

Bogotá D.C, 30 de octubre de 2025

CI-20251030-1340

## MEMORANDO

**PARA:**           **LUIS FELIPE LOTA**  
Director  
Presidente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

**JENNIFER BERMÚDEZ DUSSÁN**  
Subdirectora de Gestión Corporativa.  
Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

**DE:**               **ANDREA REYES SAAVEDRA**  
Jefe de Oficina de Control Interno

**ASUNTO:** Informe de auditoría de cumplimiento denominada “*Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano*”.

Respetados Doctores,

La Oficina de Control Interno entre los meses de septiembre<sup>1</sup> y octubre<sup>2</sup> de 2025, realizó la auditoría de cumplimiento a la “*Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano*”.

Las conclusiones de la auditoría se describen en el capítulo 7 del informe que se anexa a la presente comunicación; teniendo en cuenta que se emitieron cinco (5) hallazgos, se sugiere el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional para la construcción del Plan de Mejoramiento por Procesos en un término no mayor a quince (15) días hábiles a partir de la radicación del informe de auditoría<sup>3</sup>.

Sobre el particular es importante además señalar que (i) se solicita que el Plan de Mejoramiento por Procesos sea suscrito y remitido a través de memorando, a la Oficina de Control Interno para su seguimiento en tercer nivel por el(los) líder(es) del (los) proceso(s)

<sup>1</sup> Se adelantó la etapa de planeación.

<sup>2</sup> Se adelantó las etapas de ejecución, emisión de informe preliminar, cierre de auditoría y emisión de informe final.

<sup>3</sup> De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del auditor de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca adoptado mediante la Resolución Regional 281 del 6 de agosto de 2025, en el título “3. RESPONSABILIDADES DE LA AUDITORÍA INTERNA” en el numeral 3.

y (ii) que se remita adjunto copia de la metodología aplicada para el análisis causa raíz de los hallazgos evidenciados en la auditoría.

Finalmente agradecemos el apoyo brindado en el marco de la auditoría y esperamos que los resultados contribuyan a continuar fortaleciendo el Sistema de Control Interno en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

Cordialmente,

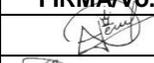


**ANDREA REYES SAAVEDRA**

Jefe de Oficina de Control Interno

**Nota:** Para este periodo no se suscribió con firma electrónica por cuanto se está adelantando actualmente el proceso contractual, de acuerdo con correo electrónico del día 5 de agosto de 2025 por parte de la Jefatura de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

C.C.: Diego Díaz del Castillo Fernández - Subdirector de Gestión de Proyectos - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Gisela Paola Labrador Araújo -Subdirectora de Gestión Metropolitana y Regional- miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Luz Dary Garzón Guevara - Jefe Oficina de Control Disciplinario Interno - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Liliana Morales- Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Ángela Marcela Cárdenas Mora - Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Participación Ciudadana - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Luis Alberto Colorado Aldana - Jefe de Oficina Asesora de Planeación Institucional - miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno / Laura Lucia Cárdenas Hincapié- Jefe de la Oficina Jurídica (e)- miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y Asesora de la Dirección.

ROL	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO/ROL	FIRMA/Vo.Bo.
Elaboró:	Nelson Fabian Loaiza Elizalde	Contratista	
Revisó:	Yuly Andrea Ujueta Castillo	Contratista	

# **INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO**

**Evaluación al cumplimiento de las políticas,  
lineamientos y estrategias en materia de  
Talento Humano**

**Vigencia 2025**

---

**Octubre de 2025**

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### Contenido

<b>1. Objetivos</b> .....	4
<b>1.1 Objetivo General</b> .....	4
<b>1.2 Objetivos Específicos</b> .....	4
<b>2. Alcance</b> .....	4
<b>3. Criterios Normativos</b> .....	4
<b>4. Metodología</b> .....	6
<b>5.1. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Manual de Funciones</b> .....	10
<b>5.2. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Administración del Personal</b> .....	11
<b>5.3. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Iniciación del Servicio.</b> .....	13
<b>5.4. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los procesos de selección</b> .....	15
<b>5.5. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Registro Público</b> .....	16
<b>5.6. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con las evaluaciones de desempeño</b> .....	16
<b>5.7. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Plan Institucional de Capacitaciones.</b> .....	17
<b>5.8. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Sistema de Estímulos</b> .....	18
<b>5.9. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad.</b> .....	20
<b>5.10. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Paridad de Género.</b> .....	21
<b>5.11. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los acuerdos de gestión.</b> .....	22

