

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



<b>INFORME FINAL DE AUDITORIA CONTROL INTERNO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> 2018/06/01	GI-MA-F-17
	<b>Revisión No.:</b> 1	<b>Página 1 de 23</b>

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME PRELIMINAR</b>	Día:	23	Mes:	05	Año:	2022
--	------	----	------	----	------	------

<b>Macroproceso:</b>	De Apoyo – Gestión Administrativa y Logística
<b>Proceso:</b>	Gestión del Talento Humano – Sección Nomina
<b>Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):</b>	My (r) Carlos Alberto Henao Rayo
<b>Objetivo de la Auditoría:</b>	Efectuar seguimiento a la dinámica administrativa de la División de Gestión del Talento Humano, Sección Nómina, respecto al cumplimiento de la normatividad y procedimientos vigentes.
<b>Alcance de la Auditoría:</b>	Seguimiento a la ejecución presupuestal y los controles efectuados a la sección de nómina durante la Vigencia 2020 – 2021.
<b>Criterios de la Auditoría:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normatividad interna</li> <li>Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – Séptima Dimensión Control Interno</li> <li><b>Ley 594 de 2000</b> “Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones”.</li> <li><b>Ley 87 de 1993</b> “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno”</li> <li><b>Acuerdo 02 de 2012</b> – Por el cual se establece el Reglamento General del Personal Administrativo de la UMNG</li> <li><b>Acuerdo 02 de 2018</b> – Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Sistema de Control UMNG</li> <li><b>Resolución 1842 de 2018</b> – Por la cual se expide el Estatuto de Auditoría de la Oficina de Control Interno de Gestión de la Universidad Militar Nueva Granada Plan Anual de Auditorias 2022- Universidad Militar Nueva Granada.</li> <li>Procesos y Procedimientos</li> <li>Mapa de Riesgos Institucionales</li> </ul>

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría				Cierre Proceso de Auditoría					
Día		Mes	Año		Desde	23/03/2022	Hasta	23/05/2022	Día	23	Mes	05	Año	2022
						D / M / A		D / M / A						

<b>Representante Alta Dirección</b>	<b>Jefe Oficina de Control Interno</b>	<b>Auditor</b>
MY. (R) Carlos Alberto Henao Rayo	CR (R) Sara María Barraza Barrera	CR (R) Sara María Barraza Barrera

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## RESUMEN EJECUTIVO

En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías 2022, el día 23 de marzo de 2022, la Oficina de Control Interno de Gestión efectuó la reunión de apertura de la auditoria ordinaria a la División de Gestión del Talento Humano – Sección Nómina. En la reunión participó el Jefe de la División de Gestión del Talento Humano y algunos funcionarios de la Sección Nómina.

En reunión se acordó suministrar la información en la primera semana del mes de abril de 2022, teniendo en cuenta que se encuentra en desarrollo la auditoria por parte de la Contraloría General de la Republica y por la oficina de Gestión de la Calidad UMNG.

Sin embargo, el informe preliminar se entregó hasta el día 12 de agosto del 2022, por los motivos antes mencionados como son: Auditoria Financiera por la Contraloría General de la Republica, (febrero a junio). Así como la consolidación y entrega de información para el Ministerio de Educación Nacional Subdirección de Inspección y Vigilancia.

Cabe resaltar el trabajo realizado por los funcionarios de la Sección de Nómina División de Gestión del Talento Humano, quienes estuvieron prestos a rendir la información solicitada, así, como entregar las observaciones del informe preliminar. Las cuales se transcriben en el presente informe final de auditoria.

Una firma manuscrita que parece ser 'AB' o similar, ubicada al final del texto.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## PRINCIPALES SITUACIONES DETECTADAS

### I. Estructura interna administrativa actual de la División

La División de Gestión del Talento Humano cuenta con una Jefatura, diez secciones y un asistencial, se señala en rojo la sección de nómina y transversalmente se revisó en esta auditoría parte de la sección seguridad social también se señala en rojo.



### II. Plan Estratégico de Talento Humano.

Si bien se realizó la solicitud del documento y se verificó en el micro sitio de la División de Gestión del Talento Humano se encuentra publicado del Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022.

**Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2022 Ver**

Plan Estratégico de Talento Humano 2009 – 2019 Ver

Plan de previsión y plan anual de vacantes 2022 Ver

Plan de previsión y plan anual de vacantes 2021 Ver

Plan de Bienestar Institucional o Social Resolución 1112 del 27 de diciembre de 2021 vigencia 2022 Ver

Plan de Inducción y Capacitación Ver

Fuente: <https://www.umng.edu.co/division-de-gestion-de-talento-humano> julio 5 de 2022

13

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



De acuerdo con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública<sup>1</sup>, establece las orientaciones para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano. En el desarrollo de la Auditoría se consultó en la página web de la Universidad <https://www.umng.edu.co/division-de-gestion-de-talento-humano> el documento Plan Estratégico de Talento Humano - actualizado.

Se recibe mediante correo electrónico el día 6 de mayo de 2022, el Plan Estratégico de la División de Gestión del Talento Humano, el cual en la segunda hoja que corresponde al contenido menciona plan estratégico 2019-2022. Presentando diferencia con la primera hoja del mismo documento.



1

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategic+a+del+Talento+Humano.pdf/d0423f49-1a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA DIVISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO 2019 – 2022

### Contenido

Fuente /www.umng.edu.co/documents/20127/304557/plan+estrategico+talento+humano.pdf- pág. 2

