



24/07/2019 08:17 a.m. CORRESPONDENCIA  
UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



ASUNTO: INFORME FINAL AUDITORIA  
DEST: HUGO RODRIGUEZ DURAN  
DEPEND: RECTORIA  
FOLIOS: 8  
COMPANIA: UMNG  
REMITENTE: OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO

CONSECUTIVO: 2573  
Nº COMUNICACION: RECTOR\_OFICIG

[Recibido]

**UMNG-RECTOR-OFICIG**

Señor Brigadier General  
**HUGO RODRÍGUEZ DURÁN**  
Rector  
Universidad Militar Nueva Granada

**ASUNTO:** Informe Final de Auditoria.

Con toda atención me permito remitir el informe final de la auditoría realizada a la División de Gestión del Talento Humano – Plan de Bienestar, en cumplimiento de la función evaluadora de la Oficina de Control Interno de Gestión.

La auditoría fue llevada a cabo entre el 12 de marzo de 2019 y el 17 de mayo de 2019, con reunión de conciliación y cierre el 10 de junio de 2019 y realizada por el Contador Público **Santos Francisco Quintero Cardozo**, Profesional Universitario de esta oficina, de la cual se surtieron las etapas de conformidad con el procedimiento, cerrándose definitivamente con la concertación del informe final, el pasado 17 de junio del 2019.

Cordialmente,

**CR (RA) OSCAR ARTURO ISAZA GALINDO**  
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



INFORME FINAL DE AUDITORIA CONTROL INTERNO	Fecha Emisión: 2018/06/01	GI-MA-F-17
	Revisión No.: 1	Página 1 de 14

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME PRELIMINAR	Día:	17	Mes:	VI	Año:	2019
---	------	----	------	----	------	------

Macroproceso:	Gestión Administrativa y Logística
Proceso:	Gestión del Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	Doctora <b>Martha Lucía Arias Isaza</b> Jefe División Gestión del Talento Humano UMNG
Objetivo de la Auditoría:	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Evaluar la gestión y cumplimiento de la División de Gestión del Talento Humano – Sección Bienestar de Personal, en el marco del Macroproceso de Apoyo “Gestión Administrativa y Logística”, Proceso “Gestión del Talento Humano”. de la UMNG para la vigencia 2018 - 2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Evaluar la integridad del plan.</li><li>2. Evaluar la gestión presupuestal y contractual y su cumplimiento.</li><li>3. Desde el mapa de procesos, evaluar su cumplimiento.</li><li>4. Desde la matriz de riesgo Institucional, hacer seguimiento a la aplicación de controles y evidencias.</li><li>5. Verificar aspectos de cierre de vigencia fiscal en cuanto a los asuntos objeto de auditoría. Verificar el cumplimiento de los principios y normas de contabilidad en el marco de las NICSP y del Manual de políticas contables de la UMNG.</li></ol>
Alcance de la Auditoría:	Plan de Bienestar 2018 - 2019
Criterios de la Auditoría:	Lo contemplado en la normatividad siguiente aplicable al asunto auditado así: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Resolución 145 de enero 23 de 2019 Por la cual se establece la Estructura Administrativa de la Vicerrectoría Administrativa.</li></ol>

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



2. Resolución 4342 de noviembre 21 de 2018 Por el cual se aprueba el Plan de Bienestar Social de la UMNG para la vigencia 2019.
3. Resolución 5075 de diciembre 27 de 2017 Por el cual se aprueba el Plan de Bienestar Social de la UMNG para la vigencia 2018.
4. Decreto 1567 DE 1998. Por el cual se crean (sic) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
5. Decreto Nacional 1572 de 1998 por el cual se reglamenta la Ley [443](#) de 1998 y el Decreto - Ley [1567](#) de 1998.
6. Decreto Nacional 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-ley [1567](#) de 1998
7. Acuerdo 7 de 2013 Por el cual se expide el Estatuto Presupuestal de la UMNG

Reunión de Apertura						Ejecución de la Auditoría				Cierre Proceso de Auditoría					
Día	07	Mes	03	Año	2019	Desde	12-03-19	Hasta	17-V-19	Día	14	Mes	VI	Año	2019
							D/M/A		D/M/A						

