039.305.096	\$ 1.365.771,36	\$ 4.043.729,55	\$ -	-	\$ 1.033.895.595	\$ 1.033.895.596
Noviembre 2024	\$ 1.166.624.824	\$ 1.530.041,65	\$ 4.539.105,30	\$ -	-	\$ 1.160.555.677	\$ 1.160.555.385
Diciembre 2024	\$ 1.003.043.749	\$ 1.313.880	\$ 3.902.643,90	\$ -	-	\$ 997.827.225	\$ 997.827.225
Enero 2025	\$ 1.062.371.594	\$ 1.395.878,55	\$ 4.133.476,80	\$ -	-	\$ 1.056.842.239	\$ 1.056.842.240
Febrero 2025	\$ 992.758.340	\$ 1.303.534,43	\$ 3.862.625,40	\$ -	-	\$ 987.592.180	\$ 987.592.181
mar-25	\$ 1.119.027.925	\$ 1.484.216,42	\$ 4.353.915,15	\$ -	-	\$ 1.113.189.793	\$ 1.113.189.793
Abril 2025	\$ 1.177.381.529	\$ 1.554.768,43	\$ 4.580.957,55	\$ -	-	\$ 1.171.245.803	\$ 1.171.245.802
Mayo 2025	\$ 1.198.755.232	\$ 1.579.359,79	\$ 4.664.118,30	\$ 11.676.611,10	-	\$ 1.180.835.143	\$ 1.180.835.144
Junio 2025	\$ 1.380.180.120	\$ 1.804.580,31	\$ 5.370.006,60	\$ 13.443.800,76	-	\$ 1.359.561.732	\$ 1.359.561.731
Julio 2025	\$ 291.877.197	\$ 386.750,51	\$ 1.135.636,20	\$ 2.843.062,89	-	\$ 287.511.747	\$ 287.511.747
-	-	-	-	TOTAL		\$ 12.480.339.958	\$ 12.480.339.667

De acuerdo a lo anterior, se pudo determinar:

1. Que los montos numéricos en las facturas son correctos de acuerdo a los porcentajes del contrato (16,3% para AIU y 19% de IVA sobre el AIU), con ajustes por redondeo.

Sin embargo, las facturas están mal conceptualizadas, teniendo en cuenta que:

Descripción incorrecta: La descripción de los ítems es errónea. El concepto principal debería ser el costo del personal y sobre ese valor se calcula el AIU. En las facturas, el costo del personal está incorrectamente etiquetado como "AIU LEWIS".

2. El monto total del contrato con sus 2 adiciones no supera el presupuesto total asignado al proyecto.
3. Para el caso de las Estampillas Pro-UPTC para las facturas de FASAB (Sogamoso) está correctamente liquidada, calculando el 1% sobre el valor del contrato en esa localidad antes de IVA.

Verificación informes de supervisor

Al efectuar revisión de los informes de supervisión del mes de julio 2024 a julio 2025, se observa.

- Los informes de supervisión presentados se encuentran alineados con los requisitos del contrato y sus modificaciones.
- Los informes identifican el número del contrato, el objeto, el contratista (MISION TEMPORAL LIMITADA) y las partes involucradas.
- Los informes emitidos después del 25 de noviembre de 2024 (fecha de la primera modificación) reflejan correctamente la prórroga del plazo de ejecución hasta el 28 de mayo de 2025.
- El Informe No. 4 y el No. 10 generan el sustento técnico y administrativo para solicitar y justificar las adiciones y prórrogas al contrato, detallando la necesidad operativa y la proyección de ejecución presupuestal.

Verificación de Información solicitada de acuerdo al contrato y Concordancia de Pagos.



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 31 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

La información contenida en los informes se encuentra alineada con las facturas y cumple con los requisitos para la autorización de pagos.

