

HOSPITAL MILITAR CENTRAL		FORMATO: INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO: EM-OCIN-PR-01-FT-07
 	OFICINA: CONTROL INTERNO		FECHA DE EMISIÓN: 15-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO		VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI		PÁGINA 1 de 18

1. INFORMACIÓN GENERAL

Proceso:	Gestión Humana
Dependencia:	Área de Capacitación y Bienestar
Auditor:	Diana Marcela Yepes P.
Tipo de Informe	Preliminar

2. INTRODUCCIÓN

Dentro de las funciones señaladas en la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, se indica que la evaluación y el seguimiento, independiente y objetivo es uno de los roles más relevantes de la responsabilidad que le corresponde a la Oficina de Control Interno OCIN, por lo cual es la encargada de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno y de proponer las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización de la gestión.

De tal manera, como lo expone el Departamento Administrativo de la Función Pública: "... la independencia en la evaluación se predica del examen sobre el Sistema de Control Interno y la gestión que realizan las personas que no están directamente involucradas en el desarrollo de las actividades de cada proceso y de los hechos de la entidad y la gestión de los servidores, de tal forma que las debilidades y conclusiones estén soportadas en evidencias.

3. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Evaluar de forma independiente el Sistema de Control Interno del Proceso Gestión Humana, específicamente del Área de Capacitación y Bienestar con el fin de verificar su conformidad frente al logro de objetivos del Plan de Acción Institucional 2021, su enfoque de riesgos, implementación de controles e identificación de oportunidades de mejora.

4. ALCANCE

La auditoría se enfocó en las actividades realizadas por el Área de Capacitación y Bienestar en lo corrido de la vigencia 2021, enero-septiembre/2021 de acuerdo con lo establecido en los procedimientos internos, normatividad y recursos establecidos para tal fin.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		2 de 18	

5. CRITERIOS

- Ley 70 de 1988 *"Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público"*.
- Resolución Interna 909 del 28 de agosto de 2017 *"Por medio del cual se establecen las políticas institucionales para la elaboración y ejecución de los planes y programas relacionados con el Bienestar, el sistema de Estímulos y Capacitación para los Servidores Públicos del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones"*
- Resolución Interna No.829/21 *"por medio de la cual se establece la organización de los Servicios y Áreas adscritas a las Dependencias del Hospital Militar Central, y se dictan otras disposiciones"*.
- Plan Institucional de Capacitación 2021.
- Plan Institucional de Bienestar 2021.
- Plan de Acción Operativo del Área, vigencia 2021.
- Caracterización del Proceso Gestión Humana y sus procedimientos.
- Procedimiento Formación y Capacitación, Código: GH-CABI-PR-01, Versión 3. 23/04/2021.
- Procedimiento de Bienestar Social e Incentivos, Código: GH-CABI-PR-02, Versión 1. 02/09/2015.
- Procedimiento Requisitos de acceso al Plan de Incentivos, GH-CABI-PR-03, Versión 1. 25/01/2017.
- Mapa de Riesgos Institucional 2021.
- Indicadores del proyecto Sistema de desarrollo del Talento Humano del Objetivo Estratégico 6 *"Generar compromiso, desarrollo y crecimiento Institucional"*.

6. METODOLOGÍA

Aplicación de las técnicas de auditoría como: verificación documental, análisis de información, indagaciones, observación, teniendo como base la guía de auditoria del Departamento Administrativo Función Pública V3.

7. ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Mediante oficio ID: 155979 del 14 de septiembre de 2021, se comunicó inicio de Auditoría al Área de Capacitación y Bienestar
- Reunión de apertura de auditoría realizada el 15 de septiembre de 2021.
- Solicitud de información al Área de Capacitaciones y Bienestar mediante correos electrónicos N° 413 del 15 de septiembre/2021, N°432 del 29 de septiembre/2021.
- Solicitud de información al Área de Presupuesto mediante correo electrónico N° 423 del 24 de septiembre/2021, 01 de octubre/2021.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		3 de 18	

- Revisión y análisis de información remitida por la Áreas.
- Revisión de contrato suscrito en la vigencia 2021 en la plataforma SECOP II.
- Verificación de registros del Área de Capacitación y Bienestar el 30 de septiembre/2021.
- Reunión de cierre de auditoría el 8 de octubre/2021. Mediante correo electrónico Institucional del 12 de octubre se remitió acta de reunión a la Profesional responsable del Área de Capacitación y Bienestar, quién manifestó presentar observaciones sobre el contenido del acta, por lo que sugirió realizar ajustes a la misma. Mediante correo electrónico N°457 del 14 de octubre/2021 la OCIN solicita a la responsable del Área remitir observaciones presentadas sobre el acta de reunión de cierre, sin embargo, a la fecha no se presentó respuesta.

8. CONTEXTO

De conformidad con la estructura organizacional del Hospital Militar Central, establecida mediante la Resolución No.829 del 30 de julio de 2021, el Área de Capacitación y Bienestar pertenece a la Unidad de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, con las siguientes funciones asignadas:

1. Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los funcionarios del Hospital Militar Central mediante la implementación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.
2. Coordinar las actividades de inducción, re inducción, capacitación y bienestar de funcionarios y ex funcionarios del Hospital Militar Central y del personal vinculado mediante diferentes modalidades de contratación.
3. Lograr altos niveles de sentido de pertenencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios del Hospital Militar Central, tendientes a la contribución en el desempeño de su labor, al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y permitir dar un mejoramiento la calidad de vida, a través del Plan de Bienestar Anual, la proyección de estímulos e incentivos que dentro de este se planea.
4. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

Frente a la alineación entre el modelo de operación por procesos "Mapa de Procesos" y la estructura organizacional del Hospital Militar Central establecido en la Resolución 588 de 2018, la Unidad de Talento Humano lidera el proceso de apoyo "Gestión Humana", cuyo objetivo es *"Planear, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano gestionando las situaciones administrativas desde el ingreso, permanencia y retiro del personal para contribuir en el correcto funcionamiento de la entidad"*.

