

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	1 de 11

## INFORME EJECUTIVO

### Auditoría de gestión al proceso Gestión del Talento Humano, Política de Integridad, Política de Gestión Estratégica, Directiva 015 de 2022 PGN y Plan Estratégico de Talento Humano.

**Periodo de Ejecución:**

Entre el 17 de febrero y el 28 de abril de 2025, se llevó a cabo auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano, a las Políticas de Integridad y de Gestión Estratégica del Talento Humano, a la Directiva 015 de 2022 PGN, y al Plan Estratégico de Talento Humano.

**Objetivo:**

Establecer el cumplimiento de la gestión del proceso de Gestión de Talento Humano mediante la verificación de la debida aplicación de los controles internos, el cumplimiento de la normatividad legal y directrices de la entidad, aplicables al proceso y a las políticas de MIPG, con el propósito de identificar aspectos que contribuyan a su mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.

**Alcance:**

Evaluar mediante muestra de los soportes, registros, documentación y trazabilidad generados en el periodo comprendido del 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, asociadas a las siguientes actividades críticas seleccionadas:

- Implementación de la Política de integridad (Evaluar la gestión adelantada por el proceso sobre posibles conflictos de interés, de acuerdo con los lineamientos internos establecidos- FURAG)
- Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano
- Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano -2024 (Verificar el despliegue de acciones en materia de clima, convivencia y las relaciones laborales, en el Plan Estratégico de Talento Humano-FURAG)
- Cumplimiento de la Directiva 015 de 2022 PGN

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	2 de 11

- Cumplimiento de la Directiva 008 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, en lo relacionado con TH.
- Cumplimiento de los indicadores de gestión del proceso -2024.
- Ejecución del Procedimiento Gestión Organizacional
- Ejecución del Procedimiento Gestión de relaciones laborales

### Equipo Auditor:

Profesional Especializado: Esneider Bernal Aldana

Profesional Especializado: María Isleana Morales Díaz

### Metodología Aplicada:

Empleo de las técnicas de Auditoría Internacionalmente Aceptadas, correspondiente a la comprobación, verificación y análisis de los mecanismos establecidos e implementados en la planeación, ejecución y seguimiento del proceso Gestión de Talento Humano, durante el período objeto de evaluación. Selección de una muestra representativa que permita verificar el objetivo de la Auditoría.

### Marco Normativo:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Ley 489 de 1998. "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."
- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- Ley 1952 de 2019. "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011 relacionadas con el derecho disciplinario."
- Ley 2016 de 2020. "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones."
- Ley 2094 de 2021. "Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones".

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	3 de 11

- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- Decreto 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.”
- Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”
- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación. “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.”
- Directiva 008 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá. “Lineamientos para prevenir conductas irregulares con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, o deterioro, o alteración o uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información.”
- Directiva 001 de 2023 de la Alcaldía Mayor de Bogotá. “Lineamientos grupos internos de trabajo – Cumplimiento colectivo laboral 2022- Punto 21.”
- Decreto Distrital 118 de 2018. “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009,” por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”
- Resolución 262 de 2018, “Por la cual se adopta el Código de Integridad para la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”
- Resolución 643 de 2022. “Por la cual se reconocen de forma oficial los/las Gestores/as de Integridad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”
- Resolución 528 de 2023. “Por la cual se modifica la Resolución No. 643 del 30 de noviembre de 2022.”
- Resolución 002 de 2025. “Por la cual se reconocen de forma oficial los/las Gestores/ras de Integridad de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.”
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 6, 2024
- Normograma del proceso

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	4 de 11

- Demás normativa aplicable a la gestión del talento humano, a nivel nacional, distrital e institucional.

## CONCLUSIONES

Con base en la Auditoría efectuada al cumplimiento de la gestión del proceso de Gestión de Talento Humano verificada a través de la aplicación de los controles internos, el cumplimiento de la normatividad legal y directrices de la entidad, aplicables al proceso y a las políticas de MIPG, se puede concluir que la gestión del proceso de Gestión de Talento Humano cumplió con el objetivo propuesto en su caracterización, aportando de esta forma al cumplimiento de los objetivos institucionales. De igual forma se concluye que las acciones y controles ejecutados propenden al mejoramiento en cada uno de sus procedimientos llevados a cabo de acuerdo con las políticas y directivas evaluadas.