Representante Alta Dirección		Jefe Oficina de Control Interno		Auditor Líder	
Dra. Martha Lucia Arias Isaza		Cr. Oscar Arturo Isaza Galindo		PU. Santos Francisco Quintero Cardozo	

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## RESUMEN EJECUTIVO

Para el desarrollo de la presente Auditoria, la Oficina de Control Interno de Gestión da apertura a la misma, mediante oficio Nro. 12466, de fecha marzo 4 de 2019, dirigido a la División de Gestión del Talento Humano, Coronel Heinz Pablo Sanabria López, Jefe (E) de la División de Gestión del Talento Humano, de la cual se desprende la realización de reunión de apertura realizada el 7 de marzo del 2019 y compromiso de entrega de información inicial de auditoria el 12 de marzo de 2019.

De igual manera, se toma como base documental y fuente de información, lo contenido en el Mapa Institucional de Procesos y el Mapa de Riesgos, de lo cual en principio la Auditoria no evidencia la existencia de procedimientos de Gestión en el Mapa de Procesos. En lo relacionado con Riesgos, se evidencia la existencia de un riesgo y un control, del cual se realiza su respectivo análisis.

Así mismo, la Auditoria se apropia de la autorregulación, así como de leyes y decretos, que para este caso y en el ejercicio de la gestión, se analizan desde puntos de vista a saber:

1. El talento humano como elemento dinamizador y factor esencial para la existencia del Plan de Bienestar.
2. El talento humano como factor esencial para el desarrollo del cumplimiento estatal, desde la perspectiva de la satisfacción laboral que le otorga el beneficio de estar incluido en este tipo de planes institucionales.
3. Los recursos financieros, desde la perspectiva de la eficiencia, efectividad y eficacia en la ejecución del gasto y sus indicadores.
4. El cumplimiento de las metas propuestas, los controles para su medición, evaluación y resultados, desde la perspectiva de los indicadores de gestión.
5. El impacto de la gestión de manera integral, desde la perspectiva de la Resolución 145 de enero 23 de 2019, "Por la cual se establece la Estructura Administrativa de la Vicerrectoría Administrativa" y su impacto en la ejecución del Plan de Bienestar, tareas, cumplimiento, resultados.
6. El contenido de fondo aplicable para la Universidad o tomado como propio establecido en el Decreto 1567 de 1998 de agosto 05 "*Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*", las normas que lo regulan y modifican y la normatividad que la universidad ha expedido para el efecto

Con el propósito de medir satisfacción desde las PQRS y de una manera prospectiva, se revisa la información de la vigencia 2017 a 2019 fecha de la auditoria, evidenciándose 01 novedad positivas instaurada en el 2018 y analizada más adelante.

Desde el punto de vista de la Estructura Administrativa y de Gestión, se analiza:

1. La existencia de la Resolución 145 de enero 23 de 2019, "Por la cual se establece la Estructura Administrativa de la Vicerrectoría Administrativa y se asignan funciones específicas a cada División y a las Secciones que corresponda a cada una de ellas", donde se define la Sección de Bienestar de

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Personal a cargo de la Ingeniera Tatiana Alvarado, Profesional Especializado adscrita a la Sección como Funcionaria de Carrera desde abril 01 de 2018

2. La existencia de la Resolución Nro. 5075 de diciembre 27 de 2017 y Resorción 4342 de noviembre 21 de 2018, "Por las cuales se aprueba el plan de bienestar Social de la Universidad Militar Nueva granada, para las vigencias 2017 y 2018" respectivamente.
3. Se diseña una estructuración desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009 - 2019, que apunta al cumplimiento del **Objetivo Estratégico Nro. 2** "Mejorar la Gestión efectiva...", **Megaproyecto 2.2.** "Gestión de Liderazgo de competencias Institucionales"; **Proyecto 2.2.2.** "Gestión Cultural y del Bienestar Institucional", que se denomina "Plan de bienestar Institucional o Social de la UMNG", que debe estar alineado a las expectativas del Decreto 1567 de 1998.