En relación con el talento humano vinculado al Área de Capacitación y Bienestar, a la fecha cuenta con 3 cargos de planta, 1 del nivel profesional responsable del Área y 2 Auxiliares Administrativos.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		4 de 18	

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

9.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

El Plan Institucional de Capacitación 2021 aprobado por el Comité Institucional de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitaciones mediante acta 001 de enero 28/2021, responde a las necesidades reconocidas en la encuesta de bienestar y capacitación, solicitudes presentadas por profesionales de las diferentes Áreas y Servicios del HOMIL, así como los temas que por normatividad deben ser incluidos en el mismo.

En el numeral 2.5 “*Actividades y Cronograma*” del Plan Institucional de Capacitación 2021 se presentan 115 cursos planeados, de los cuales 73 responden al objetivo N°1 del Plan “*promover la cultura organizacional del aprendizaje para dinamizar procesos innovadores y de esta forma prestar un mejor servicio, redundando en el aumento de confianza de nuestros usuarios*”, 16 se encuentran alineados al objetivo N°2 “*contar con talento humano capacitado, con actitud líder, que conozca la cultura organizacional y sea capaz de aplicar los valores y principios institucionales, capaz de prestar un servicio de calidad a los usuarios*”, finalmente 26 cursos responden al objetivo N°3 “*concientizar a los servidores sobre el valor de su conocimiento el cual ayuda a que el hospital aprenda, evolucione, innove y mantenga un desempeño óptimo*”. Los cursos planeados se encuentran clasificados en actividades de tipos asistencial, administrativo y transversal.

De acuerdo con el numeral 2.5 “*Actividades y Cronograma*”, los cursos planeados tienen las siguientes fechas de inicio y terminación:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	N° cursos planeados vigencia 2021
Febrero/2021	Abril/2021	1
Febrero/2021	Noviembre/2021	36
Febrero/2021	Diciembre/2021	66
Marzo/2021	Noviembre/2021	7
Marzo/2021	Diciembre/2021	1
Abril/2021	Agosto/2021	1
Junio/2021	Julio/2021	1
Junio/2021	Agosto/2021	1
Junio/2021	Noviembre/2021	1
Total		115

Fuente: Plan Institucional de Capacitación 2021.

SITUACIÓN IDENTIFICADA: con el fin de verificar las actividades ejecutadas frente a las programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2021, se revisaron los informes del primer y segundo trimestre presentados por el responsable del Área de Capacitación y Bienestar, de igual manera se verificó el resultado del indicador “porcentaje de cumplimiento de capacitaciones” publicado en la Suite Vision, evidenciando los siguientes reportes:

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		5 de 18	

REPORTES PRIMER TRIMESTRE 2021		
N° de capacitaciones reportadas en el Informe de actividades Plan Institucional de Capacitación primer trimestre 2021.	N° de capacitaciones reportadas en el indicador "Porcentaje de cumplimiento de capacitaciones programadas" en la Suite Vision	Observaciones
420 Nota: 411 con temas establecidos en el Plan Institucional de Capacitaciones. 9 corresponden a otras capacitaciones.	23 Nota: se tomó el dato reportado en el numerador del indicador, cuya fórmula es: (N° de capacitaciones realizadas/N° de capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación)*100	Se presentan diferencias significativas en los datos reportados de numero de capacitaciones realizadas en el primer trimestre de 2021 en el informe de actividades del Plan Institucional de Capacitación frente a las variables del indicador porcentaje de cumplimiento de capacitaciones del primer trimestre 2021. En el primero se reportan 420 capacitaciones realizadas, mientras que en la variable del indicador se reportan 23 capacitaciones realizadas. No se presenta la medición de la efectividad del Plan Institucional de Capacitación 2021, dado que el informe trimestral de actividades del Plan Institucional de Capacitación solo presenta resultados de las actividades ejecutadas sin medirlas frente a las programadas. El número de capacitaciones realizadas durante el primer trimestre y reportadas en el informe de actividades del Plan Institucional de Capacitación 2021, corresponde a 420, superando las 115 capacitaciones programadas para la vigencia 2021. Sin embargo, no se presentan evidencias de actas de reunión donde se soliciten acciones que no fueron incluidas en el plan de capacitación inicialmente aprobado.

REPORTES SEGUNDO TRIMESTRE 2021		
N° de capacitaciones reportadas en el Informe de actividades Plan Institucional de Capacitación segundo trimestre 2021	N° de capacitaciones reportadas en el indicador "Porcentaje de cumplimiento de capacitaciones" en la Suite Vision	Observación
706 Nota: 699 con temas establecidos en el Plan Institucional de Capacitaciones. 7 corresponden a otras capacitaciones.	283 Nota: se tomó el dato reportado en el numerador del indicador, cuya fórmula es: (N° de capacitaciones realizadas/N° de capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación)*100	Se presentan diferencias significativas en los datos reportados de numero de capacitaciones realizadas en el segundo trimestre de 2021 en el informe de actividades del Plan Institucional de Capacitación frente a las variables del indicador porcentaje de cumplimiento de capacitaciones del segundo trimestre 2021. En el primero se reportan 706 capacitaciones realizadas, mientras que en la variable del indicador se reportan 283 capacitaciones realizadas. No se presenta la medición de la efectividad del Plan Institucional de Capacitación 2021, dado que el informe trimestral de actividades del Plan Institucional de Capacitación solo presenta resultados de las actividades ejecutadas sin medirlas frente a las programadas. El número de capacitaciones realizadas durante el segundo trimestre y reportadas en el informe de actividades del Plan Institucional de Capacitación 2021, corresponde a 706, superando las 115 capacitaciones programadas