Teniendo en cuenta las pruebas realizadas se puede resaltar lo siguiente:

- El talento humano de la dependencia cuenta con un nivel alto de conocimiento normativo, técnico y procedimental de las funciones que desarrollan, esto en gran medida a la continuidad desde hace varios años en las tareas que ejecutan.
- Respecto a la Implementación de la Política de Integridad, la Entidad realizó durante el periodo de evaluación el autodiagnóstico del estado actual del código de integridad y conflicto de intereses, permitiendo identificar fortalezas y aspectos a mejorar relacionadas con el cumplimiento de acciones necesarias para incrementar el nivel de apropiación y fortalecimiento de esta política en el recurso humano de la Entidad.
- Durante la vigencia 2024, se efectuó el autodiagnóstico del estado de Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, donde se determinó un puntaje de 94.8% de cumplimiento. Por otra parte, el equipo de la Dirección de Talento Humano cumplió oportunamente con la planeación, construcción, aprobación y publicación del Plan estratégico de Talento Humano y sus componentes para la vigencia 2025.
- En la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, vigencia 2024, se llevó a cabo la medición del clima organizacional, además, de la actualización de la caracterización del recurso humano proveyendo de herramientas a la Dirección de Talento Humano para la toma de decisiones y acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos de este Plan.

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	5 de 11

- La Entidad vela por el cumplimiento de las normas que le aplican, entre ellas, la Directiva 015 de 2022 PGN, en la aplicación de esta norma, la Entidad realiza la gestión de la provisión del talento Humano conforme a las instrucciones impartidas.
- En cumplimiento de la Directiva 008 de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Dirección de Talento Humano establece la apropiación del manual de funciones y competencias, a través de la capacitación de inducción y reinducción del recurso humano.
- Una vez verificada la información reportada en el aplicativo DARUMA del sistema de gestión de la Entidad, se evidencia el reporte de cumplimiento de los indicadores de gestión del proceso para la vigencia 2024. Pese a lo anterior se encontraron desviaciones en el diseño de dos indicadores que afectan el resultado obtenido.
- Se evidenció el cumplimiento de la aplicación de los controles establecidos para la correcta ejecución del Procedimiento Gestión Organizacional.
- Mediante muestreo, se evidenció el cumplimiento en la ejecución de las actividades del Procedimiento Gestión de relaciones laborales.

Como resultado de la Auditoría se formulan tres (3) observaciones, por incumplimiento a criterios legales, normativos o internos; (1) una oportunidad de mejora y algunas recomendaciones que buscan garantizar que la gestión del talento humano contribuya al buen funcionamiento y logro de los objetivos institucionales, cumpliendo con el sistema de Control interno y lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### Observación No.1

- De acuerdo con la información suministrada por la Dirección de Talento Humano se encontró que, de las 84 personas vinculadas a la planta de Entidad en el período auditado, 46 personas fueron vinculadas entre el 1 de febrero a 30 de septiembre de 2024, de las cuales, solo 20 de ellas, realizaron el curso de inducción, equivalente al 43,48%, y las que no realizaron el curso en el periodo auditado, fue del 56,52%.
- No se evidenció la realización del curso de inducción relacionado al código de integridad por parte de los contratistas de prestación de servicios profesionales o de apoyo, sin embargo, según lo informado por la Dirección de Talento Humano el 29 de agosto de 2024, en el diagnóstico de Gestión de Conflicto de Intereses (Siga 3-2024-23685) se indicó lo siguiente: *“Para la vigencia objeto de reporte no se cuenta con la información y la Dirección de Contratación indica que esa no es una responsabilidad*

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	6 de 11

*de ellos. Razón por la cual, desde la Dirección de Talento Humano, como líder de la política de gestión y desempeño del MIPG que se denomina Integridad, se proyectará memorando electrónico dirigido a los(as) supervisores de contratos para que se solicita a todos los contratistas cargar el certificado que dé cuenta de la realización del curso en la cuenta de cobro del mes de agosto y se reporte a la DTH como líder de política para consolidar la información.”*

Lo anterior, permite evidenciar que pese a existir controles para el cumplimiento de lo establecido en, la ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*” determina que “**Artículo 1º. Objeto. (...) Parágrafo. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público”, dichos controles no han sido suficientes para tal fin.**

Con base en lo anterior se evidenció un incumplimiento en la aplicación de la norma mencionada, respecto a la inobservancia del seguimiento y control del líder de la política, respecto de la capacitación obligatoria de inducción al código de integridad, que deben realizar los servidores y contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión vinculados a la Entidad.

El incumplimiento de la norma citada afecta no solo la apropiación del código de Integridad por parte de las personas vinculadas a la entidad en cualquier modalidad de contratación, sino la identificación de estos con los valores insignia de la Entidad y su compromiso del “Bien actuar”.