En lo relacionado con procesos, procedimientos y riesgos, se analiza:

1. La existencia en el mapa institucional de macroprocesos, lo concerniente y aplicable al Plan de Bienestar.
2. El Sistema de riesgos Institucional de lo cual se extra la existencia del riesgo ID. 520, denominado como "No propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y docentes" y su control con ID. 664 "Informe ejecución de presupuesto y encuestas de satisfacción de actividades de bienestar".
3. De igual manera, se analiza el esquema de riesgos que se encuentra inmerso en la ficha técnica del proyecto.



**PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS**

- I. **Procesos, Procedimientos, Riesgos:** Desde el contenido de la información en el Kawak, tenemos:
- a. **Procesos:** GA-GH-CP-1 - Gestión del Talento Humano - V14, del cual se extrae:
    - i. Las acciones de bienestar están descritas en las actividades, en las que la Nro. 11 se refiere al asunto tratado y esta descrita como “Consolidar y ejecutar actividades del Plan de Bienestar Social”
    - ii. Se le han realizado cambios relacionados con el asunto auditado en julio de 2010 referido a indicadores; en agosto de 2011 se incluye la actividad de desarrollo del plan de bienestar, se modifica la meta de indicadores; en julio de 2014 se modifica la meta del indicador en lo presupuestal; en junio de 2017 se modifica la meta del indicador en lo presupuestal.
    - iii. No existen procedimientos atribuibles a la gestión de bienestar.
    - iv. No existen formatos atribuibles a la gestión de bienestar.
    - v. Se formalizan encuestas de satisfacción por actividad.
    - vi. Contiene dos indicadores que evalúan eficiencia y efectividad respectivamente.
  - b. La desde lo planteado en el literal “a”, formalmente no se evidencia la existencia de instructivos, Manuales ni procedimientos.
- II. **Sistema de Peticiones Quejas y Reclamos:** Para el asunto tratado se evidencio 01 PQRS de fecha 25 de septiembre de 2018; de especial relevancia positiva para gestión, en tanto que el Funcionario emisor, expresa agradecimiento por su goce en actividad de descanso en Cafam.
- III. **Estructura del Plan de Bienestar:** para la gestión integral de ejecución del plan de Bienestar, se cuenta con:
- a. Desde la estructura del Plan de Desarrollo Institucional arriba citado y contextualizado, la Auditoría estableció:
    - i. No hace parte del plan de bienestar, la Capacitación Formal, entendida esta como lo señala el Parágrafo Único del Art. 4to. de la ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
    - ii. La estructura del plan diseñado desde la Ficha Técnica del Proyecto hace énfasis en la “calidad de vida” del Funcionario de la UMNG, pero no tiene en cuenta la cualificación, las competencias, el perfil, el liderazgo<sup>1</sup>. Lo anterior, permitirá mejorar el planteamiento del proyecto, hecho que se empieza a observar en el planteado para el 2019 con respecto al del 2018

<sup>1</sup> PDI 2009 – 2019 – Edición octubre de 2013



IV. **Gestión Contractual:** para la presente auditoría, de la vigencia 2019 la auditoría al momento de apertura no le fue reportada ejecución; en la vigencia 2018 se evidencio la siguiente información:

- a. Se gestionaron recursos en 44 procesos de órdenes de pedido, ordenes de servicio, avances, convenios, contratos y resoluciones así:



Grafico 1.

Apropiación Inicial	Apropiación Definitiva	CDP	CRP	Obligación	Reserva	Pagos	Disponible
1.709.000.000	1.700.000.000	1.624.533.606	1.624.533.606	1.262.075.746	362.457.860	1.262.075.746	75.466.394
100,00%	99,47%	95,56%	95,56%	74,24%	21,32%	74,24%	4,44%

Lo anterior, nos arroja un 74.24 % de ejecución real, que en términos de indicadores de gestión la meta del 80%, la meta se cumplió en un 92.8%.

Es importante expresar y en relación con el cuadro anterior, que se comprometió el 95.56 %, el 21.32 % paso a reserva y el 4.44% no se ejecutó al cierre de la vigencia.