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

<b>5.12. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la meritocracia en la provisión de empleos.....</b>	<b>23</b>
<b>5.13. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Comisión de Personal.....</b>	<b>24</b>
<b>5.14. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Política de Talento Humano.....</b>	<b>25</b>
<b>5.15. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Planes Institucionales en Gestión del Talento Humano.....</b>	<b>26</b>
<b>5.16. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Trabajo en casa.....</b>	<b>26</b>
<b>5.17. Verificación del cumplimiento de otros criterios relacionados a gestión del talento humano.....</b>	<b>27</b>
<b>5.18. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados a informes de empalme.....</b>	<b>28</b>
<b>5.19. Respeto del Sistema de Información KACTUS.....</b>	<b>29</b>
<b>6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas .....</b>	<b>30</b>
<b>7. Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones ..</b>	<b>31</b>

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 1. Objetivos

#### 1.1 Objetivo General

Evaluar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y puntos de control en el proceso de Gestión del Talento Humano.

#### 1.2 Objetivos Específicos

1. Verificar el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025.
2. Verificar el cumplimiento legal de los criterios normativos establecidos para la presente auditoría.
3. Verificar los controles establecidos para la gestión de nómina y gestión de incapacidades.

### 2. Alcance

La verificación se realizará entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de agosto de 2025<sup>1</sup>. Lo cual comprende la validación del cumplimiento de temas relevantes en la gestión del talento humano, considerando el tiempo de ejecución de la auditoría en el marco de lo establecido en el Plan Anual de Auditoría.

### 3. Criterios Normativos<sup>2</sup>

Los criterios de la verificación se encuentran sustentados, en la siguiente normatividad externa e interna sobre la materia<sup>3</sup>:

- Constitución Política artículos 23, 74, 209 y 269.

#### Leyes

- Ley 87 de 1993- *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado 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”*, artículos 2,

<sup>1</sup> Este alcance puede ser extendido a otras vigencias o procedimientos, cuando la Oficina de Control Interno lo considere necesario y podrá verse limitado cuando no se suministre la información solicitada, o se haga de manera parcial teniendo en cuenta el tiempo de la ejecución de la auditoría.

<sup>2</sup> Criterios normativos que se encontraban vigentes con corte a la etapa de planeación, ejecución y generación de informe preliminar de la presente auditoría.

<sup>3</sup> Criterio normativo previamente socializado, mediante memorando CI-20251001-1239 del 30 de septiembre de 2025, por medio del cual se efectuó la Notificación de Auditoría de Cumplimiento denominada *“Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”* a la Subdirección de Gestión Corporativa.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

4, 15, 16, 17, 22, 27, 28, 29, 30, 31,32, 33, 34, 36, 37 al 40, 47, 48, 49.

- Ley 951 de 2025- *“Por la cual se crea el acta de informe de gestión”*.
- Ley 1618 de 2013- *“Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”*.
- Ley 1960 de 2019- *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.