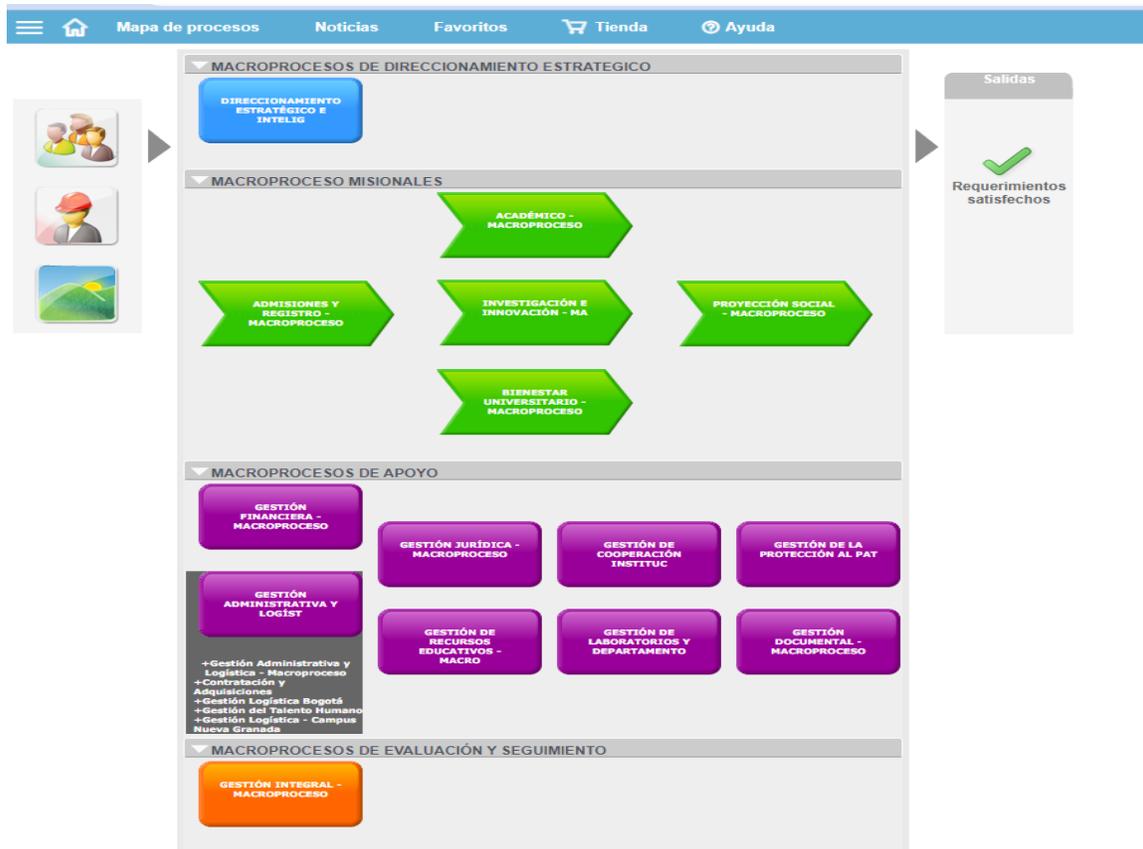
Se recomienda actualizar y unificar las fechas del Plan Estratégico de Talento Humano verificar el contenido del mismo toda vez que se presentan datos comparativos de la medición 2017 al 2020 y/o evaluación del impacto con estos datos No del 2019-2022 o 2020-2022.

Asimismo, se recomienda prever el “compromiso con las competencias del personal, por lo que la gestión del talento humano tiene un carácter estratégico con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro”. Como son; relacionar las actividades para el ingreso y permanencia en la Institución.

## 2. Procedimiento, control y pago de nómina.

Para validar la información del citado procedimiento se revisó en el sistema Kawak la información disponible en el proceso “Gestión del Talento Humano”

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Fuente Kawak mayo 3 de 2022

Documentos Acciones de Mejora Auditorías Actas Riesgos Salidas no conforme IQRS Indicadores

### Gestión del Talento Humano

- Caracterización de proceso
  - GA-GH-CP-1 - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V18
- Formato
- Instructivo
- Manual
- Normograma
- Plan
- Plan de calidad
- Procedimiento
  - GA-GH-P-2 - PROCEDIMIENTO DE EDUCACIÓN FORMAL - V18
  - GA-GH-P-3 - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - V8
  - GA-GH-P-4 - PROCEDIMIENTO SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD SOCIAL - V9
  - GA-GH-P-8 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE PLANTA - V8
  - GA-GH-P-11 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS (OPS - CPS) - V8
  - GA-GH-P-15 - PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NOMINA - V8
  - GA-GH-P-16 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA - V11
  - GA-GH-P-19 - PROCEDIMIENTO DESVINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS - V5
  - GA-GH-P-20 - PROCEDIMIENTO FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - V5
  - GA-GH-P-21 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES - V4
  - GA-GH-P-22 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO - V2
  - GA-GH-P-23 - PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN ANORMAL O ANTICIPADA DE LOS CONTRATOS U ORDENES DE PRESTACION DE SERVICIO POR MUTUO ACUERDO - V2
  - GA-GH-P-24 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA POSGRADOS NO MEDICOS - V2
  - GA-GH-P-25 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS (OPS - CPS) EN LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES - V1
- Programa
- Protocolo
- Registro
- Documentos externos

Fuente Kawak mayo 3 de 2022

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se recibió de la Sección Nomina el procedimiento de elaboración de nómina, el día 1° de abril de 2022, el cual también fue verificado en el sistema Kawak, y se encuentra con última fecha de actualización 11 diciembre de 2018, con las firmas del jefe de División de Talento Humano y Vicerrector Administrativos para la fecha 2018, sin actualizar.

## Procedimiento Elaboración de Nómina

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA		
		
<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</b>	Número de Páginas: 13	Revisión No: 8
Nombre: PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NÓMINA		
<b>Responsable:</b>  Martha Lucía Franco García Profesional Especializado  Luis Armando Vanegas Torres Técnico Administrativo  William Gómez Díaz Profesional Especializado	<b>Revisado Por:</b>  Dra. Martha Lucía Arias Isaza Jefe División De Talento Humano	<b>Aprobado Por:</b>  C.N. Rafael Antonio Tovar Mondragón Vicerrector Administrativo

Fuente Kawak mayo 3 de 2022

Se procede a revisar en el sistema Kawak la información del citado procedimiento

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NOMINA

Versión 8  
Tipo Procedimiento  
Implementación 27/12/2018  
Alcance  
Nivel de confidencialidad