- El Informe N° 15 (el más reciente) reporta un valor ejecutado de \$12.480.339.958 sobre un valor total del contrato de \$13,254,758,300, lo que indica un alto nivel de ejecución.
- Los valores de Subtotal (Costo de Personal), AIU, IVA y Total a Pagar que se detallan en las tablas de cada informe de supervisor coinciden con los valores de las facturas correspondientes a cada mes.
- Los informes certifican que el contratista anexa la documentación requerida por la Cláusula Cuarta del contrato No. 1-080/2025, para procesar los pagos, como las planillas de seguridad social y la certificación del revisor fiscal.
- Se realiza una verificación explícita del cumplimiento de la estampilla Pro-UPTC para los servicios en Boyacá (FASAB), incluyendo el cálculo y el número de la estampilla entregada, observando cumplimiento frente al contrato establecido.
- Los informes detallan las novedades del personal como retiros, ausencias no justificadas e incapacidades, y confirman que estas fueron gestionadas por el contratista como empleador directo, lo cual es conforme al contrato.

Consolidado de Personal por mes

El número de funcionarios en misión varió mensualmente. A continuación, se presenta el consolidado reportando en los informes de supervisor:

MES	FAGECOR	FASAB	FEXAR	OC	TOTAL
Julio 2024	114	32	103	5	254
Agosto 2024	149	35	112	5	301
Septiembre 2024	139	35	110	5	289
Octubre 2024	192	35	110	6	343
Noviembre 2024	189	35	109	6	339
Diciembre 2024	186	35	109	6	336
Enero 2025	186	33	106	6	331
Febrero 2025	163	31	134	8	336
Marzo 2025	162	39	143	10	354
Abril 2025	191	42	138	8	379
Mayo 2025	159	54	154	43	410
Junio 2025	144	47	134	45	370
Julio 2025 (al día 4)	137	47	133	44	361

La distribución de los recursos humanos está alineada con las necesidades operativas descritas en los informes, donde FAGECOR y FEXAR son fábricas que representan más del 70% del personal en misión. FASAB (Sogamoso) y OC (Oficinas Centrales) utilizan una cantidad significativamente menor de personal. Sin embargo, durante el primer semestre de 2025 se observa un aumento de más de 100%, generado de acuerdo a las necesidades remitas por los procesos de la Presidencia de la Industria Militar.

4. Novedades reportadas en los informes de supervisor:



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 32 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

De acuerdo a revisión, la supervisión de FAGECOR señala que MISION TEMPORAL LTDA está incumpliendo con los plazos para la reposición de personal, tardando más de los 5 días hábiles estipulados en la Cláusula Décima, numeral 11 del contrato. Situación informada en los informes de supervisión de enero, febrero y marzo de 2025. Sin embargo, en el informe del mes de mayo no se indica si dicha situación se subsana o continua presente. Es importante documentar o solicitar aclaración de esta situación permitiendo tener trazabilidad ante una posible reclamación.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS No. 1-065/2024 con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMPENSAR

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Se realiza una verificación selectiva al Contrato de Prestación de Servicios No. 1-065/2024, suscrito entre la Industria Militar (INDUMIL) y la Caja de Compensación Familiar Compensar, con el objeto de la "PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN VIGENCIA 2024". El valor total del contrato asciende a \$3.300.000.000 COP (IVA incluido), distribuido en \$462.000.000 para Capacitación Personal y \$2.838.000.000 para Bienestar Social. El plazo inicial de ejecución, que iba hasta el 23 de diciembre de 2024, fue prorrogado hasta el 09 de junio de 2025 mediante una modificación contractual.

Se analizaron los procesos precontractuales, contractuales y postcontractuales hasta el 01 de septiembre de 2025. Los documentos clave revisados incluyen:

- **Contrato de Prestación de Servicios No. 1-065-2024 COMPENSAR.pdf:** Documento principal que establece los términos y condiciones del contrato.
- **Primera modificación contrato 1-065-2024 COMPENSAR.pdf:** Documento que formaliza la prórroga del plazo de ejecución.
- **Informes de Supervisión:** Se revisaron los Informes No. 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 8, los cuales detallan el seguimiento a la ejecución del contrato por parte de la Gerencia de Talento Humano y los supervisores técnicos.
- **Cuadro comparativo facturas compensar.xlsx y Facturas Asociadas:** Análisis de las facturas presentadas por Compensar y su correspondencia con las actividades reportadas y el cuadro comparativo.
- **PLAN DE BIENESTAR Y AMBIENTE LABORAL 2024.pdf y PLAN DE CAPACITACIÓN 2024.pdf:** Documentos que detallan las actividades planificadas en materia de bienestar y capacitación.
- **Cotizaciones 1-065:** Carpeta que contiene la propuesta económica general de Compensar.