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		6 de 18	

		para la vigencia 2021. Sin embargo, no se presentan evidencias de actas de reunión donde se soliciten acciones que no fueron incluidas en el plan de capacitación inicialmente aprobado.
--	--	--

9.1.2 CRITERIOS:

Se identificaron los criterios establecidos en el Procedimiento Formación y Capacitación, Código: GH-CABI-PR-01, Versión 3. 23/04/2021 y los consignados en el documento Plan Institucional de Capacitación 2021, tal como se relaciona a continuación:

- **Procedimiento Formación y Capacitación, Código: GH-CABI-PR-01, Versión 3.**
Actividad N°10: Medir la efectividad del plan de capacitación:
Descripción de la Actividad N°10: De acuerdo a las metas definidas y periodicidad para las diferentes acciones formativas, se medirá la efectividad del plan enmarcada en los siguientes indicadores:
 - Cumplimiento plan de capacitación
 - Cobertura
 - Satisfacción
 - Impacto (metas definidas para la acción formativa).

Registro de la actividad: Informe Trimestral

Responsable: Unidad de Talento Humano / Área de Bienestar y Capacitación

Actividad N°6: Realizar Inclusión de nuevas actividades al Plan de Capacitación.

Descripción de la Actividad N°6: De acuerdo con las necesidades del HOMIL podrán solicitarse acciones de capacitación que inicialmente no fueron incluidas en el plan. Según el alcance de la acción de formación dependerá el nivel de aprobación:

- Capacitación con facilitador interno con alcance al proceso de la persona solicitante: esta acción se incluye directamente en el plan con aval del líder de Servicio.
- Capacitación transversal para toda la organización: debe contar con aval del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos.
- Capacitación externa: debe contar con aval del jefe de la división correspondiente y aprobación del Comité de Bienestar, Capacitación e Incentivos.

Registro: Acta de reunión Institucional. Cód. FT-CLDD-14_V4

• Plan Institucional de Capacitación 2021

Numeral 6 Evaluación e Indicadores: *Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos en el presente plan, se contempla la aplicación de encuestas de evaluación e indicadores que permitan medir el grado de satisfacción en materia de capacitaciones, con el fin de retroalimentar y reorientar, si fuere el caso, las capacitaciones establecidas.*

Nombre del indicador	Variable	Meta
----------------------	----------	------

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		7 de 18	

<i>Porcentaje de cumplimiento de del Plan de Capacitación</i>	<i>Número de capacitaciones realizadas acorde a la programación / Número de capacitaciones programadas para el periodo</i>	<i>Diseñar e implementar al 100% el Plan de Capacitaciones</i>
---	--	--

9.1.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°1: De conformidad con la situación identificada frente a los criterios establecidos en el Procedimiento Formación y Capacitación, Código: GH-CABI-PR-01, Versión 3, la Oficina de Control Interno recomienda al Área de Capacitación y Bienestar, realizar la medición de la efectividad del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta las actividades programadas, frente a las ejecutadas, tal como lo establece el indicador, de igual manera, realizar registro y medición de las capacitaciones no programadas en el Plan Institucional de Capacitación.

ANOTACIÓN DE LA REUNIÓN DE CIERRE: De acuerdo con los resultados de la reunión de cierre de auditoría, la Profesional responsable del Área informa que se han realizado capacitaciones adicionales a las inicialmente programadas en el Plan Institucional de Capacitación 2021 por requerimientos normativos, las cuales se han ejecutado con el personal del HOMIL, a cero costo y reportadas en los informes trimestrales.

Sobre las diferencias presentadas en los datos reportados en la Suite Visión frente a los informes trimestrales, se evidencia que se presenta un error al registrar la información, dado que el número de capacitaciones realizadas en el primer trimestre de la vigencia 2021 corresponde a 51 y no a 23 como se reporta; En relación con las 420 capacitaciones reportadas en el informe del primer trimestre 2021, se informa que, éstas corresponden a capacitaciones programadas en el Plan Institucional, más las capacitaciones no programadas

Para el segundo trimestre, se presenta la misma situación del primer trimestre, 706 capacitaciones reportadas en el informe, corresponden a las programadas en el Plan Institucional de Capacitación, más las no programadas. Mientras que 283 capacitaciones registradas en la suite visión para el segundo trimestre, según lo informado, corresponde a las programadas en el Plan Institucional de Capacitaciones. Sin embargo, el Plan Institucional de Capacitación presenta 115 actividades para desarrollar durante toda la vigencia 2021. En este sentido, el reporte de las capacitaciones del segundo trimestre 2021 sigue siendo superior a lo programado para toda la vigencia 2021, de acuerdo con lo anterior la oportunidad de mejora se mantiene

9.2 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2021

El Plan Institucional de Bienestar 2021 aprobado por el Comité Institucional de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitaciones mediante acta 001 de enero28/2021, responde a las necesidades reconocidas en la encuesta de necesidades de bienestar y diagnostico realizada por el Área de Capacitación y Bienestar entre el 5 y 21 de enero de 2021.