### Decretos

- Decreto 1083 2015- *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, artículos 2.2.2.2.6, 2.2.2.6.1, 2.2.2.6.2, 2.2.2.7.1, 2.2.5.1, 2.2.5.2.1, 2.2.5.2.2, 2.2.5.3.1 al 2.2.5.3.2, 2.2.5.4.1 al 2.25.4.8, 2.2.5.5.1 al 2.2.5.5.59, 2.2.5.8.1 al 2.2.5.8.4, 2.2.6.1 al 2.2.6.34, 2.2.7.1 al 2.2.7.6, 2.2.8.1.1 al 2.2.8.1.12, 2.2.8.2.1 al 2.2.8.2.3, 2.2.9.1 al 2.2.9.2, 2.2.10.1 al 2.2.10.17, 2.2.12.2.1 al 2.2.12.2.4, 2.2.12.3.1 al 2.2.12.3.11, 2.2.13.1.6 al 2.2.13.1.13, 2.2.13.2.1 al 2.2.13.2.4, 2.2.14.1.1 al 2.2.14.1.2.19, 2.2.22.2.1, 2.2.22.3.14, 2.2.37.1.1 al 2.2.37.1.1.

### Directivas

- Directiva 015 de 2022 Procuraduría General de la Nación – *“Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano”*.

### Circulares Externas

- Circular Externa 0010 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil- *“Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”*.
- Circular Externa 0007 de 2022 Comisión Nacional del Servicio Civil - *“Lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el h. Consejo de Estado - Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección b, el 20 de mayo de 2021, radicado: 11001-03-25-000-2012-00795-00, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa mediante encargos y nombramientos provisionales”*.
- Circular Externa 2023RS005458 Comisión Nacional del Servicio Civil - *“Lineamientos para la provisión de empleos temporales”*.

### Acuerdos

- Acuerdo 6178 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil- *“Por el cual se*

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

*establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.*

### Resoluciones Regionales

- Resolución Regional 332 de 2024- *“Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se reglamentan disposiciones relativas al Sistema Institucional de Control Interno de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca y se deroga la Resolución 019 de enero de 2024”.*
- Resolución Regional 281 de 2025- *“Por la cual se adopta el Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del auditor de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca”.*

### Acuerdos Regionales

- Acuerdo Regional 001 de 2022- *“Por medio del cual se adoptan los estatutos de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”.*
- Acuerdo Regional 003 de 2022- *“Por medio del cual se determina la estructura organizacional de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”.*

### Conceptos

- Concepto del Departamento de la Función Pública Radicado No. 20256000283531 del 27 de junio de 2025 – *“Naturaleza jurídica de la Región Metropolitana de Bogotá – RMBC”.*
- Concepto 07345 de 2009 Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Concepto 228621 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Y la demás normatividad interna y externa aplicable con el fin de lograr los objetivos y el alcance del presente seguimiento.

## 4. Metodología<sup>4</sup>

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno corresponde a la establecida en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para las entidades públicas (Versión 4 de julio de 2020), del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Asimismo, se tuvo en cuenta lo establecido en el Estatuto de Auditoría y Código de Ética del Auditor<sup>5</sup> con el fin de atender las fases de planeación y ejecución de esta auditoría.

<sup>4</sup> Se precisa que los soportes de las actividades reposan en los papeles de trabajo del seguimiento que se encuentran en el archivo digital de gestión de la Oficina de Control Interno.

<sup>5</sup> Resolución 281 de 2025 del 6 de agosto de 2025

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Teniendo en cuenta lo anterior, se desarrollaron las siguientes fases en el ejercicio de auditoría:

### Etapa de planeación de la Auditoría

Durante la etapa de planeación de la auditoría se elaboró una lista de chequeo como herramienta metodológica, que incorporó la normatividad aplicable y los lineamientos internos y externos relacionados con la gestión del talento humano.

Dicha herramienta permitió orientar el análisis de cumplimiento en aspectos vinculados con el manual de funciones, administración de personal, iniciación del servicio, procesos de selección, registro público, evaluaciones de desempeño, plan institucional de capacitaciones, sistema de estímulos, vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, paridad de género, acuerdos de gestión, meritocracia en la provisión de empleos, comisión de personal, política de talento humano, planes institucionales en gestión del talento humano, trabajo en casa y demás temas relacionados sobre la materia.

La lista de chequeo fue remitida al área auditada para su diligenciamiento, con el propósito de recopilar evidencias que sustentaran el cumplimiento de los criterios definidos. Posteriormente, la información obtenida fue validada por la Oficina de Control Interno, con el fin de consolidar los hallazgos y generar las conclusiones correspondientes.