Análisis de Desviaciones:

No se observan desviaciones significativas en los montos globales entre los planes de bienestar y capacitación (basados en el contrato 1-096 de 2023) y la cotización/contrato actual (1-065/2024) en cuanto a los presupuestos asignados para Bienestar Social (\$2.838.000.000) y Capacitación Personal (\$462.000.000). Los valores cotizados por Compensar coinciden con el presupuesto oficial y el valor final del contrato.



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 33 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Sin embargo, se identifica una **falta de detalle en la documentación de las actividades realizadas, facturadas e informadas en los informes de supervisión**. Los informes y facturas no siempre especifican información crucial como:

- El número exacto de personas que participaron en cada actividad.
- Las fechas precisas de realización de cada evento o capacitación.
- La ubicación específica donde se llevaron a cabo las actividades.
- Una descripción suficientemente detallada del contenido o metodología aplicada para cada evento.

Esta falta de especificidad dificulta la verificación directa de la ejecución de las actividades planificadas, la evaluación del alcance y el impacto, y la confirmación de la correspondencia exacta entre los servicios facturados y los realmente prestados. Por ejemplo, aunque el Informe No. 4 detalla el concepto de algunas facturas como "ACTIVIDAD AMOR Y AMISTAD" o "CAPACITACIONES PLATAFORMA CLAP", no proporciona las fechas exactas o el número de participantes para cada una de estas actividades específicas.

1. RIESGOS

En verificación a los riesgos y oportunidades identificados por el Proceso Gestión del Talento Humano en la plataforma Indudaruma, módulo riesgos se identificaron 6 riesgos y 3 oportunidades, así:

TIPOS	CANTIDAD	CÓDIGOS
Oportunidades	3	943, 945, 941
Riesgo de corrupción	1	202
Riesgos en la Seguridad Cadenas Suministros (BASC - OEA)	2	1455, 1457
Riesgos en Procesos DAFF 2020	3	1456, 455
TOTAL:	9	—

De los riesgos y oportunidades identificados se revisó su composición, estructuración, actualización y alineación observando:

Oportunidades:

Resultado de la evaluación realizada a las oportunidades No. 943, 945, 941 se pudo determinar que no se ha generado actualización del **ANÁLISIS** del Impacto y la Probabilidad, adicional las **EVALUACIONES DE CONTROL** desde **30-03-2023**.

Riesgo de corrupción:

Se recomienda que, respecto al riesgo de corrupción identificado con el código 202, se realice una revisión más detallada que permita ampliar la identificación de sus posibles causas y consecuencias, con el fin de fortalecer el análisis y mejorar la gestión del mismo. Esta profundización contribuirá a establecer controles más eficaces y a mitigar adecuadamente su impacto potencial en el desarrollo de las actividades.

Se recomienda ampliar la identificación de riesgos relacionados con posibles actos de corrupción, con el fin de fortalecer los mecanismos de control y prevención dentro de la entidad.

Riesgos en la Seguridad Cadenas Suministros (BASC - OEA):

Para los riesgos identificados con los códigos 1455 y 1457, no se visualiza un tipo de control de riesgo establecido. En particular, respecto al riesgo código 1455, se recomienda fortalecer la identificación de sus posibles causas y consecuencias, con el fin de contar con un análisis más completo que permita evaluar de manera más precisa su impacto

OB
X



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 34 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

y probabilidad. Estas acciones contribuirán a la definición de controles más eficaces, así como al seguimiento y monitoreo adecuados de los riesgos mencionados.

Riesgos en Procesos DAFP 2020:

No se visualiza un tipo de control de riesgo establecido para los riesgos identificados con los códigos 1456, 1458 y 455. Se recomienda revisar y definir los controles correspondientes, a fin de garantizar una adecuada gestión de dichos riesgos y prevenir posibles impactos negativos en los procesos asociados. La inclusión de controles específicos permitirá mitigar su probabilidad de ocurrencia y fortalecer el sistema de gestión del riesgo institucional.

Recomendación general:

Se recomienda al proceso realizar una revisión integral de sus actividades, procedimientos y entornos de operación, con el fin de **identificar un mayor número de riesgos** que puedan afectar el cumplimiento de sus objetivos. La cantidad actual de riesgos identificados resulta limitada frente a la naturaleza y complejidad del proceso, lo cual puede generar vacíos en la gestión y prevención de eventos adversos. Una identificación más amplia y detallada permitirá fortalecer el análisis de riesgos, implementar controles más eficaces y garantizar una gestión proactiva orientada a la mejora continua.

2. DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL

De acuerdo con el documento No. 02.993.083 "Informe estado Planes de Acción, Programa de Auditorías y de Documentos al 2024-12-30" del 31 de diciembre de 2024, generado por la Oficina de Planeación, se informa que el Proceso Gestión del Talento Humano reportó un cumplimiento del 100% en las necesidades de actualización documental generadas por los procesos de la Industria Militar.

PROCESO	DOCUMENTOS				TOTAL	PROCESO	CUMPLIMIENTO
	TRAMITADOS	LIBERADOS	SIN TRÁMITE	SIN PROGRAMAR DOCUMENTOS			
Gestión de Talento Humano	5	8	0	3	16	GTH	100%

Se realiza la verificación de los documentos relacionados en el reporte de la Oficina de la Planeación evidenciando que de los 16 documentos reportados en la vigencia del 2024, a corte del 22 de Agosto del 2025 se observa:

- Siete (7) documentos "liberados"
 - IM OC GTH MN 003: MANUAL DE DIRECTRICES
 - IM OC GTH CP 003: CÓDIGO DE ÉTICA, INTEGRIDAD Y CONDUCTA
 - IM OC GTH PR 004: PROCEDIMIENTO DE NÓMINA
 - IM OC GTH PR 005: PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR
 - IM OC GTH IN 001: INSTRUCTIVO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PERMANENCIA DE PERSONAL DE PLANTA
 - IM OC GTH MN 003: MANUAL DE DIRECTRICES DE VINCULACIÓN, PERFILES Y COMPETENCIAS DE TRABAJADORES OFICIALES
 - IM OC GTH FO 156: FORMATO INFORMACIÓN DE INGRESO DE PERSONAL A PLANTA

- Se identificaron tres (3) documentos desactualizados y el proceso de renovación no ha sido finalizado. Por lo tanto, se invita al proceso Gestión del Talento Humano a retomar el trámite de actualización de los documentos.
 - IM OC GTH IN 017: INSTRUCTIVO CENTRO VACACIONAL MELGAR
 - IM OC GTH IN 020: INSTRUCTIVO VIÁTICOS Y GASTOS DE VIAJE
 - IM OC GTH IF 131: PCO (RIESGOS DE CORRUPCIÓN)

Se extiende la invitación al proceso Gestión del Talento Humano de evaluar la pertinencia de continuar la creación de los documentos relacionado a continuación, así:

- IM OC GTH IN 019: INSTRUCTIVO PARA LA ELABORACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN PARA EL GRUPO DIRECTIVO
- IM OC GTH IN 021: INSTRUCTIVO DE PRACTICAS UNIVERSITARIAS

De acuerdo al Reporte detallado Planes de Acción Programa actualización documental se observó tres documentos de (Subproceso o proceso) referentes a las unidades de negocio que no se ha concluido su gestión, se invita al proceso a crear, modificar o actualizar dichos documentos permitiendo visualizar la realidad documental del proceso.

UNIDAD DE NEGOCIO	CODIGO
O. CENTRALES	IM OC GTH PS 001
FAGECOR	IM OC GTH PS 001
FEXAR	IM FE GTH PS 001
FASAB	IM OC GTH PS 001

Documentación bajo codificación DAP (División Administrativa de Personal)

De acuerdo a la revisión efectuada en el módulo de documento de la Plataforma INDUDARUMA se observa que actualmente el Proceso Gestión de Talento Humano, posee documentos con estado "ACTIVO" y "ELABORACIÓN" Bajo la codificación DAP (División Administrativa de Personal), codificación que corresponde a vigencias anteriores al año 2022, así:

DOCUMENTO CODIFICACIÓN (DAP)		
TIPO	ACTIVOS	ELABORACIÓN
FORMATOS	39	0
INSTRUCTIVO	2	1
TOTAL	41	1

Se pudo determinar que los documentos presentan fechas de revisión entre 2017 y 2025, situación que no guarda alineación con los Decreto 156 y Decreto 157 de 2022. Se recomienda al proceso Gestión Talento Humano, generar las revisiones necesarias para garantizar la actualización total de los documentos, conforme a la nueva estructura de la Industria Militar.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