1 de 13

70%

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN**

Número de Páginas: 13      Revisión No: 8

Nombre:  
PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NÓMINA

<b>Responsable:</b> Martha Lucía Franco García Profesional Especializado Luis Armando Vanegas Torres Técnico Administrativo William Gómez Díaz Profesional Especializado	<b>Revisado Por:</b> Dra. Martha Lucía Arias Isaza Jefe División De Talento Humano	<b>Aprobado Por:</b> C.N. Rafael Antonio Tovar Mondragón Vicepresidente Administrativo
--	--	--

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Usuario	Comentario
6	11/10/2013	Jhojanna Paola Holguín Prieto	¿ Se actualiza la normativa que rige el procedimiento ¿ Se actualizan las normatividad aplicable, se incluye NTC ISO 14001 y NTC ISO 18001 y políticas
7	03/07/2015	LORENA HOYOS PEÑUELA	* Se actualiza el responsable de elaborar el procedimiento. * Se actualizan los responsables de revisar y aprobar el procedimiento, así como objetivo, alcance y control del procedimiento. * Se actualiza el diagrama de flujo, descripción de actividades y responsables. * Se incluyen en las observaciones los trámites correspondientes a cada novedad del personal.

Fuente: Kawak

De acuerdo con lo documentado en este procedimiento su objetivo es *“Realizar la liquidación periódica de las novedades del personal vinculado con la Universidad Militar Nueva Granada de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, en las modalidades de contratación: administrativo de planta, docente de planta, trabajador oficial, supernumerario, docente hora cátedra y docente ocasional”*.

Según lo indicado en el citado procedimiento en el numeral 3. **Control**. *La sección de nómina de la División de Talento Humano es la encargada de realizar ajustes, validaciones y verificaciones pertinentes a la nómina en el aplicativo “RECHUM” de acuerdo a las novedades recibidas en los tiempos establecidos en el cronograma*

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## Procedimiento Elaboración de Nómina

### 5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable
	<p>1. Recibir novedades de los funcionarios y entidades que afecten el normal desarrollo de la liquidación mensual, las cuales debe venir autorizadas, con el trámite completo, sin errores o enmendaduras. Si es por medio electrónico debe ser de un correo corporativo, previamente validado por la sección de nómina.</p>	<p>Profesional Especializado 16 / Técnico Administrativo de DIVTAH</p>
	<p>2. Solicitar información faltante o aclaración de las novedades entregadas.</p>	<p>Profesional Especializado 16 / Técnico Administrativo de DIVTAH</p>
	<p>3. Ingresar novedad al aplicativo de nómina "RECHUM". * OBSERVACIONES</p>	<p>Profesional Especializado 16/ Técnico Administrativo de DIVTAH</p>
	<p>4. Liquidar la pre-nómina en el aplicativo "RECHUM" y revisar las novedades ingresadas al aplicativo y realizar comparación de la nómina del mes anterior.</p>	<p>Profesional Especializado 16 / Técnico Administrativo de DIVTAH</p>
	<p>5. Realizar ajustes pertinentes en el aplicativo RECHUM. En caso de ser necesario se toma contacto con el proveedor del aplicativo para que conozca y resuelva la inconsistencia.</p>	<p>Profesional Especializado 16 / Técnico Administrativo de DIVTAH</p>
	<p>6. Liquidar y revisar la pre-nómina, incluye aplicación de novedades, seguridad social y presupuesto.</p>	<p>Técnico Administrativo/ Profesional Especializado 16 de DIVTAH</p>
	<p>7. Auditar y Aprobar la nómina.</p>	<p>Profesional Especializado 18 de DIVTAH</p>
	<p>8. Imprimir soportes de la nómina para iniciar procesos de contabilidad, presupuesto y tesorería en DIVFIN.</p>	<p>Técnico Administrativo/ Profesional Especializado 16 de DIVTAH</p>
	<p>9. Firmar y aprobar Nomina</p>	<p>Técnico Administrativo/ Profesionales Especializados / Jefe de DIVTAH</p>

Seguimiento efectuado con las nóminas de los meses de enero, marzo, mayo, octubre 2020 y febrero, abril, junio y noviembre 2021

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



### 3. Cronograma de recibo de novedades de nómina mensual y por cada vigencia 2020 – 2021 y 2022.

Se recibió archivo de novedades de nómina por parte la sección nómina, encontrándose los ingresos, retiros, vacaciones respectivamente.

El detalle de la información reportada con corte a marzo de 2022 se presenta a continuación.

VAC\_ADM\_DOC\_2020: 2469 procesos.  
 VAC\_ADM\_DOC\_2021: 2274 procesos.  
 VAC\_ADM\_DOC\_2022: 523 procesos a marzo de 2022.  
 RET\_ADM\_DOC\_TO\_2020: 59 procesos.  
 RET\_ADM\_DOC\_TO\_2021: 32 procesos.  
 RET\_ADM\_DOC\_TO\_2022: 14 procesos.  
 ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2020: 337 procesos.  
 ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2021: 315 procesos.  
 ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2022: 168 procesos.  
 ING\_RET\_CAT\_2020: 5038 procesos.  
 ING\_RET\_CAT\_2021: 5128 procesos.  
 ING\_RET\_CAT\_2022: 1280 procesos.  
 ING\_ADM\_DOC\_TO\_2020: 94 procesos.  
 ING\_ADM\_DOC\_TO\_2021: 43 procesos.  
 ING\_ADM\_DOC\_TO\_2022: 5 procesos.  
 LN\_2020: 23 procesos.  
 LN\_2021: 35 procesos.  
 LN\_2022: 25 procesos.