Es importante resaltar que para la construcción de la lista de chequeo se tuvieron en cuenta necesidades relevantes en la Entidad, conforme a la identificación de los criterios normativos señalados en el capítulo 3 del presente documento y la planeación estratégica del talento humano.

### Etapa de ejecución de la auditoría.

Durante la etapa de ejecución de la auditoría de cumplimiento asociada a las políticas, lineamientos y puntos de control del proceso de Gestión del Talento Humano, y en concordancia con los objetivos establecidos en la planeación, se desarrollaron las siguientes actividades principales<sup>6</sup>:

- **30 de septiembre de 2025:** se notificó formalmente la auditoría mediante el Memorando No. CI-20251001-1239, remitido al área auditada por correo electrónico.
- **3 de octubre de 2025:** la Subdirección de Gestión Corporativa comunicó la designación del enlace responsable para la atención de la auditoría y suscribió la respectiva carta de salvaguarda.

<sup>6</sup> Las actividades que se enuncian en el siguiente numeral se encuentran soportadas en los papeles de trabajo de la auditoría de cumplimiento, los cuales reposan en el archivo de gestión de la OCI.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- **6 de octubre de 2025:** se realizó la reunión de apertura de la auditoría a través de la plataforma Microsoft Teams, con la participación de los representantes de la Subdirección de Gestión Corporativa.  
En la misma fecha, se remitió al área auditada una lista de chequeo como herramienta de verificación de los criterios normativos aplicables a la gestión del talento humano.
- **10 de octubre de 2025:** se recibió la lista de chequeo debidamente diligenciada, acompañada de las evidencias que sustentan el cumplimiento de los criterios evaluados.
- **20 de octubre de 2025:** se solicitó información complementaria y aclaraciones específicas respecto de la aplicación de algunos ítems de la lista de chequeo.
- **21 de octubre de 2025:** se recibió respuesta de la solicitud previamente realizada respecto de las aclaraciones de algunos ítems de la lista de chequeo, acompañada de soportes documentales.
- **22 de octubre de 2025:** se recibió alcance remitido por la Subdirección de Gestión Corporativa respecto de las aclaraciones de algunos ítems de la lista de chequeo.
- **23 de octubre de 2025:** se socializó el informe preliminar de la presente auditoría a la Subdirección de Gestión Corporativa para su conocimiento.
- **27 de octubre de 2025:** se solicitó mesa de trabajo por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa para aclarar aspectos correspondientes al informe preliminar de la presente auditoría.  
**28 de octubre de 2025:** se realizó mesa de trabajo a través de la plataforma Microsoft Teams con la Subdirección de Gestión Corporativa para resolver inquietudes respecto del informe preliminar.  
En la misma fecha, se remitió por parte del auditado observaciones al informe preliminar mediante memorando interno No. CI-20251027-1318.
- **30 de octubre de 2025:** se realizó la reunión de cierre de la auditoría a través de la plataforma Microsoft Teams, con la participación de la Subdirección de Gestión Corporativa.

En consonancia con lo dispuesto en la Ley 2199 de 2022, artículos 5 (numeral 6), 9 y 10, y lo establecido en el Acuerdo Regional 001 de 2022, artículo 4, esta auditoría consideró relevante<sup>7</sup>, para la determinación de sus objetivos y alcance, el análisis del funcionamiento de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca, particularmente en lo referente a la gradualidad de implementación conforme a las capacidades técnicas y financieras asignadas a las dependencias de la Entidad.