1. Proceso Gestión de Contratos es importante implementar un control de calidad más riguroso en la revisión documental antes de generación y firma, garantizando así el cumplimiento de los principios de transparencia y objetividad, y evitando ambigüedades que puedan afectar el correcto desarrollo de ejecución contractual, toda vez





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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 36 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2): 29/09/2025

que se observó que en el anexo 4 permitía ofertas con AIU inferior al 10%, lo cual se alineaba con la normativa citada. No obstante, en el numeral IAP 31.2 de los criterios de evaluación se encontró una discrepancia entre el puntaje para la oferta más favorable expresado en letras ("ochocientos") y en cifras ("700").

2. Proceso Gestión Legal, generar la actividades necesarias que permitan prevenir y evitar errores en la redacción de respuestas ante peticiones, quejas o reclamos, esto teniendo en cuenta la novedad evidenciada, que puede generar materialización riesgos legales para la Industria Militar, esto teniendo en cuenta la Inconsistencia en el documento respuesta No. 02.874.306 *IM-OC-OFL RESPUESTA PRESUNTO ACOSO LABORAL* el cual define como "**tiempo indefinido**" el contrato laboral de una funcionaria pero en su contrato archivado en la historia laboral lo define como "**Término Fijo**".
3. Proceso Gestión de Contratos implementar controles en la gestión documental del proyecto 13583, dado que el cargue de una póliza incorrecta en el repositorio digital genera confusión y compromete la integridad de los registros. Esta inconsistencia revela una debilidad en el proceso de verificación cruzada entre la documentación física y la digital. Para corregir esta situación, la mejora radica en implementar un protocolo de doble verificación que asegure que los datos de los documentos contractuales sean correctos antes de su carga final al sistema. Esto debe complementarse con la capacitación del personal sobre la importancia de la integridad de la información, lo cual garantizará la fiabilidad de los registros digitales y mitigará los riesgos legales y financieros para la entidad.
4. Optimizar la gestión documental a cargo de la **Oficina de Planeación**. Esto se basa en las inconsistencias encontradas en el documento No. 02.993.083, "*Informe estado Planes de Acción, Programa de Auditorías y de Documentos al 2024-12-30*", donde la información reportada no refleja la realidad operativa, toda vez que se identificó diferencias entre los códigos citados y los documentos descritos. Por lo anterior se recomienda establecer un proceso eficiente para la revisión y actualización de la información periódica de los documentos a reportar. De esta forma, los futuros documentos de cumplimiento del programa de gestión documental reflejarán con exactitud la realidad de la información.
5. Proceso Gestión de Talento Humano asegurar la actualización de su documentación en la plataforma INDUDARUMA. Tras la revisión, se observó que todavía en el sistema de gestión documentos se observan documentos con la codificación DAP (División Administrativa de Personal). Se recomienda al Proceso realizar las revisiones necesarias para garantizar la actualización completa de todos sus documentos, asegurando que cumplan con la nueva estructura de la Industria Militar establecida por los Decretos 156 y 157 de 2022.

Limitantes:

No se presentaron limitantes en desarrollo de auditoría

HALLAZGOS

Hallazgo No. 1.

Falta de especificidad en la documentación de las actividades realizadas, facturadas e informadas.

De acuerdo con la verificación de la ejecución del No. 1-065/2024 "*Prestación de servicios para la realización de actividades de bienestar y capacitación para la Industria Militar*" del proyecto 13077, se observaron las siguientes novedades:



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 37 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

1. Se ha observado una carencia significativa de detalle en la documentación que soporta la ejecución de las actividades de bienestar y capacitación, incluyendo los informes de supervisión, las facturas y las cotizaciones. Si bien los informes de supervisión (Informes No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8) mencionan el seguimiento a las actividades, no proporcionan información específica que permita verificar de manera fehaciente la realización, el alcance y los beneficiarios de cada actividad. Aspectos cruciales como el número exacto de personas que participaron, las fechas precisas de realización de cada evento o capacitación, la ubicación específica donde se llevaron a cabo, y una descripción detallada del contenido o metodología aplicada, no se encuentran consistentemente documentados.