### 4. Presupuesto asignado Servicios Personales Vigencias 2020 – 2021.

#### Vigencia 2020

DESCRIPCIÓN	APROPIACION INICIAL	ADICIONES	DISMINUCIONES	APROPIACION DEFINITIVA	CERTIFICADO	REGISTRO/ COMPROMISO	% COMPROMISOS	EJECUCION/ OBLIGACION	% EJECUCIÓN
SERVICIOS PERSONALES	\$ 176.659.275.763	\$ 9.341.294.603	\$ 242.474.148	\$ 185.751.054.993	\$ 143.050.229.804	\$ 143.050.229.804	77%	\$ 141.605.803.425	99%
DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO	\$ 69.262.823.240	\$ 7.433.383.731	\$ 242.474.148	\$ 74.667.554.630	\$ 58.719.411.092	\$ 58.719.411.092	79%	\$ 58.719.411.092	100%
DOCENTES DE CATEDRA	\$ 36.079.330.767	\$ -	\$ -	\$ 36.422.749.772	\$ 26.582.551.078	\$ 26.582.551.078	73%	\$ 26.576.307.051	100%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 46.049.116.401	\$ -	\$ -	\$ 47.217.018.701	\$ 39.643.591.156	\$ 39.643.591.156	84%	\$ 39.541.855.386	100%
PERSONAL PRESTACION DE SERVICIOS	\$ 12.766.923.547	\$ 1.907.910.872	\$ -	\$ 14.667.793.194	\$ 8.079.177.170	\$ 8.079.177.170	55%	\$ 6.744.065.888	83%
DOCENTES OCASIONALES	\$ 12.501.081.808	\$ -	\$ -	\$ 12.775.938.696	\$ 10.025.499.308	\$ 10.025.499.308	78%	\$ 10.024.164.008	100%

Fuente División Financiera 04 abril 2022

*AB*

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Apropiación inicial	\$	176.659.275.763	
Adiciones	\$	9.341.294.603	
Disminuciones	\$	242.474.148	
Apropiación definitiva	\$	185.751.054.993	
Certificado	\$	143.050.229.804	
Registro/ Compromiso	\$	143.050.229.804	
Ejecución/ Obligación	\$	141.605.803.425	
Saldo sin comprometer	\$	42.700.825.189	(22,99%) de los recursos asignados.

Según la información suministrada se presenta compromisos por el 77,01% de los recursos apropiados y de estos recursos se comprometió 98,99% fueron ejecutados.

Discriminado la apropiación de servicios personales porcentualmente se presenta de la siguiente forma:

Docentes de tiempo completo y medio tiempo	40%.
Docentes de cátedra	20%.
Personal administrativo	25%.
Personal de prestación de servicios	8%.
Docentes ocasionales	7%.

## Vigencia 2021

Descripción	APROPIACION INICIAL	ADICIONES	APROPIACION DEFINITIVA	CERTIFICADO	REGISTRO/ COMPROMISO	% COMPROMISOS	EJECUCION/ OBLIGACION	% EJECUCIÓN
SERVICIOS PERSONALES	\$ 183.952.966.781	\$ 12.778.079.598	\$ 195.425.773.597	\$ 151.290.092.307	\$ 151.290.092.307	77%	\$ 148.466.105.454	98%
DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO Y MEDIO TIEMPO	\$ 72.491.964.765	\$ 6.891.654.506	\$ 74.990.430.989	\$ 61.003.137.883	\$ 61.003.137.883	81%	\$ 61.003.137.883	100%
DOCENTES DE CATEDRA	\$ 33.420.616.901	\$ 390.846.269	\$ 34.210.985.036	\$ 28.385.163.931	\$ 28.385.163.931	83%	\$ 28.370.534.269	100%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	\$ 49.640.464.192	\$ 586.211.225	\$ 50.554.772.215	\$ 41.267.651.238	\$ 41.267.651.238	82%	\$ 41.258.503.195	100%
PERSONAL PRESTACION DE SERVICIOS	\$ 16.548.460.006	\$ 4.489.826.809	\$ 23.242.246.459	\$ 10.441.857.809	\$ 10.441.857.809	45%	\$ 7.720.599.153	74%
DOCENTES OCASIONALES	\$ 11.851.460.917	\$ 419.540.789	\$ 12.427.338.898	\$ 10.192.281.446	\$ 10.192.281.446	82%	\$ 10.113.330.954	99%

Fuente División Financiera 04 abril 2022

Apropiación inicial	\$	183.952.966.781	
Adiciones	\$	12.778.079.598	
Apropiación definitiva	\$	195,425,773,596	
Certificado	\$	151.290.092.307	
Registro/ Compromiso	\$	151.290.092.307	
Ejecución/ Obligación	\$	148.466.105.454	
Saldo sin comprometer	\$	44.135.681.290	(22,58%) de los recursos asignados.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Según la información suministrada se presenta compromisos por el 77,42% de los recursos apropiados y de estos recursos se comprometidos se ejecutó el 98,13%.

Discriminado la apropiación de servicios personales porcentualmente se presenta de la siguiente forma:

Docentes de tiempo completo y medio tiempo	40%.
Docentes de cátedra	19%.
Personal administrativo	27%.
Personal de prestación de servicios	7%.
Docentes ocasionales	7%.

En la vigencia 2021, se asignó presupuesto por el rubro 21115 Bonificación por productividad académica por valor de \$407.883.840 sin ejecución presupuestal.

## Vigencia 2022

No se recibió información de la vigencia 2022.

## 5. Relación de la ejecución presupuestal vigencias 2020 y 2021.

A continuación, se presenta la ejecución presupuestal de la empresa 1 Universidad Militar Nueva Granada incluido Gastos Generales, Transferencias e Inversión, por cada vigencia.

### Vigencia 2020

Apropiación inicial	\$ 272.172.057.457	
Adiciones	\$ 14.368.721.776	
Disminuciones	\$ 242.474.148	
Apropiación definitiva	\$ 286.298.305.085	
Certificado	\$ 201.163.762.927	
Registro/ Compromiso	\$ 201.163.762.927	
Ejecución/ Obligación	\$ 179.210.921.760	
Saldo sin comprometer	\$ 85.134.542.157	(29,73%) de los recursos asignados.

Según la información suministrada se presenta compromisos en un 70.26% de los recursos apropiados y de estos recursos se comprometió 89.08%.

### Vigencia 2021

Apropiación inicial	\$ 293.176.306.477
Adiciones	\$ 21.289.133.395
Apropiación definitiva	\$ 314.465.439.872
Certificado	\$ 248.878.758.110 

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Registro/ Compromiso	\$ 248.878.758.110	
Ejecución/ Obligación	\$ 209.563.225.752	
Saldo sin comprometer	\$ 65.586.681.762	(20,86%) de los recursos asignados.

Según la información suministrada se presenta compromisos en un 79.14% de los recursos apropiados y de estos recursos se comprometió 84.20%.