Las afirmaciones de los dos párrafos anteriores, son analizadas desde lo señalado en el Estatuto Presupuestal, y circular de cierre de vigencia fiscal 2018 y de la misma manera, contrastadas con el informe de ejecución de proyectos emitido por la Oficina de Direccionamiento Estratégico, lo cual son concordantes en el entendido que el 95.56 % de ejecución es tomado del total de Registros Presupuestales, en tanto que el 74.24 % arrojado por la Auditoría es tomado de la ejecución real, esto es comprometido, obligado y/o pagado

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



En el cuadro siguiente, se observa la ejecución real de cada concepto, frente al presupuesto asignado. En tal sentido, en la columna "Participación" se evidencia el porcentaje de ejecución de cada partida frente a la asignación total (1.700'000.000), que en sumatoria, arroja el 74.24 % arriba citado, como ejecución real. En la columna "Ejecución Por Concepto" y en análisis horizontal, se evidencia el grado de ejecución de cada partida, frente a su misma asignación.

Ejecución Por Actividad 2018			Participación	Ejecución Por Concepto
Código	A. Definitiva	Pagos		
Apoyo a la Gestión de Bienestar de Personal	-	-	0,00%	0,00%
Cumpleaños	8.642.300,00	6.402.300,00	0,38%	74,08%
Incentivos	-	-	0,00%	0,00%
Día de la Secretaria	22.479.390,00	22.479.390,00	1,32%	100,00%
Día del Educador	64.132.433,00	64.132.433,00	3,77%	100,00%
Aniversario Universidad Militar Nueva Granada	33.944.550,00	33.944.550,00	2,00%	100,00%
Día del Niño	27.135.000,00	27.135.000,00	1,60%	100,00%
Actividades Recreativas y vacacionales	667.164.400,00	305.165.470,00	17,95%	45,74%
Actividades Culturales	-	-	0,00%	0,00%
Actividades Deportivas	35.000.000,00	23.350.000,00	1,37%	66,71%
Día de la familia Neogranadina - Almuerzo de Integración	661.060.000,00	652.959.718,00	38,41%	98,77%
Logística Novenas Navideñas	21.000.000,00	17.723.085,00	1,04%	84,40%
Acompañamientos Situaciones Especiales	25.000.000,00	10.452.000,00	0,61%	41,81%
Brigadas de Salud	20.000.000,00	-	0,00%	0,00%
Mejoramiento clima organizacional	65.000.000,00	48.889.873,00	2,88%	75,22%
Celebración día del Administrativo	49.441.927,00	49.441.927,00	2,91%	100,00%
	1.700.000.000,00	1.262.075.746,00	74,24%	

- b. Respecto de las partidas presupuestales, sufrieron modificaciones, en un 11% aproximado del total asignado; en el cuadro siguiente se despliegan así:

Descripción	Apropiación Inicial	Traslado Crédito	Traslado Débito
Apoyo a la Gestión de Bienestar de Personal	9.000.000	-	9.000.000
Cumpleaños	24.000.000	-	15.357.700
Incentivos	20.000.000	-	20.000.000
Día de la Secretaria	40.000.000	-	17.520.610
Día del Educador	70.000.000	-	5.867.567
Aniversario Universidad Militar Nueva Granada	80.000.000	-	46.055.450
Día del Niño	30.000.000	-	2.865.000
Actividades Recreativas y vacacionales	600.000.000	67.164.400	-
Actividades Culturales	20.000.000	-	20.000.000
Actividades Deportivas	60.000.000	-	25.000.000
Día de la familia Neogranadina - Almuerzo de Integración	540.000.000	121.060.000	-
Mejoramiento clima organizacional	100.000.000	-	35.000.000
Celebración día del Administrativo	50.000.000	-	558.073
		188.224.400	197.224.400

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se incrementaron o fortalecieron (crédito) las actividades recreativas y vacacionales y el día de la familia neogranadina, las demás partidas se disminuyeron (debito) o bien para fortalecer las anteriores o por recursos sobrantes de ejecución, salvo el concepto "Apoyo a la Gestión de Bienestar y la de "Actividades culturales" que se asignó, pero no se realizó o ejecuto.

De igual manera se observa en relación con lo anteriormente analizado, que las modificaciones presupuestales realizadas, no se ejecutaron, quedando reserva presupuestal<sup>2</sup>. Estos recursos, en la existencia de una proyección tanto de las actividades a realizar, las afectaciones del bienestar hacia el incremento del mismo, como de los índices de ejecución, posiblemente debieron originar un reintegro del mismo y no afectar presupuestalmente la ejecución.