---

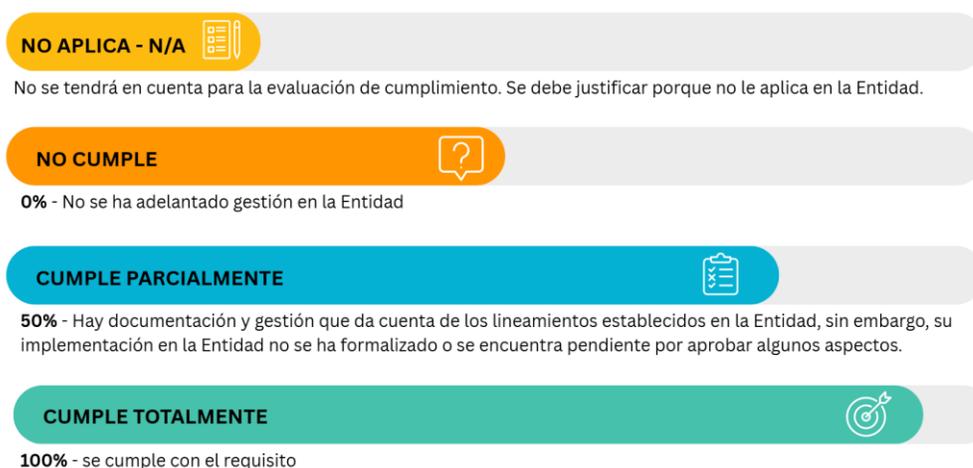
<sup>7</sup> Se enuncian toda vez que se tuvieron en cuenta en la etapa de planeación de la auditoría: Determinación del objetivo, alcance, criterios normativos, programa de trabajo y para la ejecución de este.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5. Desarrollo del Informe

De acuerdo con la identificación de la normatividad aplicable en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, para esta auditoría se elaboró una lista de chequeo donde se relacionaron 146 criterios para ser evaluados, los cuales se encuentran relacionados con el cumplimiento de: Manual de funciones, administración de personal, iniciación del servicio, procesos de selección, registro público, evaluaciones de desempeño, plan institucional de capacitaciones, sistema de estímulos, vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, paridad de género, acuerdos de gestión, meritocracia en la provisión de empleos, comisión de personal, política de talento humano, planes institucionales en gestión del talento humano, trabajo en casa y demás temas relacionados sobre la materia.

A continuación, se presenta la tabla de evaluación de la lista de chequeo que se estableció para determinar el cumplimiento de los criterios normativos relacionados con la gestión del talento humano en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca:



**Gráfica 1:** Tabla de evaluación de criterios  
**Fuente:** Elaborado por el equipo auditor de la Oficina de Control Interno

Se precisa que la metodología implementada tiene como finalidad facilitar a la Entidad la lectura del análisis en materia de gestión del talento humano, destacándose lo que se encuentra implementada, en lo que está trabajando la Entidad y las oportunidades de mejora para el fortalecimiento de esta gestión en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

De acuerdo con lo anterior, se presentan los resultados de la verificación realizada por la Oficina de Control Interno a partir de las respuestas generadas por el auditado en la aplicación de la lista de chequeo:

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5.1. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Manual de Funciones

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 11 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 10 criterios y señaló 1 como no aplicable, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y responsabilidades.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 11 criterios evaluados, 10 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de<sup>8</sup>:
  - La adopción de un manual de funciones y de competencias laborales mediante la Resolución Regional 002 del 9 de enero de 2024.
  - La realización de modificaciones y/o actualizaciones soportadas mediante actos administrativos tales como: la Resolución Regional 041 del 14 de febrero de 2024, la Resolución Regional 119 del 1 de abril de 2024, la Resolución Regional 523 del 23 de diciembre de 2024 y la Resolución Regional 213 del 25 de junio de 2025.
  - Las funciones establecidas para cada empleo de acuerdo con los establecido en el Título 2 Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015.
  - La definición de competencias laborales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 909 de 2004.
  - La socialización del manual de funciones y competencias laborales a los funcionarios de la Entidad.
  - La definición del responsable o encargado de la emisión de certificaciones de funciones y competencias laborales en la Entidad, establecido en el artículo 13 de la Resolución Regional 030 del 9 de febrero de 2024.
2. Del criterio restante, se confirma su no aplicabilidad, toda vez que hace referencia a las gestiones adelantadas en caso de que la Entidad no cuente con un manual de funciones y competencias laborales adoptado. En este sentido, la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca formalizó su adopción mediante la Resolución Regional No. 002 del 9 de enero de 2024.