En el numeral 5 "*Actividades y Cronograma*" del Plan Institucional de Bienestar 2021 se presentan 107 actividades planeadas, de los cuales 61 responden al objetivo N°1 del *Plan "fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, mejorando el estado físico y mental de cada uno de los servidores en su entorno laboral*, 29 actividades se encuentran alineadas con el objetivo N°2 "*favorecer condiciones de bienestar en el ambiente de trabajo, con actividades motivacionales,*

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		8 de 18	

actitudinales y comportamentales que faciliten el desarrollo de creatividad, identidad, pertenencia institucional y participación", finalmente 17 actividades responden al objetivo N°3 "contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y personal de las dimensiones familiar, deportiva, cultural, artística y social, de esta forma mejorar la calidad de vida de los servidores públicos".

De acuerdo con el numeral 5 "Actividades y Cronograma", las actividades planeados tienen las siguientes fechas de inicio y terminación:

Fecha de inicio	Fecha de terminación	N° actividades planeadas vigencia 2021
Enero/2021	Diciembre/2021	46
Febrero/2021	Noviembre/2021	39
Abril/2021	Mayo/2021	3
Mayo/2021	Mayo/2021	2
Junio/2021	Junio/2021	2
Junio/2021	Julio/2021	2
Junio/2021	Agosto/2021	2
Agosto/2021	Septiembre/2021	3
Octubre/2021	Octubre/2021	2
Noviembre/2021	Diciembre/2021	3
Diciembre/2021	Diciembre/2021	3
Total		107

Fuente: Plan Institucional de Bienestar 2021.

9.2.1 SITUACIÓN IDENTIFICADA: con el fin de verificar las actividades ejecutadas frente a las programadas en el Plan Institucional de Bienestar 2021, se revisaron los informes del primer y segundo trimestre presentados por el responsable del Área de Capacitación y Bienestar, de igual manera se verificó el resultado del indicador "porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral" publicado en la Suite Vision, evidenciando los siguientes reportes:

REPORTES PRIMER TRIMESTRE 2021		
N° de actividades reportadas en el Informe del Plan Institucional de Bienestar primer trimestre 2021.	N° de actividades reportadas en el indicador "Porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral" en la Suite Vision	Observaciones
Se relacionan 10 actividades con información cualitativa.	3 actividades ejecutadas 3 actividad programadas Nota: se tomó el dato reportado en el numerador y denominador del indicador, cuya fórmula es: (N° de actividades ejecutadas/N° de actividades programadas") *100	De acuerdo con lo reportado en la Suite Vision para el indicador "Porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral", se registran 3 actividades ejecutadas y 3 actividades programadas, sin embargo, no se identifican cuales actividades establecidas en el Plan Institucional de Bienestar son reportadas en el indicador. De igual manera, en el informe de actividades del Plan Institucional de Bienestar se describen

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		9 de 18	

REPORTES PRIMER TRIMESTRE 2021		
N° de actividades reportadas en el Informe del Plan Institucional de Bienestar primer trimestre 2021.	N° de actividades reportadas en el indicador "Porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral" en la Suite Vision	Observaciones
		actividades realizadas por el Área de Capacitación y Bienestar, sin embargo, no se presenta información sobre el avance de su implementación frente a las actividades planeadas para desarrollar durante la vigencia 2021.

9.1.2 CRITERIO:

Se identificó como criterio lo establecido en el numeral 6 del Plan Institucional de Bienestar 2021, el cual establece lo siguiente:

- **Plan Institucional de Bienestar 2021**

Numeral 6. indicador y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social: *Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos en el presente plan, se contempla la aplicación de encuestas de evaluación e indicadores que permitan medir el grado de satisfacción en materia de bienestar social e incentivos, con el fin de retroalimentar y reorientar, si fuere el caso, las capacitaciones establecidas.*

Nombre del indicador	Variable	Meta
<i>Porcentaje de implementación del Plan de Bienestar Social</i>	<i>Número de eventos de bienestar realizadas / Número de eventos de bienestar programados en el Plan Institucional de Bienestar Social</i>	<i>Diseñar e implementar al 100% el Plan Institucional de Bienestar Social de la Entidad.</i>

9.2.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°2: de conformidad con la situación identificada frente a los criterios establecidos en el numeral 6 "indicador y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social", la Oficina de Control Interno recomienda al Área de Capacitación y Bienestar realizar la medición de la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2021, teniendo en cuenta los eventos de bienestar programados en el Plan Institucional de Bienestar frente a los eventos realizados.

ANOTACIÓN DE LA REUNIÓN DE CIERRE: De acuerdo con los resultados de la reunión de cierre de auditoría, la Profesional responsable del Área, con el acompañamiento del Profesional de la Oficina Asesora de Planeación informan que para el reporte del indicador **Porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral**, se agruparon 3 actividades de bienestar, así: *Desarrollar actividades conmemorativas que fomenten motivación y rendimiento laboral –trimestral, realizar eventos para fomentar creatividad, identidad y pertenencia institucional – trimestral realizar actividades deportivas y recreativas para mejorar la calidad de vida de servidores – trimestral*, por tal razón el indicador reporta 3 actividades

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		10 de 18	

desarrolladas sobre 3 actividades planeadas. En relación con el informe trimestral del Plan Institucional de Bienestar, se informa que se incluye el reporte de las actividades programadas y no programadas.

De acuerdo con lo anterior, en el Plan Institucional de Bienestar se establece el siguiente indicador:

Porcentaje de implementación del Plan de Bienestar Social = *(Número de eventos de bienestar realizadas / Número de eventos de bienestar programados en el Plan Institucional de Bienestar Social) * 100.*

Mientras que en la Suite Vision, se reporta el siguiente indicador:

Porcentaje de cumplimiento y avance de bienestar y ambiente laboral = *(Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas) * 100*

De acuerdo con lo anterior, en la Suite Vision no está relacionado el indicador establecido en el Plan de Bienestar Social, el cual presenta la variable "Número de eventos de bienestar programados en el Plan Institucional de Bienestar Social", con el fin de realizar un comparativo entre lo realizado y lo programado. La oportunidad de mejora se mantiene.