## 6. Relación del personal que labora en la sección nomina 2020 y 2021.

PERSONAL	ÁREA	TIPO DE VINCULACIÓN	GRADO
William Gómez Díaz	Líder Sección de Nómina	Planta	PE-18
Martha Lucia Franco García	Nomina Funcionarios Ley 100 – Catedráticos, ocasionales y supernumerarios	Planta	PE-16
Diana Judith Espino Acevedo	Vacaciones Libranzas Liquidaciones	Planta	PU-08
Luis Armando Vanegas	Nomina Catedráticos y Ocasionales Ley 100 – Funcionarios	Planta	TC-18
Carlos Pulido	Apoyo procesos de Líder de Nomina por Proyecto Ecosistema de Información	OPS	N/A

**Respuesta Observaciones DIVTH:** Se efectúa la corrección respectiva.

## 7. Novedades (nombramientos, traslados, vacaciones, retiros, licencias) 2020– 2021 y 2022

“Indicando en el numeral 4. **Definiciones:**

Novedades: Reporte periódico de las diferentes modificaciones contractuales, **descuentos legales, judiciales** y voluntarios que tienen un efecto directo en la liquidación mensual y pago de la nómina”<sup>2</sup>. (cursiva y negrilla fuera de texto)

Escriba el texto aquí

<sup>2</sup> Procedimiento Elaboración de Nomina, GA-GH-P-15, versión 8, KAWAK

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se recibió archivo de novedades de nómina por parte la sección nómina, encontrándose los ingresos, retiros, vacaciones respectivamente. El detalle de la información reportada con corte a marzo de 2022 se presenta a continuación.

VAC\_ADM\_DOC\_2020: 2469 procesos.  
VAC\_ADM\_DOC\_2021: 2274 procesos.  
VAC\_ADM\_DOC\_2022: 523 procesos a marzo de 2022.  
RET\_ADM\_DOC\_TO\_2020: 59 procesos.  
RET\_ADM\_DOC\_TO\_2021: 32 procesos.  
RET\_ADM\_DOC\_TO\_2022: 14 procesos.  
ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2020: 337 procesos.  
ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2021: 315 procesos.  
ING\_RET\_DOC\_OCAS\_2022: 168 procesos.  
ING\_RET\_CAT\_2020: 5038 procesos.  
ING\_RET\_CAT\_2021: 5128 procesos.  
ING\_RET\_CAT\_2022: 1280 procesos.  
ING\_ADM\_DOC\_TO\_2020: 94 procesos.  
ING\_ADM\_DOC\_TO\_2021: 43 procesos.  
ING\_ADM\_DOC\_TO\_2022: 5 procesos.  
LN 2020: 23 procesos.  
LN 2021: 35 procesos.  
LN 2022: 25 procesos.

Referente a las novedades, se realizó consulta, referente a unos casos puntuales, para verificar que se vean reflejados los traslados en la nómina. Se evidenció lo siguiente:

CEDULA DE CIUDADANÍA	OBSERVACIÓN
1032377558	Para la nómina del mes de mayo 2022, la funcionaria sigue perteneciendo al centro de costos de la Oficina Protección al Patrimonio, pero existe resolución de traslado de dependencia Resolución 0329 de 2021
52107793	Para la nómina del mes de mayo 2022, la funcionaria sigue perteneciendo al centro de costos de la Oficina de Control Interno de Gestión, pero existe resolución de traslado de dependencia resolución 0437 de 2021

Si bien el registro en nómina depende de las novedades que reporte otro funcionario de la División de Gestión del Talento, el no reporte afecta a la Sección de Nomina, respecto a la información que soporta sus liquidaciones.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



**Respuesta Observaciones DIVTH:** Para cada caso se verificó y se aclara:

**“1032377558 MARIA ELIZABETH BEJARANO NOVOA:** La Resolución 329/2021 a la fecha **NO** ha sido reportada a la sección de nómina por parte de la sección de contratación, razón por la cual no se ha aplicado el movimiento”.

**“52107793 MARIA XIMENA GONZALEZ SANCHEZ:** La Resolución 437/2021 a la fecha **NO** ha sido reportada a la sección de nómina por parte de la sección de contratación, razón por la cual no se ha aplicado el movimiento”.

*“Por lo anterior, a la sección de nómina le compete aplicar solo las novedades reportadas y debidamente sustentadas con acto administrativo, se debe tener en cuenta que aunque se encuentre vigente el acto administrativo es transparente para esta sección si sobre éstos documentos se hayan interpuesto recursos al contenido de los mismos y no es competencia de la sección hacer seguimiento, solo nos compete aplicar estrictamente lo reportado por las demás secciones que conforman la División de Gestión del Talento Humano u otras oficinas con esta competencia”.*

## 8. Pago de horas extras vigencias 2020 y 2021.

De acuerdo con los cuadros recibidos por la sección de nómina se evidencia que por la pandemia solo se efectuaron pagos de horas extras durante el periodo comprendido entre enero y marzo del 2020.

Los pagos de horas extras volvieron a reanudarse en el mes de abril de 2021, a partir de ese mes se encuentran pagos hasta el mes de diciembre de 2021.

### Vigencia 2020

NOMBRES	VALOR VIGENCIA
AGUILAR DIAZ CARLOS JAVIER	\$ 465.415
AYALA ROCHA DIEGO ALEXANDER	\$ 558.498
CAGUA MONROY CARLOS HERNANDO	\$ 558.498
CARO NEIRA FERNEY	\$ 465.415
CHINGATE GIGLIOLI ROLANDO	\$ 465.415
CRESPO RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO	\$ 558.498
DIMEY GARCIA GUILLERMO FERNANDO	\$ 465.415
ESPITIA FORERO JORGE ENRIQUE	\$ 465.415
GIRALDO QUINTERO JOAQUIN	\$ 558.498
GONZALEZ MONROY JULIO ALBERTO	\$ 558.498
GUZMAN FIGUEROA JESUS	\$ 465.415
LIZARAZO RIVERA EDGAR	\$ 465.415