Ampliando lo conceptuado en el párrafo anterior referido a la reserva presupuestal del 21.32 % y/o ejecución real del 74.24 %, la Auditoria evidencio los siguientes documentos y pagos:

- i. Reporte final de constitución de reserva presupuestal a dic 31 de 2018 debidamente legalizada, donde se ratifica los valores citados.
  - ii. Pago EN 10600 de mayo 27 de 2019 por valor de 56'702.880, causación 159320 de mayo 16 de 2019, representación gráfica de factura electrónica CUFE 6d23gf246ce45f5848fa3da7f1218766b79d632 expedida por CAFAM el 6 de marzo de 2019, actividad realizada del 26 al 7 de diciembre acuerdo certificación de fecha 22 de mayo de 2019.
  - iii. Pago EN 10336 de 8 de marzo de 2019 por valor de 92'902.606 y por 163'924.180, causación 157223 de febrero 20 de 2019, representación gráfica de factura electrónica CUFE 7f22fa92c4e6b79a30297e1f7674ddfd5c008de0 expedida por CAFAM el 11 de febrero de 2019, actividades realizadas a diciembre 31 de 2018, acuerdo certificación de fecha 18 de febrero de 2019.
- c. Respecto de ejecución individualizada de los 16 procesos arriba mencionados, se evidencio acuerdo a una muestra de 3 de estos, los siguientes resultados:
- i. O.S. 478/2018, contratista Promotora de Inversión S.A.S. Se establece entrega de registro de asistentes y no fue evidenciado en el proceso auditor; en el formato de estudio de mercado se establece un valor unitario con IVA mal diligenciado, así como el formato de Orden de Servicio.
  - ii. O.S. 278/2018, contratista Doris Giraldo López. La cotización de CAFAM esta sin firma, y se desglosa bienes en la O.S cucharas y tenedores, platos, etc).
  - iii. O.P. 597/2018, contratista Distribuidora Iván Moncada Arango y CIA LTDA. S/N

<sup>2</sup> Num. 2 Art. 9º; Art. 47 del Acuerdo 7 de 2013



**V. Indicadores de Gestión:** los indicadores para evaluar la gestión de ejecución del plan de bienestar están descritos como sigue y se analizan para la vigencia 2018, bajo la expectativa de generar una opinión, en el entendido que no se han realizado actividades para el 2019; con los siguientes resultados.

a. **Eficacia:** Mide en porcentaje la Ejecución del Presupuesto del Plan de Bienestar - (Presupuesto ejecutado según Programa de Bienestar Social / Presupuesto asignado al Plan de Bienestar Social) \*100, medido en porcentaje. Para la vigencia 2019, no es posible generar una opinión al respecto, en el entendido que algunas actividades se han realizado, sin embargo, no es necesario como insumo suficiente para una opinión. Para el 2018 tenemos los siguientes resultados por actividad así.

- No se desarrolló lo planteado para la tarea 2 de la ficha del banco de proyectos, relacionado con los "incentivos"<sup>3</sup>, esta fue modificada y los recursos fortalecieron la actividad del día de la familia. Sin embargo, y en relación con los resultados de la decisión tomada, es necesario mantener los lineamientos de los planes y programas como lo estipula el Dec. 1567 de 1998.
- Tal como se evidencia en el gráfico 1 arriba señalado, el porcentaje de ejecución es del 74.24 %, que se aproxima a la meta fijada (80% del presupuesto asignado).
- El porcentaje extraído por la Auditoría se toma especialmente, en relación con lo establecido en el "Decreto 1068 de 2015: Artículo 2.8.1.7.3. Registro Presupuestal. El registro presupuestal es la operación mediante la cual se perfecciona el compromiso y se afecta en forma definitiva la apropiación, garantizando que ésta no será desviada a ningún otro fin". Esto es, que la ejecución es basada en obligaciones y no en registros presupuestales.