Esta falta de detalle se extiende a las facturas presentadas por Compensar y al cuadro comparativo de facturas de los informes de supervisión. Aunque se presentan montos asociados a los servicios de bienestar y capacitación, la vinculación directa entre los valores facturados y actividades concretas y verificables resulta compleja debido a la ausencia de soportes específicos por actividad que detallen los elementos mencionados anteriormente (número de participantes, fechas, lugar, descripción).

La propuesta económica general contenida en las cotizaciones, si bien establece los montos globales para capacitación y bienestar, tampoco desglosa estos valores por actividad específica ni presenta un cronograma detallado de ejecución que sirva como base para el seguimiento.

- **Criterio Incumplido:**

Ley 87 de 1993: Esta situación afecta directamente los principios de **transparencia, autocontrol, y evaluación del control interno** establecidos en la Ley 87. La falta de documentación detallada impide un control interno efectivo sobre la ejecución del contrato, dificulta la rendición de cuentas y limita la capacidad de evaluar si los recursos públicos se están utilizando de manera **eficaz y económica** para lograr los objetivos de bienestar y capacitación.

- **Manual de Contratación de la industria Militar (INDUMIL):** La ausencia de soportes detallados por actividad podría representar una inobservancia de las disposiciones del Manual de Contratación de la industria Militar (INDUMIL) que buscan asegurar la debida justificación y documentación de la ejecución contractual. Un control interno débil en la fase de seguimiento y documentación post-contractual puede generar riesgos de pago por servicios no prestados, dificultad en la aplicación de cláusulas contractuales y una menor capacidad para tomar decisiones informadas sobre futuras contrataciones.

Recomendación:

Para mitigar este riesgo, fortalecer el control interno y asegurar el cumplimiento de los principios de transparencia, autocontrol, evaluación del control interno, eficacia y economía establecidos en la Ley 87 de 1993, así como las disposiciones del Manual de Contratación de la industria Militar (INDUMIL), se recomienda a la Gerencia de Talento Humano, en su rol de supervisora principal, y a los supervisores técnicos implementar las siguientes acciones:

- Establecer un Sistema de Documentación Detallado y Estandarizado
- Fortalecer los Requisitos de Facturación y Soportes
- Mejorar el Cuadro Comparativo de Facturas
- Implementar Mecanismos de Verificación y Control Adicionales
- Asegurar la Inclusión de Requisitos Detallados en Futuras Contrataciones

Hallazgo No. 2

Inconsistencia en la póliza registradas en modificatorios contrato 1-080-2024 "Suministro de Personal en Misión"



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 38 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Se evidenció una inconsistencia en las modificaciones primera y segunda del contrato 1-080-2024 con MISION TEMPORAL LTDA., referente al "Suministro Personal en Misión". Específicamente, en la Cláusula cuarta sobre Garantías, ambos modificatorios citan erróneamente la compañía "SEGUROS DEL ESTADO" y menciona un número de póliza (No. 18-45- 101158011) que no corresponde con los registros vigentes. Tras la verificación en la plataforma Synergy y en la carpeta física del contrato, se constató que las pólizas de cumplimiento activas para la ejecución del contrato son las No. 78653 y 22794, emitidas por la aseguradora BERKLY INTERNATIONAL SEGUROS COLOMBIA SAS, y no como se indica en los documentos modificatorios firmados por la Vicepresidencia Corporativa.

Este error no ha sido corregido formalmente, ya que no se ha encontrado ningún documento modificatorio, adicional o aclaratorio que justifique esta discrepancia. La falta de corrección formal compromete la precisión y transparencia de la documentación contractual, lo cual puede generar problemas financieros y administrativos a lo largo de la ejecución del contrato.

- **Riesgo Legal y de Responsabilidad Institucional:** La inconsistencia en los registros pactados puede generar problemas legales, ya que no se refleja con precisión lo acordado entre las partes en el contrato. La falta de documentación aclaratoria podría interpretarse como una falta de responsabilidad institucional en la gestión de contratos, lo que podría resultar en acciones legales por parte de los involucrados.

Incumplimiento

- Ley 87 de 1993

Artículo No. 3: Principio de Autocontrol. Se incumplió este principio porque los funcionarios encargados del contrato no ejercieron una revisión diligente de los documentos, permitiendo que una información crítica fuera incorrecta. La verificación de la información es una actividad básica de autocontrol.