Por otra parte, se evidencio que en la Resolución 004 de 2025 que modifiko parcialmente el Manual de Funciones y competencias, no se incluye el Código de Integridad como conocimiento básico requerido y que la Resolución 262 de 2018 lo menciona como el “Código de integridad para los(as) Servidores(as) Públicos(as).” Razón por la cual se formulan las siguientes recomendaciones:

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	7 de 11

- Generar controles que permitan la observancia de este en las futuras modificaciones o actualizaciones de Manuales de Funciones, en cumplimiento del Modelo de Integridad pública.
- Se recomienda tomar en cuenta, el nombre en los manuales de Funciones y competencias y sus modificaciones debido a que, se encuentra referenciado el "Código de integridad del Servidor Público", y el Decreto 118 de 2018 establece el nombre como, "Código de integridad del Servicio Público".

## Observación No.2

Se realizó evaluación a la actualización y reporte de las declaraciones de Bienes y rentas y conflicto de intereses, en el reporte de estado actual de la Entidad con corte a 31 de enero de 2025, se observó que de los 479 servidores que declararon el año fiscal 2023 en la plataforma del SIDEAP, 111 servidores públicos declararon Bienes y Rentas después del 31 de julio de 2024 y 113 servidores públicos hicieron su declaración de Conflicto de Intereses después del 31 de julio de 2024.

La Directiva 015 de 2021 establece como una de las obligaciones de los Servidores Públicos y contratistas en el artículo primero numeral "3.1. *Diligenciar y/o actualizar sus hojas de vida en el SIGEP, en consecuencia, toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública la información requerida.*" igualmente, en el numeral " 3.2. *La información de los empleos vinculados, el registro y su actualización debe ser confirmada por las respectivas entidades públicas.*", lo anterior permite determinar que, aunque los servidores públicos y contratistas tiene la obligación de hacer la actualización, la Entidad tiene la obligación de realizar el seguimiento a esta.

La Dirección de Talento Humano informó que realizó seguimiento con tres memorandos con número y fecha de radicado 3-2024-14102 del 29/05/2024, 3-2024-14363 del 31/05/2024 y 3-2024-18716 del 22/07/2024, evidenciando que el seguimiento fue anterior a la fecha límite establecida para la presentación oportuna de la Declaración de Bienes y Rentas y la Declaración de Conflicto de Intereses, tampoco se evidenciaron acciones correctivas aplicadas a la inobservancia de la norma por parte de los servidores que no realizaron dicha presentación en el término establecido, por lo que se concluye el

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	8 de 11

incumplimiento de la Directiva 015 de 2022, por parte de la Dirección de Talento Humano, al no confirmar la realización del registro o actualización.

Como consecuencia del incumplimiento por parte de los servidores públicos puede aplicarse sanciones para estos, previstas en el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y acciones de orden disciplinario según el artículo 26 de la ley 1952 de 2019.

### Observación No 3

De acuerdo con la verificación realizada por muestreo, a la ejecución del punto de control del procedimiento 2232000-PR-221 Gestión Organizacional Versión 12, en su actividad número cuatro, establecido para mitigar el riesgo de una posible vinculación de una persona que no cumpla con los requisitos de ley, de norma técnica o internos, que se constituyen como obligatorios.

Al verificar la muestra de diez (10) hojas de vida de las vinculaciones realizadas en el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, se evidencio que:

- En cuatro de las carpetas se encontró inconsistencias en diligenciamiento del formato 4232000-FT-1055 “autorización para la revisión de documentos”, en dos carpetas la firma de dicho documento no era original (firma impresa), en una carpeta el documento contaba con firma, pero sin huella, y en otra carpeta se anexaba copia borrosa del documento original.
- Se encontraron documentos que no estaban relacionados en el formato 2211300-FT-874 lista de chequeo, pero que son de obligatorio cumplimiento de criterios legales, tales documentos son: REDAM, Conflicto de Intereses, Publicación de hoja de vida en SIDEAP.

Lo anterior constituye una inobservancia al criterio interno establecido en procedimiento 2232000-PR-221 Gestión Organizacional Versión 12, establece en su actividad número cuatro que *“El Profesional Especializado o Profesional Universitario o Técnico Operativo de la Dirección de Talento Humano, autorizado(a) por el(la) Director(a) Técnico(a) de Talento Humano, previo al nombramiento de un(a) aspirante a un empleo de la entidad verifica la completitud e idoneidad de los documentos soporte de la hoja de vida del/de*

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	9 de 11

*la aspirante al cargo vacante, conforme a los requisitos definidos en el formato 2211300-FT-874 Lista de Chequeo”.*

Dicho incumplimiento, y desactualización del FT-874 aumenta el riesgo de una posible vinculación sin la verificación de la completitud e idoneidad del total de los documentos exigidos por la normatividad vigente.