b. **Efectividad:** Mide en porcentaje la Satisfacción de las Actividades Realizadas en el Plan de Bienestar Institucional Social - (Encuesta satisfactorias producto de las actividades del Plan de Bienestar Institucional / Número de encuestas diligenciadas) \*100, medido en porcentaje. Para la vigencia 2019, no es posible generar una opinión al respecto, en el entendido que actividades están en la etapa de ejecución. Para el 2018 tenemos los siguientes resultados por actividad, en el mismo orden como se analiza la eficiencia, para ello la Auditoría se basó en:

- La estadística determinada en la ficha técnica del banco de proyectos.
- Los informes de gestión de cada actividad presentada a la auditoría.
- Las planillas de asistencia a los eventos firmadas por los asistentes.
- Formato estadístico de información requerida por la auditoría.

Con la información anterior se pudo concluir en datos, lo siguiente.

Variables	Indicador	Índice
Recursos ejecutados	1.262.075.746	74,40%
Actividades Programadas 2018	15	100,00%

<sup>3</sup> Art. 26 "Programa de Incentivos - Dec 1567 de 1998

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Actividades realizadas 2018	14	93.33%
Funcionarios incluidos en el plan acuerdo ficha banco de proyectos	1.500	
Funcionarios incluidos en el plan acuerdo presentación	11.145	100,00%
Funcionarios incluidos en el plan acuerdo informes de cada actividad	5.866	52,63%
Total asistentes acuerdo informes de cada actividad	4.569	41,00%
Total asistentes encuestados	1.495	13,41%
Calificación del nivel de satisfacción acuerdo presentación	88,97%	
Calificación del nivel de satisfacción acuerdo Auditoria	72.06%	

Así las cosas, de manera cualitativa la auditoria concluye:

1. El nivel de efectividad de 88.9 % determinado por la División de Gestión de Talento Humano no se ajusta a la realidad por cuanto existen diferentes variables que no hacen una medición fiable a saber:
  - a. Solo existe del evento propiamente dicho, nueve encuestas de satisfacción de 15, en relación con las actividades planteadas.
  - b. Se obtuvo 1.495 resultados de encuestas de satisfacción en relación con 11.145 planteados en la presentación al auditor, 5.866 tenidos en cuenta en los informes o 4.569 registrados en los informes como efectivamente asistentes.
  - c. Los resultados de satisfacción del 88.9% obtenidos por la División de Gestión de Talento Humano los extrae de la sumatoria de los porcentajes más altos de cada encuesta, siendo un análisis horizontal para obtener por variable el resultado final.
  - d. Solo 4.569 asistentes respondieron a las invitaciones en relación con 11.145 planteados en la presentación al auditor, 6.814 tenidos en cuenta en los informes presentados a la Auditoria.
  - e. Desde la perspectiva de los indicadores anteriores (el subrayado es mío), no se puede evidenciar una efectiva gestión, unos resultados de la medición de satisfacción acorde con el esfuerzo institucional, una adecuada medición del crecimiento o decremento de la calidad de vida del trabajador<sup>4</sup>, para una adecuada toma de decisiones, no sin antes dejar claro que la gestión se realiza, pero no es adecuadamente evaluada.
  - f. Solo se evidencia 10 fichas técnicas de encuestas

**VI. Riesgos y Controles:** de conformidad con la información obtenida al respecto, la auditoria determinó:

<sup>4</sup> Art. 16 "componentes del sistema", Dec. 1567 de 1998

El uso no autorizado, así como la reproducción total o parcial de su contenido por cualquier persona o entidad, estará en contra de los derechos de autor.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



a. Acuerdo información contenida en la ficha banco de proyectos del plan:

RIESGOS		
	Plantados	Análisis de auditoría
IDENTIFICACIÓN	Existe el riesgo de que no se cumplan todas las actividades que proponga o programe bienestar social, ya sea por la inasistencia de funcionarios o por incumplimiento en los cronogramas estipulados por el área de bienestar social	Se cumplen las actividades y el cronograma pero hay un bajo nivel de participación y/o inasistencia por parte de los Funcionarios
	Riesgo financiero al realizar inversiones inadecuadas y no se genere el impacto en el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño de los funcionarios.	No se evidencia una inadecuada inversión de los recursos, pero no existe una adecuada medición de calidad de vida
	Se malgasten recursos en caso de que el número de personas esperadas no se igual al número real de asistentes.	No se debe calificar malgaste de los recursos, pese al nivel bajo de asistencia, en el entendido que existen costos fijos en los proyectos que no dependen del volumen de asistencia
FUENTES	Asistencia a las actividades	Se realizan controles de asistencia, debiéndose realizar a todas las actividades
	Resultados finales de las actividades.	Se realizan encuestas de satisfacción con los resultados antes analizados
ÁREAS DE IMPACTO	Todas las áreas de la UMNG	El impacto es Institucional
EVENTOS POSIBLES	Las actividades propuestas por Bienestar social no sean atractivas para los funcionarios y por ende la asistencia a las mismas se baja.	No se evidencia una evaluación para medir esta característica, u otras eventualidades
CAUSAS	Mala planeación de las actividades por parte de Bienestar social.	las actividades están planeadas e informadas
	No se visualiza de maneara adecuada las actividades a fin de que se genere expectativa de las mismas y en consecuencia se logre aumentar el número de asistentes.	No se ha evaluado si el mecanismo de visualización y difusión es o no el adecuado
CONSECUENCIAS POTENCIALES	Disminución en el desempeño de los funcionarios.	No se evidencia estadísticas al respecto
PROBABILIDAD	media	Por los resultados estadísticos se debe reevaluar
EVALUACIÓN GENERAL	Teniendo en cuenta la cultura que se tiene por parte de los funcionarios de la inasistencia a las actividades ya sea por falta de motivación o por tiempo limitado para sus actividades la probabilidad de que se materialicen los riesgos es media. Esto también, teniendo en cuenta que gran parte del éxito del proyecto pertenece a la voluntad de los funcionarios.	La evaluación general se estima un nuevo planteamiento
CONTROLES	Asistencia a las actividades ofrecidas y programadas.	No se cumple en gran medida la asistencia
	Justificación de los recursos invertidos en las actividades.	Están soportados en contratos, convenios, ordenes de servicio y pedido y avances de caja menor
	Indicadores de desempeño de las actividades y de los funcionarios.	Se hace necesario replantearlas

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



b. Acuerdo Estructura de riesgos institucional se estableció:

- i. Desde el punto de vista de "No propiciar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los Funcionarios y docentes..." (el subrayado es mío), establecida en el riesgo con ID 520, la auditoría concluye que, pese a que se realizan las actividades propuestas para la vigencia, no se cumple en toda su extensión, o se precisa una posible materialización del riesgo por cuanto:
1. Los probables bajos índices de asistencia del 41% obtenidos de la información aportada a la Auditoría, respecto del total del personal planeado para que asistan a las actividades.
  2. Los bajos índices de respuesta a las encuestas del 13 %, obtenidos de la información aportada a la Auditoría, respecto del total del personal planeado para que asistan a las actividades.
  3. Los lineamientos de las encuestas que están direccionadas a medir satisfacción de las actividades, pero no se presenta a la auditoría, no se evidencian o no existen mecanismos de evaluación del mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a partir de la ejecución y evaluación integral del "plan de Bienestar Institucional.
  4. El indicador de satisfacción planteado, mide solo la cantidad de encuestas satisfactorias y no el resultado del universo de encuestas.

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser un nombre o apellido, ubicada en la esquina inferior derecha del documento.