9.3 ENTREGA DE DOTACIONES VIGENCIA 2021

De acuerdo con la información suministrada por el Área de Presupuesto, el rubro "Dotación" (prendas de vestir y calzado) presenta un valor de apropiación del \$361.634.530, tal como se presenta en el siguiente cuadro:

NOMBRE DEL RUBRO	VALOR APROPIACION -2021	CDP A CORTE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021	VALOR DISPONIBLE EN APROPIACION CORTE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021	COMPROMETIDO CON REGISTRO A CORTE 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021
DOTACIÓN (PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO)	361.634.530,00	0,00	361.634.530,00	0,00

Fuente: valores suministrados por el Área de Presupuesto.

9.3.1 SITUACIÓN IDENTIFICADA: De acuerdo con el cuadro anterior, al 30 de septiembre/ 2021 no se contaba con CDP para el rubro de dotación, se indagó con la responsable del Área de Bienestar y Capacitación sobre el motivo por el cual a la fecha no se había ejecutado este rubro, argumentando que era necesario tener el Decreto 961 del 22 de agosto de 2021 "por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones", debido a que el suministro de vestido de labor y calzado corresponde al personal que devenga un ingreso igual o inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes SMLMV y que laboran en el Hospital Militar Central.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		11 de 18	

De igual manera, al revisar los registros de entrega de dotaciones de la vigencia 2020, no se evidencia fecha de entrega de la dotación.

9.3.2 CRITERIOS:

Se identificó como criterio lo establecido en la Ley 70 de 1988 *"Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público"*.

ARTÍCULO 1. *Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre **cada cuatro (4) meses**, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.*

El artículo primero del Decreto 1978 de 1989, *por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988, señala: "Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo". Y en su artículo 2 establece: "El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los **días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año**. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso". Lo anterior significa que la primera entrega se debió realizar antes del 30 de abril de 2017 y la segunda antes del 31 de agosto del mismo año; sin embargo los comprobantes de ingreso al almacén⁹ están fechados Diciembre 4 y 6 de 2017, incumpléndose lo estipulado en la normatividad precedente; así como lo establecido en el literal b) del artículo 2 de la Ley 87 de 1993, "Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional". Igualmente, lo mencionado puede estar incurso en las causales disciplinarias contempladas en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002.*

Concepto 015701 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública:... La Corte Suprema de Justicia señaló que "... El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el periodo siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que se justifica en beneficio del trabajador activo más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. (...) . (Subrayado y negrilla nuestro).

Procedimiento de Bienestar Social e Incentivos, Código: GH-CABI-PR-02, Versión 1, del 02/09/2015:

Actividad N°13: Ejecutar el presupuesto asignado

Dotaciones: Realizar el Estudio de Conveniencia y Oportunidad para la Dotación de los vestidos de labor para el personal de planta que devengan igual o inferior a dos salarios mínimos legales vigentes. El

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		12 de 18	

respectivo estudio se realiza para las tres dotaciones correspondientes a los meses de abril, agosto y diciembre. Así mismo se realizará por parte del Líder de Bienestar la supervisión al contrato.

9.3.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°3: de acuerdo con la situación identificada frente a los criterios establecidos en la Ley 70 de 1988, Concepto 015701 de 2021 del DAFP y Procedimiento de Bienestar Social e Incentivos, la Oficina de Control Interno recomienda dar cumplimiento a las fechas establecidas para la entrega de dotaciones, esto es, cada 4 meses durante la vigencia, al personal que cumpla con los requisitos establecidos en la normatividad, teniendo en cuenta que el objetivo de las dotaciones es que el trabajador las utilice en las labores asignadas al cargo, de igual manera se recomienda registrar fechas de entrega de dotaciones en los formatos establecidos, con el fin de verificar la oportunidad en las entregas frente a la normatividad vigente.

9.4 RESOLUCIÓN 909 DEL 28 DE AGOSTO/2017 CON INFORMACIÓN DESACTUALIZADA

La Resolución 909 del 28 de agosto de 2017, *“establece las políticas institucionales para la elaboración y ejecución de los planes y programas relacionados con el Bienestar, el Sistema de Estímulos y Capacitación para servidores Públicos del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones”*

9.4.1 SITUACIÓN IDENTIFICADA: de acuerdo con el acta N°18 del Comité de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitación realizado el 13 de julio de 2021, *“la Señora Mayor General ordena realizar la actualización de la Resolución 909/17 de acuerdo a la normatividad vigente, la cual debe ser revisada por el Coronel (RA) Ricardo Hoyos, para ser presentada al Comité, lo cual se debe realizar de forma inmediata”*, al respecto se indago sobre el estado de actualización de la Resolución con la profesional responsable del Área de Capacitación y Bienestar, informando que está en proceso de actualización.

De acuerdo con lo anterior, se evidencian criterios establecidos en la mencionada Resolución que no se están ejecutando, generando incumplimiento, debido a que a la fecha se encuentra vigente, tal como se relaciona a continuación.

9.4.2 CRITERIOS:

Resolución 909/2017	
Criterio	Verificación
Artículo 12: El Comité de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitación se reunirá de manera ordinaria el último jueves de cada mes y de manera extraordinaria cada vez que cualquiera de los miembros del Comité lo considere necesario, para lo cual deberá a través, de la secretaria efectuar como mínimo con 48 horas de antelación, convocatoria escrita y sustentando en debida forma el tema a tratar	Solo se presentan 2 sesiones de Comité de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitación. Evidencia: Acta N°2 del 28 de enero de 2021 Acta N° 18 del 13 de julio de 2021
Artículo 12: Presentar trimestralmente a la Dirección General del Hospital Militar Central la ejecución de los rubros y emolumentos	No se presentan soportes trimestrales con la información de la ejecución de los rubros con el visto bueno de la OCIN.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		13 de 18	

correspondientes a los programas de bienestar, sistema de estímulos y capacitaciones con el visto bueno de la Oficina de Control Interno.