---

<sup>8</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 8 y 10, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5.2. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Administración del Personal

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 49 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 32 criterios, el cumplimiento parcial de 2 criterios, el no cumplimiento de 3 criterios y 12 criterios que no aplican.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>9</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 49 criterios evaluados, 33 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La definición de vacancia definitivas de acuerdo con los casos descritos en el Decreto 648 de 2017 (Compilado en el Decreto 1083 de 2015).
  - La implementación de mecanismos, herramientas y puntos de control para el registro de las declaraciones de vacancia definitiva a través de una base de datos en Excel y a través del sistema de información Kactus.
  - La implementación de mecanismos, herramientas y puntos de control para el registro de las declaraciones de vacancia temporal a través de una base de datos en Excel y a través del sistema de información Kactus.
  - La definición de lineamientos para el disfrute de vacaciones de los funcionarios públicos de la Entidad mediante la Circular Interna 017 de 2025.
  - La realización de seguimientos a las licencias por enfermedad, maternidad y paternidad para garantizar su reconocimiento económico por parte de las EPS, ARL o entidades competentes según corresponda a través de una base de datos en Excel y a través del sistema de información Kactus.
  - La definición de una responsable o encargado para la gestión de novedades y situaciones administrativas del personal de la Entidad, de acuerdo con las funciones establecidas para quien funja el cargo de Subdirector de Gestión Corporativa según lo indicado en la Resolución Regional 002 de 2024.
  - La definición y seguimiento de las directrices que regulen los permisos no remunerados en la Entidad a través del “*Formato solicitud de permisos*”, donde se especifican las causales para su solicitud.

---

<sup>9</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 12 a la 60, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- El cumplimiento de las directrices definidas en el Decreto 1083 de 2015 para los encargos por concepto de vacancia definitiva o temporal.
  - El reconocimiento de la licencia parental compartida y/o flexible de tiempo parcial, para el periodo de corte de la presente auditoría se observó Resolución Administrativa 001 del 6 de junio 2025 donde se concede licencia remunerada al Director General de la Entidad.
2. De los 16 criterios restantes, se evidenció que 2 de ellos se cumplen parcialmente debido a que los criterios de verificación correspondientes hacen alusión a la formalización de procedimientos respecto de la gestión de situaciones administrativas del personal en la Entidad. De lo cual se observó en las evidencias suministradas por el auditado, en el correo electrónico del día 27 de julio de 2025, referente al proceso de elaboración y aprobación de procedimientos de gestión del talento humano, de los que se destacan el procedimiento de permanencia y de ingreso y retiro.
3. De los 14 criterios faltantes, se evidenció su no aplicabilidad en la Entidad dado que:
- De acuerdo con la información relacionado en los soportes remitidos por el líder del proceso, no se observó que para el periodo de tiempo definido en el alcance de la presente auditoría se realizaran movimientos o traslados de funcionarios públicos de la Entidad por alguna causal o situación establecida en el Decreto 1083 de 2015.
  - De acuerdo con la información relacionado en los soportes remitidos por el líder del proceso, no se observó que para el periodo de tiempo definido en el alcance de la presente auditoría se realizará la suspensión de funcionarios públicos de la Entidad por alguna causal o situación establecida en el Decreto 1083 de 2015.
  - Respecto de la adopción de horarios flexibles en la jornada laboral de la Entidad, no se observó la adopción de esta alternativa mediante el establecimiento de lineamientos internos en el horario laboral de los funcionarios públicos, en concordancia con lo establecido el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015, en donde se precisa que puede implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
  - Respecto de los criterios evaluados asociados al teletrabajo, no se observó la adopción de lineamientos de esta modalidad en el Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, en concordancia con lo indicado en el artículo 2.2.5.5.54 del Decreto 1083 de 2015, en donde se precisa la posibilidad de implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos, se recomienda fortalecer en la Entidad los siguientes aspectos:

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Verificar que las bases de datos, matrices y/o puntos de control implementados para el registro de situaciones en materia de administración de personal en la Entidad, se encuentren diligenciados o completados de manera oportuna, precisa y con la evidencia correspondiente si es de requerirse dado que, con respecto a la información relacionada en el documento en Excel denominado “CONSOLIDADO 2025 DE ACTOS ADMINISTRATIVOS”, al comparar con la información relacionada en los registros generados por Kactus no se observó todas las situaciones administrativas registradas en el sistema de información para los funcionarios identificados con documento de identidad<sup>10</sup> XXXXXXX093, XXXXXXX717 y XXXXX854.
- Aunar esfuerzos en compañía del proceso liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional, con el fin de avanzar en la Entidad en la formalización de los procedimientos relacionados al proceso<sup>11</sup>.

### **5.3. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Iniciación del Servicio.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 12 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 6 criterios, el cumplimiento parcial de 3 criterios y el no cumplimiento de 3 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>12</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 12 criterios evaluados, 6 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La socialización del manual de funciones y competencias laborales a los funcionarios de la Entidad.
  - La realización de la inducción para funcionarios nuevos en la Entidad.
  - La identificación de vacantes de carrera administrativa, a través del Plan Anual de Vacantes de la Entidad, el cual puede ser consultado a través del siguiente enlace: <https://regionmetropolitana.gov.co/node/825>

<sup>10</sup> Por motivos de Ley de protección de datos, se relacionan los últimos tres dígitos de la cédula, si se requiere información adicional para efectos de respuesta del informe preliminar y/o establecimiento del Plan de Mejoramiento.

<sup>11</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios relacionados se encuentran relacionadas en las carpetas 12, 29 y 42, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

<sup>12</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 61 a la 72, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Formulación de anteproyecto para la provisión de recursos en la vigencia 2026, para cofinanciar los procesos de selección con el Consejo Nacional del Servicio Civil.
2. De los 6 criterios restantes, 2 se cumplen parcialmente debido a:
- Los criterios de verificación correspondientes hacen alusión a la formalización de procedimientos respecto al proceso de inducción. De lo cual se observó en las evidencias suministradas por el auditado, en el correo electrónico del día 27 de julio de 2025, lo referente al proceso de elaboración y aprobación de procedimientos de gestión del talento humano, del que se destaca el procedimiento de ingreso y retiro.
3. De los 4 criterios faltantes, se evidenció su no cumplimiento debido a:
- No se observó lineamientos o un procedimiento formalizado para la expedición, entrega, devolución, cambios, actualización o reporte de pérdida del carné institucional por parte de los funcionarios públicos de la Entidad.
  - Respecto la entrega oportuna de los carnés institucionales, se validó la entrega de estos documentos a los siguientes servidores, teniendo en cuenta lo reportado en la respuesta de la lista de chequeo. A continuación, se relaciona la lista de servidores que ingresaron a la Entidad, entre el 21 noviembre de 2024 y el 31 de agosto de 2025, los cuales se encuentran pendientes para la entrega de carné de acuerdo con información relacionada en el documento Excel aportado por el auditado denominado “*LISTADO PLANTA PARA CARNÉ*”.

De acuerdo con el listado de funcionarios, se procedió a validar su fecha de ingreso en la Entidad según con la información relacionada en el documento Excel aportado por el auditado denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*”, generando los siguientes resultados:

IDENTIFICACIÓN <sup>13</sup>	FECHA DE POSESIÓN	ESTADO DE CARNÉ
XXXXXX734	02 de mayo de 2025	Sin entregar
XXXXXX093	11 de diciembre de 2024	Sin entregar
XXXXX547	4 de febrero de 2025	Sin entregar
XXXXX407	27 de enero de 2025	Sin entregar
XXXXX672	7 de enero de 2025	Sin entregar
XXXXX665	1 de agosto de 2025	Sin entregar
XXXXX630	3 de septiembre de 2025	Sin entregar
XXXXXXXX705	15 de agosto de 2025	Sin entregar
XXXXXXXX608	21 de noviembre de 2024	Sin entregar
XXXXXXXX209	7 de enero de 2025	Sin entregar

<sup>13</sup> Por motivos de Ley de protección de datos, se relacionan los últimos tres dígitos de la cédula, si se requiere información adicional para efectos de respuesta del informe preliminar y/o establecimiento del Plan de Mejoramiento.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

A partir de lo anterior, se evidenció que los funcionarios antes señalados no cuentan con la asignación del Carné, superando los 8 días de entrega establecidos en el artículo 2.2.5.8.4 del Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en este decreto<sup>14</sup>.