Artículo No. 2: Principio de Veracidad. La ley exige que el sistema de control interno garantice que la información sea fidedigna. La inclusión de una aseguradora y un número de póliza que no existen en los registros de la entidad es una violación directa de este principio.

- **Manual de Contratación de la industria Militar (INDUMIL):** Este manual interno establece protocolos de verificación documental y gestión de garantías. El hallazgo demuestra que los procedimientos para cotejar los datos de las pólizas no fueron aplicados de manera efectiva, lo que permitió que el documento fuera firmado con un error que expone a la entidad a un riesgo legal y financiero.

Recomendación:

La Vicepresidencia Corporativa - Dirección de Contratos debe implementar mecanismos o protocolos de revisión de control más rigurosos para evitar futuros errores en la documentación contractual. Esto incluye una revisión exhaustiva de los términos contractuales antes de la firma y una supervisión constante durante la ejecución del contrato, incluyendo la verificación cruzada de los datos de las garantías en las plataformas internas (como Synergy) y en los documentos físicos.

A. Sobre la implementación y efectividad de acciones resultantes de anteriores auditorías y/o evaluaciones (15):

Proceso Gestión del Talento Humano a la fecha de verificación Septiembre - 2025, presenta el siguiente estado en planes de mejoramiento:

En ajuste: 1 hallazgo de auditoría vigencia 2025.



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

Liberado:2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 39 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Sin plan de mejoramiento: 2 hallazgos de auditoría vigencia 2025.

VIGENCIA	N° DE INFORME AUDITORIA	N° HALLAZGO	HALLAZGO	ESTADO DE PLAN DE MEJORAMIENTO
2.025	3.016.532	2	En la verificación y trazabilidad realizada selectivamente las PQRSDF, se observaron irregularidades e inobservancias en el suministro de información mediante requerimientos presentados por terceros a la Industria Militar, donde por falta de rigurosidad demostrada por parte de una funcionaria del Proceso Gestión de Talento Humano, se han suministrado desprendibles de pago y datos sujetos de reserva a intervinientes sin un interés legítimo y/o autorización legal demostrable. Lo anterior incumpliendo lo establecido en el artículo 24 de la Ley 1755 de 2015: ARTÍCULO 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial: (...) 3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica. (...) PARÁGRAFO. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información.	EN EJECUCIÓN
2.025	3.038.262	2	2 Incapacidades anexas En verificación selectiva a alineación de información contenida en carpetas historia laboral contra el archivo base de datos y carpeta física novedades de nómina por mes se pudo determinar que en 5 carpetas de hoja de vida no se encuentran anexas las copias de incapacidades pagadas en nómina, lo anterior incumpliendo los lineamientos establecidos en: Instructivo de para la organización de historias laborales Cód. IM SGE IN 005 Numeral 4.1.6 Contenido del expediente historial laboral - Contenido – En cumplimiento a lo establecido en la circular 004 de 2003 “Organización de Historias laborales y de acuerdo naturaleza jurídica de la Industria Militar todo expediente, debe contar como mínimo con los siguientes documentos • Incapacidades. Guía de Gestión del Talento Humano Cód. IM OC DAP IF 118 Rev. 3 Numeral 5. Incapacidades - El Grupo de Relaciones Industriales de Fábricas debe remitir los originales de las incapacidades... dejando copia para la hoja de vida del trabajador y efectuando seguimiento especialmente a los casos de prórrogas permanentes de incapacidad.	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO
2.025	3.038.262	3	Transferencia documental Se evidenciaron carpetas de historias laborales desde la vigencia 2019 y carpetas de novedades de nómina desde la vigencia 2009	SIN PLAN DE MEJORAMIENTO

Handwritten signature and initials.



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

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 40 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

bajo custodia del Proceso Gestión talento Humano, sin que a la fecha se haya efectuado transferencia documental al Proceso Gestión de servicios – Archivo General para su control y custodia, lo anterior incumpliendo los tiempos definidos establecidos en la tabla de retención documental (TRD) Cód. IM OC SGE FO 022 Rev. 1 Serie 810-84 Nómina (Retención en años Archivo de Gestión 2 y Archivo Central 98) y Serie 810-62 Historias laborales (Retención en años Archivo de Gestión 2 y Archivo Central 98).