## RECOMENDACIONES

1. Para medir la eficacia, como indicador de la gestión, en la ejecución de los recursos se modifique el indicador en el sentido de tomar el porcentaje del avance, con respecto a las cifras obligadas presupuestalmente indistintamente si están o no pagadas y no desde el consolidado de compromisos.
2. Realizar los ajustes presupuestales del caso (adiciones, reducciones, créditos, contracréditos), desde la perspectiva del indicador de eficacia (prospectiva) pero con una visión hacia la efectividad; es decir, no sería el gasto el camino para tomar una decisión, sino el bienestar institución como fin principal.
3. Efectuar una evaluación del riesgo, sus indicadores y sus controles, de tal manera que se ajuste o se ajusten (si se crean nuevos riesgos) a las necesidades de medición y control del Decreto 1567 de 1998, a la autorregulación y a las directrices de Función Pública<sup>5</sup> sobre la materia.
4. Revisar la estructuración de "Incentivos", de tal manera que se alinie a "programas de incentivos" y "planes de incentivos", en los términos señalados en el Art. 27 del Decreto 1567 de 1998, todo ello dentro del mismo Plan de Bienestar.
5. Implementar hacia el nivel Directivo mecanismos de difusión y cumplimiento relacionados con lo establecido en los numerales 3, 4 y 5 del Art. 33 "Derechos, Cap. Primero, Tít. IV "Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflicto de Intereses del Servidor Público" de la ley 734 de 2002, adicional a lo establecido en el Art. 11, Lit "b" de la Ley 190 de 1995, con el fin obtener el máximo de participación a las actividades de bienestar, así como del máximo de participación de las encuestas.
6. Para un control de asistencia a eventos y medición de satisfacción, que motive y genere una mayor participación, la auditoría recomienda:
  - a. Implementar medidas tecnológicas de control de asistencia eventos y en la medida que las condiciones del evento lo permitan, adherirle un sistema automático de calificación o de medición de satisfacción. Al respecto comercialmente existen módulos de registro de control de asistencia de bajo costo y proporcional al tamaño del evento. El sistema deberá ser costeado e incluido dentro del presupuesto, analizando su efectividad.
  - b. Existen medios tecnológicos a través de la web gratuitos que podrían ser implementados y con la experiencia fortalecerlos, lo cual podría realizarse con el acompañamiento de la Oficina Asesora de las TIC.
  - c. Desde las reuniones del Consejo Directivo y en cumplimiento de directrices Rectorales, establecer y/o recordar ordenes que permitan una aproximación progresiva y constante de funcionarios y beneficiarios a todas las actividades del Plan de Bienestar programadas y a la cual se deberá llevar las estadísticas para las acciones del caso. En consideración a la gestión y de

<sup>5</sup> Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 4

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



manera avanzada a lo inicialmente planeado en este literal, rendir a la Rectoría de la Universidad y al término de cada actividad, informes ejecutivos, que reflejen especialmente el beneficio institucional (nivel de afectación al bienestar y calidad de vida del trabajador), como la estadística de control ya comentada.

- d. En la asignación de recursos para actividades del plan de bienestar a cargo de otras dependencias, transferirle con ello la obligatoriedad de realizar documentos de asistencia como el levantamiento de las encuestas de satisfacción. Para ello, en la construcción del proyecto como en la resolución de aprobación del presupuesto sería el momento pertinente de establecerlo.
7. A fin obtener procesos de contratación (independiente de la modalidad) homogéneos, bajo un mismo parámetro y condición, fortalecer lo ya planteado en la solicitud de cotización<sup>6</sup> que se envía a los oferentes o posibles oferentes, como es el caso de unidades de alimentación completas, combo o plato servido (plato, cuchara, tenedor, servilleta, bebida entre otros), encaminado a una selección objetiva, en contrario se estaría configurando no un servicio sino una adquisición.
8. Desde la expectativa de la Res. 145 de 2019, que establece la estructura Administrativa de la Vicerrectoría Administrativa y en la dinámica de la ejecución de la naciente Sección de Bienestar de Personal, se evalúe la necesidad de establecer un procedimiento que agrupe las cuatro actividades asignadas a la Sección<sup>7</sup>, los respectivos controles, los indicadores y riesgos asociados o inherentes.

Es imperativo para la Auditoría, destacar el esfuerzo, dedicación e interés, que se realiza desde la Sección de Bienestar de Personal y al equipo que se integra y lidera la Jefe de la División de Gestión del Talento Humano, puesto que todo ello impacta de manera importante y transversal a la Universidad.

Cordialmente,

**PU. Santos Francisco Quintero Cardozo**  
Auditor Financiero y de Gestión  
Oficina de Control Interno de Gestión

<sup>6</sup> Numeral 2, Art. 32, Cap. Primero, Tít. II del Acuerdo 17 de 2014

<sup>7</sup> Literal "G", Art. Séptimo Res. 145 de 2019 (Logística, Gestión contractual, ejecución, otros).