### **Oportunidad de Mejora 1**

Revisados los indicadores asociados al proceso Gestión del talento Humano, es necesario fortalecer los controles en:

- El reporte de las mediciones de los indicadores del proceso, con el fin de soportar los resultados generados, alojando toda la información asociada al reporte en el sistema de información DARUMA,
- Evaluar y detallar en la hoja de vida del indicador las actividades que son objeto de evaluación de la satisfacción en los dos planes (PIB y PIC).
- Frente a las desviaciones en los reportes de los indicadores, GES\_50 “porcentaje de satisfacción de las actividades de bienestar ejecutadas desde el plan institucional de bienestar e incentivos – PIB” , y el GES\_51 “Porcentaje de satisfacción de jornadas - actividades de capacitación desarrolladas a través de las líneas de autogestión y contratación” en el segundo trimestre de 2024 en el aplicativo DARUMA, y posteriormente consolidados y reportados en el menú de transparencia y acceso a la información pública, de la sede electrónica de la Secretaría General, en el seguimiento al Plan de Acción Institucional con corte al 31 de diciembre de 2024, es necesario que se fortalezcan los controles.

Lo anterior, de acuerdo con lo establecido en:

- Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG versión 6, 7ª. Dimensión: Control Interno, en su Cuarto componente del control “Información y comunicación”, se verifica que las políticas, directrices y mecanismos de consecución, captura, procesamiento y generación de datos dentro y en el entorno de cada entidad, satisfagan la necesidad de divulgar los resultados, de mostrar mejoras en la gestión administrativa y procurar que la información y la comunicación

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	10 de 11

de la entidad y de cada proceso sea adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor y grupos de interés. Para ello, la entidad:

- Genera y obtiene información relevante, oportuna, confiable, íntegra y segura que da soporte al Sistema de Control Interno.
- Comunica la información relevante hacia el interior de la entidad, para apoyar el funcionamiento del Sistema de Control Interno.

### Recomendaciones:

1. Atendiendo lo señalado en el punto 10 del Plan Estratégico del Talento Humano se recomienda a la Dirección de Talento Humano evaluar la necesidad de formular indicadores de gestión que permitan realizar el seguimiento y la medición a los (4) planes que integran dicho plan, como son:
  - El Plan Anual de Vacantes
  - El Plan de Previsión de Recursos Humanos
2. En el marco de la Reinducción a los servidores de la Entidad y de acuerdo con las modificaciones realizadas al Manual de Funciones y Competencias, esta auditoría recomienda generar estrategias que permitan divulgar a todos los servidores dichos cambios y conocer las actualizaciones realizadas, esto con el fin de generar apropiación a este instrumento.
3. Con el objetivo de dar claridad frente a la obligatoriedad de aplicar los lineamientos establecidos en el procedimiento “Elaboración y análisis de encuestas 4202000-PR-263”, para los procesos de evaluación, apoyo y estratégicos, esta auditoría recomienda a la Oficina Asesora de Planeación revisar y actualizar el literal e, Condiciones generales, teniendo en cuenta que de acuerdo con lo manifestado por la OAP, este literal se relaciona con lo establecido en el literal a, donde señala que para los procesos de apoyo, estratégicos y de evaluación es opcional la implementación de los lineamientos establecidos en este procedimiento.

	<b>PROCESO</b>	Evaluación del sistema de control interno	<b>CÓDIGO</b>	4201000-FT-1127
	<b>PROCEDIMIENTO</b>	Auditorías internas de gestión	<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>FORMATO</b>	Informe de Auditoría interna de Gestión	<b>PÁGINA</b>	11 de 11

Criterios de Clasificación de Conceptos Derivados de la Auditoría:

Tipo de observación	Descripción
Observación	Incumplimiento de normas o procedimientos internos que pueden materializar un riesgo.
Oportunidad de mejora	Sin implicar un incumplimiento normativo o de procedimientos internos, es susceptible de mejora el proceso.

**Elaborado por:** María Isleana Morales Diaz y Esneider Bernal Aldana - Profesionales Especializados OCI

**Revisado por:** Mónica María Granados Cadavid – Jefe (Ad Hoc) Oficina de Control Interno