B. Conclusiones de la Auditoría y/o Evaluación (16):

1. Resultado de la verificación efectuada, se evaluó la pertinencia, suficiencia y fiabilidad de las evidencias documentales recopiladas. Los hallazgos indican que, para las denuncias verificadas, la evidencia documental (ej. contratos, correos electrónicos, actas) fue en general suficiente y pertinente para respaldar o refutar los hechos alegados, permitiendo una conclusión fundamentada.
2. A partir de la verificación de las denuncias, se infiere la necesidad de implementar programas de sensibilización y capacitación dirigidos al personal y a los líderes, enfocados en la prevención de situaciones que generen denuncias y en la promoción de un clima organizacional positivo y respetuoso.
3. La recurrencia de denuncias sugiere una necesidad de fortalecimiento para la comunicación asertiva de las políticas de la entidad y la importancia de la sana convivencia laboral, lo que indica que acciones formativas específicas podrían mitigar la aparición de futuras quejas.
4. La desestimación de las denuncias en el Proceso Gestión del Talento Humano se fundamentó en una exhaustiva fase de verificación que incluyó el examen de la trazabilidad y la evaluación de la pertinencia, suficiencia y fiabilidad de las evidencias documentales. A pesar de la rigurosidad del proceso, se han identificado oportunidades de mejora que permitirán optimizar los controles existentes.
5. El análisis de los hallazgos revela una continua necesidad de fortalecimiento en el control contractual, con puntos críticos que comprometen la facturación y la minuta de los contratos. La facturación del contrato de bienestar presenta una ausencia de registros discriminados de los servicios cobrados en facturas, exponiendo a la entidad a un riesgo relacionado con cobros de servicio no prestados y trazabilidad para la consulta por parte de un tercero. A su vez, el error en la minuta contractual de los modificatorios del contrato de personal en misión demuestra una falta de rigurosidad en la verificación de documentos, al firmar un contrato con datos incorrectos sobre la póliza de garantía. Ambas situaciones, aunque distintas, evidencian un patrón de incumplimiento en la veracidad y el autocontrol que pone en riesgo la integridad de la gestión pública.

Anexos (17):

- Encuesta Medición Satisfacción del Servicio de Auditoría y/o Evaluación al Sistema de Control Interno.
- Plan de Mejoramiento de Auditorías al Sistema de Control Interno.



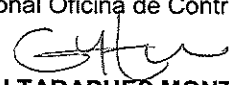
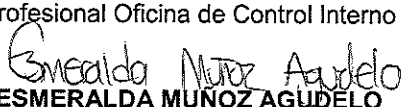
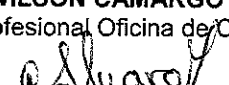
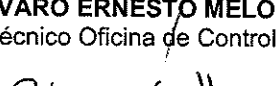
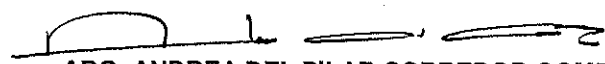
INFORME DE AUDITORÍA y/o EVALUACIÓN AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Liberado: 2023-07-17
Número de Rev.: 6
Cód.: IM OC OCI FO 010
Página 41 de 41

Synergy No (1). 03.099.215

Fecha (2):

29/09/2025

Firmas (18)	
Jefe Oficina de Control Interno o quien haga sus veces	Auditados/evaluados
 ING. IND. YOLANDA CASTAÑEDA BUSTOS Jefe de Grupo Oficina de Control Interno	
Funcionario y/o Equipo de Auditoría Oficina de Control Interno  ALDAIR MONTAÑA MORENO Profesional Oficina de Control Interno  YANETH TARAPUES MONTENEGRO Profesional Oficina de Control Interno  ESMERALDA MUÑOZ AGUDELO Profesional Oficina de Control Interno  GINA FERNANDA CEPEDA Profesional Oficina de Control Interno  ANGELA MESA SANABRIA Profesional Oficina de Control Interno  WILSON CAMARGO CARRILLO Profesional Oficina de Control Interno  ALVARO ERNESTO MELO GARCIA Técnico Oficina de Control Interno  BIBIANA GALLEGO NIETO Técnico Oficina de Control Interno	 ABG. ANDREA DEL PILAR CORREDOR GOMEZ Gerente de Talento Humano