9.4.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°4: La Oficina de Control Interno recomienda realizar actualización de la Resolución 909 de 2017 de acuerdo con los lineamientos institucionales actuales para el diseño e implementación de los programas de Bienestar, el Sistema de Estímulos y Capacitaciones para los Servidores del HOMIL.

9.5 VERIFICACIÓN DE FUNCIONES DEL ÁREA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR/ Resolución 829 del 30 de julio/2021

La Resolución No.829 del 30 de julio de 2021, *"Por medio de la cual se establece la organización de los servicios y áreas adscritas a las dependencias del Hospital Militar Central, y se dictan otras disposiciones"*, establece en el numeral 4.54 las funciones del Área de Capacitación y Bienestar:

1. Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los funcionarios del Hospital Militar Central mediante la implementación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.
2. Coordinar las actividades de inducción, re inducción, capacitación y bienestar de funcionarios y ex funcionarios del Hospital Militar Central y del personal vinculado mediante diferentes modalidades de contratación.
3. Lograr altos niveles de sentido de pertenencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios del Hospital Militar Central, tendientes a la contribución en el desempeño de su labor, al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y permitir dar un mejoramiento la calidad de vida, a través del Plan de Bienestar Anual, la proyección de estímulos e incentivos que dentro de este se planea.
4. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

9.5.1 SITUACIÓN IDENTIFICADA: La actividad N°2, establece *"Coordinar las actividades de inducción, re inducción, capacitación y bienestar de funcionarios y **ex funcionarios** del Hospital Militar Central y del personal vinculado mediante diferentes modalidades de contratación"*, al indagar con la profesional responsable del Área de Capacitación y Bienestar sobre las actividades que se realizan a exfuncionarios del HOMIL, se indica que el HOMIL no realiza actividades de capacitación ni bienestar a ex funcionarios, solo maneja actividades en relación con el Plan de Prepensionados.

9.5.2 CRITERIO: Resolución 829 del 30 de junio de 2021, numeral 4.54, función N°2 del Área Capacitación y Bienestar *"Coordinar las actividades de inducción, re inducción, capacitación y bienestar de funcionarios y ex funcionarios del Hospital Militar Central y del personal vinculado mediante diferentes modalidades de contratación"*.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		14 de 18	

9.5.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°5: La Oficina de Control Interno recomienda realizar ajuste a la función N°2 asignada al Área de Capacitación y Bienestar en relación con las actividades de capacitación y bienestar a ex funcionarios del HOMIL.

9.6 SUPERVISIÓN DE CONTRATOS EN SECOP II

De conformidad con la información suministrada por el Área de Capacitación y Bienestar, a la fecha de la auditoría se cuenta con el contrato 154-2021 suscrito con el contratista Nelson Emilio Poveda Acosta, Nit 79157181-7, con el objeto contractual, "Suministro de arreglos florales para el Hospital Militar Central".

Al realizar la verificación de documentación publicada en el SECOP II, se evidencia cumplimiento del Decreto 103 de 2015, artículo 8, Publicación de la ejecución de contratos: *"Para efectos del cumplimiento de la obligación contenida en el literal g) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, relativa a la información sobre la ejecución de contratos, el sujeto obligado debe publicar las aprobaciones, autorizaciones, requerimientos o informes del supervisor o del interventor, que prueben la ejecución del contrato"*.

9.6 SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con los resultados del informe de auditoría interna Área de Capacitación y Bienestar realizada en la vigencia 2019 se presentaron 20 oportunidades de mejora, de las cuales se suscribió un plan de mejoramiento, el cual finalizó en enero de 2020.

Hallazgo/Oportunidad de mejora	Observaciones OCIN
1.Actualizar la documentación del Área de Capacitación y Bienestar, procedimientos, formatos e instructivos, de acuerdo a con las actividades que actualmente se realizan y dando cumplimiento a los planes y guías emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Se evidencia que el Procedimiento de Bienestar Social e Incentivos, Código: GH-CABI-PR-02, Versión 1. Presenta fecha de emisión del 2 de septiembre de 2015, lo que determina que la vigencia de los documentos es superior a 5 años, situación que representa en desactualización de los documentos, en relación con el numeral 4.4.1 del procedimiento interno "Control de Información Documentada PL-CLDD-PR-01 versión 07"; en cuanto a que "Las vigencias de los documentos están dadas por cinco (5) años a partir de su fecha de emisión excepto, aquellos casos que se requiera modificar revisar y/o actualizar por exigencias normativas, cambios en las actividades o tecnologías en periodos inferiores al previamente establecido". Así mismo presenta debilidad en cuanto al numeral 4.3 en relación a que "El líder del Área y/o Servicio debe revisar mínimo una vez al año la información documentada del Área y/o Servicio con el fin de verificar su pertinencia y realizar las actualizaciones necesarias" De acuerdo con lo anterior, la acción no fue 100% efectiva.
2.Para la próxima vigencia preparar la Encuesta de Formación y capacitación, teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público 2017-2027 (mayo	Se evidencia aplicación de encuestas de formación y capacitación, así como encuestas de necesidades y expectativas de Bienestar social y cultural.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		15 de 18	