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



LOPEZ CRUZ JUAN GABRIEL	\$ 465.415
MEJIA MORA FRANCISCO JAVIER	\$ 372.332
OCHOA MAHECHA NESTOR ALFONSO	\$ 558.498
QUINTERO RAMIREZ WILSER	\$ 465.415
REYES LEON HELBERTH DANILO	\$ 558.498
SANCHEZ CIFUENTES JOSE ABDONAI	\$ 558.498
<b>Total general</b>	<b>\$ 9.029.051</b>

Fuente Sección Nomina 1 abril 2022

## Vigencia 2021

Nombres	Valor vigencia
AGUILAR DIAZ CARLOS JAVIER	\$ 382.050
ARIZA SANCHEZ CARLOS JULIO	\$ 1.910.250
AYALA ROCHA DIEGO ALEXANDER	\$ 382.050
CAGUA MONROY CARLOS HERNANDO	\$ 382.050
CARO NEIRA FERNEY	\$ 382.050
CHAPARRO LOPEZ ELVIS	\$ 191.025
CHINGATE GIGLIOLI ROLANDO	\$ 382.050
CRESPO RODRIGUEZ CARLOS ALBERTO	\$ 382.050
ESPITIA FORERO JORGE ENRIQUE	\$ 382.050
GIRALDO QUINTERO JOAQUIN	\$ 382.050
GONZALEZ MONROY JULIO ALBERTO	\$ 191.025
GUZMAN FIGUEROA JESUS	\$ 382.050
LIZARAZO RIVERA EDGAR	\$ 382.050
LOPEZ CRUZ JUAN GABRIEL	\$ 382.050
MEJIA MORA FRANCISCO JAVIER	\$ 382.050
OCHOA MAHECHA NESTOR ALFONSO	\$ 382.050
RAMIREZ CORREA LUIS FERNANDO	\$ 191.025
SANCHEZ CIFUENTES JOSE ABDONAI	\$ 382.050
<b>Total</b>	<b>\$ 7.832.025</b>

Fuente Sección Nomina 1 abril 2022

Se evidencia el cumplimiento del pago horas extras solamente a los conductores.

Se solicitó confirmación de creación de rubro presupuestal horas extras en los rubros de nómina No se recibió la información requerida

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## Respuesta Observaciones DIVTH:

“Mediante la Resolución 1178/2021 se adoptó el Catálogo de Clasificación Presupuestal emitido por la Contraloría General de la República, este catálogo define dentro de los Gastos de Funcionamiento - Gastos de Personal - Planta de personal permanente - Factores salariales comunes, la cuenta así:

2.1.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	Es la retribución fija que se reconoce al personal con el que existe relación laboral por concepto de trabajo suplementario y realizado en horas adicionales a la jornada ordinaria establecida por las disposiciones legales vigentes. Incluye: horas extras diurnas, horas extras nocturnas, y el trabajo ocasional en días dominicales y festivos. (Decreto 1042 de 1978).
--------------------	--	---

Teniendo en cuenta que dicha resolución rige a partir del 01/01/2022 se asignó una apropiación inicial de **\$44.248.680** sobre el cual se ha ejecutado lo correspondiente por lo que va corrido de la vigencia 2022”.

## 9. Relación del personal administrativo y docentes que se encuentra embargado.

C.C. N°	NOMBRES	MONTO TOTAL	VALOR MES	CONCEPTO	JUZGADO
1014203649	ESPINOSA MORA SERGIO ANDRES	18.645.000	780.997	EMBARGO ALIMENTOS	JUZGADO 24 DE FAMILIA BOGOTA
19206597	CADENA MONTENEGRO JOSE LUIS	90.600.000	2.197.312	EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 36 CIVIL DE PEQ CAUSAS
21168655	CEDEL PEÑA MARIELA	1.500.000	525.198	ULTIMO PAGO EN ABRIL 2022.	
37727558	BALLESTEROS LARROTTA DORA MARIA	-	2.674.730	VALOR FIJO MENSUAL	
41322771	HERNANDEZ DE HADECHNY YOLANDA	105.000.000	99.848		
51624180	CLAVIJO MORENO HELIDA JANNETH	26.000.000	141.675	EMBARGOS EJECUTIVOS II	JUZGADO 18 MUNICIPAL DE PEQ CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
52384328	MELO DIAZ MONICA PAOLA	128.264.012	226.252	EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 57 CIVIL MUN ORALIDAD BOGOTA
53027749	ZEVOOLUNI RODRIGUEZ ANGELINE MARIA	60.000.000	998.540	EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 63 CIVIL MUNICIPAL
70903501	DUQUE GOMEZ RUBEN DARIO	80.000.000	342.458	EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 1RO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
73080299	HERAZO PERIÑAN RUBEN	38.000.000	1.880.470	EMBARGOS EJECUTIVOS II	JUZGADO 24 CIVIL DE PEQ CAUSAS Y COM MULT
79628891	LOPEZ ROZO MANUEL ALEJANDRO	247.000.000	1.335.388	EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 18 CIVIL CIRCULO DE CALI
79755790	RODRIGUEZ LEON GUSTAVO ENRIQUE	30.000.000	199.705	EMBARGO EJECUTIVO III	JUZGADO 35 PEQ CAUSAS Y MUL COMP DE BOGOTA
80733841	YATE BONILLA LEONARDO FABIO	90.000.000	117.269	EMBARGOS EJECUTIVOS	6° CIVIL MUNICIPAL DE IBAGUE
14238414	PEREZ GUAYARA CESAR AUGUSTO	76.825.206		EMBARGOS EJECUTIVOS	CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA COBRO COACTIVO DCC1-056
1033691654	SUAREZ MERCY	4.000.000		EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 43 CIVIL MUNICIPAL
30204220	BARBOSA NELLY	16.500.000		EMBARGOS EJECUTIVOS	JUZGADO 07 CIVIL MUNICIPAL 012017

Fuente DVTH 

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Se recibió en archivo Excel la relación de funcionarios de la Universidad Militar Nueva Granada con embargos vigentes, encontrándose trece **13** funcionarios con corte febrero 2022, de los cuales uno es Directivo, uno Jefe de Oficina y otro es Asesor Jefe de la División de Contratos y Adquisiciones de la UMNG. con equivalencias del 19% y 16% del valor total de embargos mes (febrero).

En esta misma situación se encuentra dos docentes tiempo completo con equivalencias al valor total de embargos de un 23% y 16% respectivamente, de los cuales uno ya termino su último pago en el mes de abril del presente año.

Asimismo, la aclaración recibida con los siguientes embargos:

- CC 14238414 Embargo recibido a finales del mes de marzo 2022.
- CC 1033691654: Funcionario presenta (3) vinculaciones con la Universidad, teniendo embargo durante 3 meses de la segunda vinculación.
- CC 30.204.220: corresponde a una funcionaria quien se encontraba en vacaciones en el mes de febrero, por tal razón no se efectuó el descuento de embargo en febrero 2022.

## 10. Procedimiento, control y seguimiento de los embargos.

De acuerdo con la validación realizada en el Kawak, el procedimiento, control y seguimiento de los embargos no se encuentra en la mencionada plataforma.

The screenshot shows the 'Gestión del Talento Humano' menu in the Kawak platform. The menu is organized into several categories, each with a blue square icon:

- Caracterización de proceso**
  - GA-GH-CP-1 - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V18
- Formato**
- Instructivo**
- Manual**
- Normograma**
- Plan**
- Plan de calidad**
- Procedimiento**
  - GA-GH-P-2 - PROCEDIMIENTO DE EDUCACIÓN FORMAL - V10
  - GA-GH-P-3 - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - V9
  - GA-GH-P-4 - PROCEDIMIENTO SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD SOCIAL - V9
  - GA-GH-P-8 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE PLANTA - V6
  - GA-GH-P-11 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS (OPS - CPS) - V8
  - GA-GH-P-15 - PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NÓMINA - V8
  - GA-GH-P-16 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA - V11
  - GA-GH-P-19 - PROCEDIMIENTO DESVINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS - V5
  - GA-GH-P-20 - PROCEDIMIENTO FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - V5
  - GA-GH-P-21 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES - V4
  - GA-GH-P-22 - PROCEDIMIENTO VINCULACION Y DESVINCULACION DE PERSONAL EXTRANJERO - V2
  - GA-GH-P-23 - PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACION ANORMAL O ANTICIPADA DE LOS CONTRATOS U ORDENES DE PRESTACIÓN DE SERVICIO POR MUTUO ACUERDO - V2
  - GA-GH-P-24 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA POSGRADOS NO MEDICOS - V2
  - GA-GH-P-25 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS (OPS - CPS) EN LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES - V1
- Programa**
- Protocolo**
- Registro**
- Documentos externos**

Fuente: Kawak mayo de 2022



## Respuesta Observaciones DIVTH:

Página 17 - ítem 10. "Para la sección de nómina los embargos hacen parte de las novedades que se reciben, validan y aplican cuando cumplen con los requisitos establecidos por ley, basados en que conforme el Decreto 3135 de 1968, artículo 12º. **"DEDUCCIONES Y RETENCIONES** Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos. "razón por la cual, así las cosas, se debería crear un proceso por cada tipo de descuento, dado que todos requieren un control sobre los valores retenidos y un seguimiento al proceso de pago que finalmente debe realizar la tesorería de la Universidad". (subrayado fuera de texto original). No corresponde lo indicado en el informe preliminar.

## 11. Procedimiento, control y seguimiento de pagos con terceros que se afectan por nómina.

De acuerdo con la validación realizada en el Kawak, el procedimiento, control y seguimiento de pagos con terceros que se afectan por nómina no se encuentra en la mencionada plataforma.

Documentos Acciones de Mejora Auditorías Actas Riesgos Salida no conforme PQRS Indicadores

### Gestión del Talento Humano

- Caracterización de proceso
  - GA-GH-CP-1 - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - V10
- Formato
- Instructivo
- Manual
- Normograma
- Plan
- Plan de calidad
- Procedimiento
  - GA-GH-P-2 - PROCEDIMIENTO DE EDUCACIÓN FORMAL - V10
  - GA-GH-P-3 - PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - V9
  - GA-GH-P-4 - PROCEDIMIENTO SISTEMA INTEGRADO DE SEGURIDAD SOCIAL - V9
  - GA-GH-P-8 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS Y DOCENTES DE PLANTA - V8
  - GA-GH-P-11 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS (DPS - CPS) - V8
  - GA-GH-P-15 - PROCEDIMIENTO ELABORACIÓN DE NOMINA - V8
  - GA-GH-P-16 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA - V11
  - GA-GH-P-19 - PROCEDIMIENTO DESVINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS - V5
  - GA-GH-P-20 - PROCEDIMIENTO FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO - V5
  - GA-GH-P-21 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DOCENTES OCASIONALES - V4
  - GA-GH-P-22 - PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE PERSONAL EXTRANJERO - V2
  - GA-GH-P-23 - PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN ANORMAL O ANTICIPADA DE LOS CONTRATOS U ORDENES DE PRESTACIÓN DE SERVICIO POR MUTUO ACUERDO - V2
  - GA-GH-P-24 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN DOCENTES HORA CÁTEDRA POSGRADOS NO MEDICOS - V2
  - GA-GH-P-25 - PROCEDIMIENTO DE VINCULACIÓN POR ORDEN Y CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS (DPS - CPS) EN LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES - V1
- Programa
- Protocolo
- Registro
- Documentos externos

Fuente: Kawak mayo de 2022

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



## Respuesta Observaciones DIVTH:

Página 18 - Ítem 11.