Hallazgo/Oportunidad de mejora	Observaciones OCIN
2017) y la guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (diciembre 2017) así mismo la encuesta de necesidades y expectativas de Bienestar social y cultural a los colaboradores, implementando una metodología que permita alcanzar al mayor número de personal; lo anterior de acuerdo con los componentes de bienestar mencionados en la Guía de estímulos para los servidores públicos- DAFP	De acuerdo con lo anterior, la acción fue efectiva.
3. Dar cumplimiento a la aplicación del Formato Gestión de Inducción y/o Reinducción en el puesto de trabajo GH-CABI-PR-01-FT-01 del procedimiento H-CABI-PR-01 Formación y Capacitación con el fin de tener el control de las personas	Se evidencia aplicación de formato de Inducción y/o Reinducción en el puesto de trabajo GH-CABI-PR-01-FT-01 del procedimiento H-CABI-PR-01 Formación y Capacitación aplicado durante el periodo de alcance de la auditoría. De acuerdo con lo anterior, la acción fue efectiva.
4. Implementar la evaluación por parte de los colaboradores a las actividades que realiza el área, tanto a las de capacitación como a las de bienestar e Incentivos	Se evidencia aplicación de encuestas sobre actividades de bienestar y capacitación. De acuerdo con lo anterior, la acción fue efectiva.
5. Presentar bimestralmente el informe de avance del plan de capacitación, el Plan de Bienestar y Estímulos, donde se indiquen las actividades que no se realizaron (si es el caso) y la correspondiente justificación, el resultado de las evaluaciones	De acuerdo con los informes de avance del Plan de Capacitación presentados con una frecuencia trimestral, no se presentan los resultados de las evaluaciones. De acuerdo con lo anterior, la acción no fue 100% efectiva.
6. Como soportes de la ejecución del Plan de Capacitación en el aplicativo Suite Vision, únicamente deben ser válidos los listados de asistencia en las presenciales; en cuanto a las virtuales que cuenten con la información clara del soporte enviado a la entidad capacitadora (email) del nombre de la capacitación, personal a capacitar y fecha de realización y donde se cuente con la respuesta de aprobación de la entidad. En caso de que la capacitación no se haya realizado, el soporte debe ser la aprobación por parte de la Jefatura de Talento Humano del aplazamiento o de la cancelación de ésta.	Se evidencia aplicación de encuestas de formación y capacitación, así como encuestas de necesidades y expectativas de Bienestar social y cultural. De acuerdo con lo anterior, la acción fue efectiva.
7. Efectuar seguimiento a las directrices y compromisos fijados en cada sesión del Comité de Capacitación y Bienestar, con el fin de asegurar su cumplimiento y cumplir con los objetivos de capacitación y bienestar	Solo se presentan 2 actas de sesión de Comité de Capacitación y Bienestar, en el primero no se establecieron compromisos, en el segundo si se generaron, pero no se ha realizado la tercera sesión de Comité para verificar su seguimiento.
8. Revisar la información del personal que ha realizado la Inducción/ Reinducción e informar a las subdirecciones del personal que falta con el fin de culminar con las inducciones en el último trimestre del año	Se observa reporte de la cantidad de personal que ha realizado la inducción/reinducción y correos electrónicos remitidos sobre personal que falta por culminar las inducciones.
9. Para la próxima vigencia incluir en el Plan de Bienestar, además de las actividades deportivas, actividades artísticas, culturales, de promoción y prevención en salud y capacitaciones en artes o artesanías	Se evidencia la incorporación de actividades deportivas, artísticas, culturales, de promoción y prevención en salud en el Plan Institucional de Bienestar. De acuerdo con lo anterior, la acción fue efectiva.
10. Revisar con la Caja de Compensación y de acuerdo con el presupuesto disponible la posibilidad de realizar antes del cierre de vigencia, las actividades relacionadas con la desvinculación laboral (pre pensionados)	Se informa por parte de la profesional responsable del Área de Capacitación y Bienestar sobre la aplicación del Plan para pre pensionados, sin embargo, de acuerdo con las actividades del plan de auditoría no se realizó verificación de la actividad.
11. Para la próxima vigencia, presentar al Comité de Capacitación y Bienestar las posibles actividades a realizar con el apoyo de la Caja de Compensación las posibles actividades que se puedan realizar (las que asuma la caja y aquellas que requieran presupuesto), incluyendo	Se evidencia la información de la recomendación en las actas de Comité de Capacitación y Bienestar.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		16 de 18	

Hallazgo/Oportunidad de mejora	Observaciones OCIN
cronograma, el detalle del apoyo esperado y el presupuesto necesario.	
12. Efectuar con quien corresponda revisión al cumplimiento de las responsabilidades del Supervisor del Contrato N°103/19 con Colsubsidio y del Contrato UNTH 0163 con el entrenador deportivo, con el fin de dar cumplimiento a las responsabilidades establecidas en el Manual de Supervisión e Interventoría.	Se verificó el cumplimiento de responsabilidades del supervisor del contrato 154-2021 suscrito con el contratista Nelson Emilio Poveda Acosta, Nit 79157181-7, con el objeto contractual, "Suministro de arreglos florales para el Hospital Militar Central".
13. Efectuar reunión con Colsubsidio y con el Entrenador deportivo, para revisar los posibles incumplimientos presentados, para definir compromisos de cumplimiento al contrato. Estos deben quedar plasmados en un acta de seguimiento	Se evidenció acta de reunión con la Caja de Compensación Colsubsidio.
14. Revisar y definir nuevamente en el Comité de Capacitación y Bienestar los requisitos y soportes aplicables para la postulación al otorgamiento de incentivos y el proceso a seguir para la selección de los funcionarios, incluyendo la responsabilidad por parte de Subdirectores y Jefe de Oficina de postular periódicamente personal a su cargo	En las actas de Comité de Capacitación y Bienestar se evidencia el personal postulado para auxilios educativos, se verificaron sus soportes, cumpliendo con los requisitos.
15. Llevar un estricto control del presupuesto asignado con el fin de identificar oportunamente los recursos disponibles para realizar actividades de Capacitación y Bienestar. Presentar mensualmente en el Comité de Capacitación y Bienestar la ejecución presupuestal con el fin de mantener a los miembros del Comité e identificar alternativas para la ejecución de los recursos asignados.	Para la vigencia 2021, no se evidencia en el actas de reunión de Comité de Bienestar y Capacitación información sobre control del presupuesto asignado.
16. Solicitar al Área de Activos Fijos la actualización del inventario del Área de Capacitación y Bienestar retirando de los activos las licencias de software, ya que son activos tangibles e incluir los bienes no registrados.	Se evidencia actualización del inventario, retirando los activos las licencias de software
17. Presentar mensualmente el avance y cumplimiento de la entrega de dotaciones correspondientes al contrato interadministrativo N° 1424 del 2018 con el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional, incluyendo las observaciones y situaciones que se hayan presentado en el periodo y que puedan estar demorando la entrega	A la fecha de la auditoría no se ha realizado entrega de dotaciones de la vigencia 2021. Para la vigencia 2020, se presenta como registro presentaciones semanales de avance en la entrega de dotaciones.
18. Establecer la estrategia, metodología de contratación y apropiaciones presupuestales que aseguran el suministro de la dotación pendiente de la vigencia 2019 y la correspondiente al 2020. Lo anterior con el fin de cumplir lo dispuesto en la Ley 70 de 1988.	A la fecha de la auditoría no se ha realizado entrega de dotaciones de la vigencia 2021.
19. Definir acciones respecto a las piezas de dotación que reposan en el cuarto de almacenamiento del Área de Bienestar	A la fecha de la auditoría no se ha realizado entrega de dotaciones de la vigencia 2021.
20. Manejar el ingreso y entrega de dotaciones mediante inventario a través del Almacén de Bienes de Consumo.	A la fecha de la auditoría no se ha realizado entrega de dotaciones de la vigencia 2021.

OPORTUNIDAD DE MEJORA N°6: La Oficina de Control Interno recomienda al Área de Capacitación y Bienestar, tomar acciones efectivas sobre las recomendaciones de la auditoria interna vigencia 2019, y que a la fecha no han sido subsanadas al 100%.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		17 de 18	

9.7 RIESGOS PROCESO GESTIÓN HUMANA-ÁREA CAPACITACIÓN Y BIENESTAR

El proceso Gestión Humano, establece en el Mapa de Riesgos Institucional 2021, el siguiente riesgo, el cual tiene como responsable de su control al Área de Capacitación y Bienestar:

Riesgo	Causas	Nivel de riesgo	Nombre del control	Descripción del control	Responsable de ejecutar el control	Periodicidad	Evidencia
Incumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar.	Ausencia de identificación de necesidades de capacitación y/o bienestar de las diferentes Áreas del Hospital	Bajo	Verificación de las necesidades de las diferentes subdirecciones para la estructuración del plan de capacitación y bienestar	Identificar las necesidades y definir las actividades a desarrollar para capacitación y bienestar del personal	Responsable Área de capacitación y bienestar	Anual	Comunicaciones (oficios, correos) internas en donde se solicitan las necesidades de capacitación y bienestar a cada Subdirección

Fuente: Mapa de Riesgos Institucional 2021

9.7.1 SITUACIÓN IDENTIFICADA: De acuerdo con el riesgo “*Incumplimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar*”, se presenta como causa “*Ausencia de identificación de necesidades de capacitación y/o bienestar de las diferentes Áreas del HOMIL*” y como control para mitigar el riesgo “*Identificar las necesidades y definir las actividades a desarrollar para capacitación y bienestar del personal*” con una periodicidad anual, sin embargo, al analizar las causas y controles frente al riesgo, éstos no permiten reducir o mitigar el riesgo, ya que el control está enfocado a identificar las necesidades de capacitación, esto corresponde a la de fase formulación del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar, más no al control sobre su ejecución. De igual forma la periodicidad anual no permite realizar un seguimiento oportuno para determinar si se incumplió la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y Bienestar.

9.7.2 CRITERIO: Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5

Causa: todos aquellos factores internos y externos que solos o en combinación con otros, pueden producir la materialización de un riesgo.

Control: Medida que permite reducir o mitigar un riesgo.

9.7.3 OPORTUNIDAD DE MEJORA N°7: La Oficina de Control Interno recomienda al Área de Capacitación y Bienestar, con la asesoría de la Oficina Asesora de Planeación en el marco de la actualización de los riesgos vigencia 2022, articular las causas y controles frente al riesgo identificado.

FORMATO	INFORME DE AUDITORÍA	CODIGO	EM-OCIN-PR-01-FT-07	VERSION	01
		Página:		18 de 18	

9.8 CONCLUSIÓN

Como resultado de la Auditoría al Área de Capacitación y Bienestar, se evidencia un Sistema de Control Interno que se ha venido fortalecido a través del tiempo, esto se ve reflejado en la gestión realizada por la profesional responsable del Área, donde el resultado presenta conformidad en el Sistema de Gestión, no obstante, es importante continuar fortaleciendo los aspectos mencionados en el presente informe que puede impactar en el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

9.9 RECOMENDACIÓN

La OCIN recomienda al Área de Capacitación y Bienestar, suscribir un Plan de Mejoramiento, diseñando acciones que subsanen las causas que dieron origen a las desviaciones identificadas en el cuerpo del presente informe.

Cordialmente,



DIANA MARCELA YEPES P.
Ingeniera Industrial Especialista-OPS