*“Inicialmente no es claro el concepto de "pagos con terceros" en razón que la Universidad no utiliza intermediarios dentro del proceso de transferencias a entidades destino de los descuentos de nómina.*

*Sin embargo, si la observación hace referencia a los pagos a terceros, es decir, que los descuentos de nómina sean debidamente transferidos a las entidades destino, este proceso lo hace directamente la tesorería de la Universidad y debe considerarse dentro de los procesos de la sección de la División Financiera.*

*Sobre el proceso que antecede a la transferencia, la sección de nómina se responsabiliza en aplicar los descuentos de ley (aportes a seguridad social, retención en la fuente y embargos) y lo reportado por cada entidad conforme lo autorizado por libranza o descuento directo, una vez realizada la transferencia tanto la tesorería como la sección de nómina envía a cada entidad los reportes detallados de descuento con el fin de que validen y apliquen a cada funcionario lo que corresponde, en el caso de los embargos la sección de nómina genera un archivo plano con la información de cada proceso y se envía a la tesorería dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes, éste archivo es procesado y cargado en la plataforma del Banco Agrario para la transferencia por PSE.*

*Cada entidad solicita aclaración a los descuentos si evidencian que no concuerda con lo reportado y se da una respuesta oportuna para cada caso”.*

## 12. Gestión del Riesgo

### Matriz de Riesgos Institucional

RIESGO			
ID	Código	Fecha identificación	Nombre
505		2018-01-31	Inconsistencias en los tramites de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cesantías, elaboración y pago de nóminas de personal administrativo
1926			Validación de los resultados de las Pre-Nómina

ID	Código	Fecha identificación	Nombre	Descripción
505		2018-01-31	Inconsistencias en los tramites de liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y cesantías, elaboración y pago de nóminas de personal administrativo	Evitar reprocesos y pérdidas por liquidaciones de prestaciones sociales, vacaciones y cesantías, elaboración y pago de nóminas de personal administrativo.

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



Nombre	Descripción	Periodicidad de ejecución	Causa	Calificación	Fecha última evaluación
Validación de los resultados de las Pre-Nómina	Realizar una revisión previa con el fin de detectar inconsistencias con antelación a la liquidación de las Nóminas definitivas.	Mensual	- Proceso Gestión del Talento Humano: Desconocimiento de los procedimientos para la realización de las actividades - Proceso Gestión del Talento Humano: Inconsistencias técnicas por los ajustes realizados al software en continuo desarrollo	100	2022-08-09

Se ha cumplido con los controles establecidos en el sistema kawak.

## CONCLUSIONES

1. La auditoría fue interrumpida con el desarrollo de la auditoria de la Contraloría General de la República en el primer semestre del 2022. Toda vez que se cruzaba la información solicitada por la CGR y la información para la OFICIG.
2. Los procedimientos que se reporten como parte de un proceso deben estar registrados en el sistema Kawak y documentados según los lineamientos del Sistema de Gestión de la Calidad.
3. La información de la ejecución presupuestal de todas las vigencias debe estar disponible para revisión, toda vez que es un insumo fundamental para evidenciar los buenos manejos de los recursos asignados a la Universidad.

### Respuesta Observaciones DIVTH:

Ítem 3: “se debe tener en cuenta que la ejecución presupuestal le corresponde a la División Financiera y por ende la publicación de lo que corresponda”.

## OBSERVACIONES / HALLAZGOS

1. Se observa que no se tiene contemplado en el mapa de riesgos de corrupción de la Universidad Militar Nueva Granada la valoración del riesgo, concerniente a la posible consecuencia que se puede generar con la disminución del ingreso del personal de funcionarios de confianza.

En cumplimiento a la Ley 1474 de 2011 y sus reglamentarios, artículo 73 “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Señala “cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar **anualmente** una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano; dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las

AB



medidas concretas para mitigar estos riesgos, las estrategias anti tramites y los mecanismos para la mejorar la atención al ciudadano”.

**Causa:** Medios, circunstancias, situaciones o agentes generadores del riesgo

**Consecuencia:** efectos generados por la ocurrencia de un riesgo que afecta los objetivos o un proceso de la entidad. Pueden ser entre otros, una perdida, un daño, un perjuicio un detrimento<sup>3</sup>.

Toda vez que en el archivo recibido por la sección de nómina embargos vigentes, se encuentran trece **13** funcionarios con corte febrero 2022, de los cuales uno es Directivo, uno Jefe de Oficina y otro es Asesor Jefe de la División de Contratos y Adquisiciones de la UMNG. con equivalencias del 19% y 16% del valor total de embargos mes febrero 2022.

## Respuesta Observaciones DIVTH:

- ítem 1. “Si, es necesario ajustar lo correspondiente en el mapa de procesos, pero no es claro sobre los tres casos que menciona a qué directivo hace referencia si Jefe de Oficina es el sr Cadena y el Asesor Jefe de la División de Contratos y Adquisiciones es el sr López”.
2. Se evidencia el Plan Estratégico de Talento Humano 2019-2022 sin actualizar en la página 2.
  3. La información suministrada se encontraba incompleta, no se pudo revisar se detalla a continuación:
    - Cronograma de recibo de novedades de nómina mensual y por cada vigencia 2020 y 2021.
    - Procedimiento, control y seguimiento de los embargos.
    - Procedimiento, control y seguimiento de pagos con terceros que se afectan por nómina.
  4. Se encuentra el reporte de algunas novedades de nómina pero no se encuentra la información correspondiente al “Cronograma de recibo de novedades”. Sin embargo, se precisa que la información de las novedades fue revisada y analizada en el marco de este informe.
  5. Se evidencia que no se están realizando todos los reportes de novedades por parte del funcionario de la División de Gestión del Talento Humano, encargado de entregar la información como suministro a la Sección de Nomina 

---

<sup>3</sup> Función Pública. Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno MECI Página 64

# UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



6. Se precisa que el procedimiento, control y pago de nómina en realidad se encuentra en el sistema Kawak como procedimiento elaboración de nómina.
7. Los procedimientos de control y seguimiento de los embargos y control y seguimiento de pagos con terceros que se afectan por nómina, no se encuentran registrados en el Kawak al interior del proceso “Gestión del Talento Humano”.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Universidad Militar Nueva Granada. verificar y unificar las fechas del Plan Estratégico de Talento Humano. Toda vez que, en el contenido del mismo, página 2, indica fecha diferente 2019-2022.
2. Asimismo, se recomienda incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano el “compromiso con las competencias del personal, con el despliegue de actividades clave para todo el ciclo de vida del servidor público – ingreso, permanencia y retiro”. Como son; relacionar las actividades para el ingreso y permanencia en la Institución.
3. Se recomienda validar el registro de todos los procedimientos en el sistema Kawak.

  
**Coronel (ra) SARA MARÍA BARRAZA BARRERA**  
**Auditor**  
**Jefe Oficina de Control Interno de Gestión**