Se recomienda fortalecer la gestión relacionada con:

- Analizar la viabilidad de establecer lineamientos internos correspondientes a la entrega, devolución, actualización y reporte de pérdida o daño del carné institucional, y la debida socialización de estos con todo el personal vinculado en la Entidad.
- Generar mecanismos que regulen la entrega oportuna de los carnés institucionales y fortalezcan esta gestión en la Entidad.

### **5.4. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los procesos de selección**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 7 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 1 criterio, el cumplimiento parcial de 2 criterios y la no aplicabilidad de 4 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>15</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 7 criterios evaluados, 1 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento respecto del adelantó de gestiones para la provisión de recursos de la vigencia 2026 para cofinanciar concursos o procesos de selección con la Comisión Nacional de Servicio Civil respecto del empleo de carrera administrativa, conforme a anteproyecto presentado a través de correo electrónico del 6 de octubre de 2025 en materia de gestión de talento humano.
2. De los 6 criterios restantes, se evidenció que 2 de ellos cumplen parcialmente debido a que los criterios hacen referencia a si se han realizado concursos o procesos de selección con la Comisión Nacional del Servicio Civil o con universidades públicas o privadas, instituciones universitarias o institutos de educación superior acreditadas por la Comisión sobre la materia. En ese sentido,

<sup>14</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios relacionados se encuentran relacionadas en las carpetas 17 y 66, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

<sup>15</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 72, los cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

conforme a lo indicado anteriormente la Entidad se encuentra en proceso de provisión de recursos.

3. De los 4 criterios faltantes, se confirmó su no aplicabilidad en la Entidad dado que los criterios hacen referencia a modificaciones en concursos o procesos de selección y la divulgación de la convocatoria a los estos. En ese sentido, conforme a lo indicado anteriormente la Entidad se encuentra en proceso de provisión de recursos, por lo tanto, a la fecha no se han realizado concursos o procesos de selección de empleos de carrera administrativa.

De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos, se recomienda fortalecer las acciones concernientes a la adecuada provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC sobre la materia.

### **5.5. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Registro Público**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 1 criterio de verificación contenido en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó la no aplicabilidad de este criterio.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas y el análisis de cumplimiento del criterio evaluado y se confirma para el periodo de corte de la presente auditoría su no aplicabilidad debido a que el criterio evaluado hace referencia a las inscripciones o actualizaciones en el Registro Público de Carrera Administrativa. Por lo tanto, se observó en los soportes suministrados por el auditado que, a la fecha en la planta de personal de la Entidad, no cuenta con servidores de carrera administrativa.

### **5.6. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con las evaluaciones de desempeño**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 7 criterios de verificación contenido en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó la no aplicabilidad 6 criterios y el no cumplimiento de 1 criterio.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas y el análisis de cumplimiento del criterio evaluado y se confirma, para el periodo de corte de la presente auditoría, su no aplicabilidad debido a que el criterio evaluado hace referencia a la aplicación de la evaluación de desempeño de los funcionarios públicos de la Entidad. Por lo tanto, se observó en los soportes suministrados por el auditado que, a la fecha en la planta de personal de la Entidad, no cuenta con servidores de carrera administrativa, los funcionarios vinculados actualmente se encuentran en calidad de provisionalidad o por libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos, se recomienda fortalecer en la Entidad el análisis de la viabilidad de establecer y desarrollar instrumentos y/o mecanismos para evaluar el desempeño de las personas en calidad de provisionalidad, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la gestión de los procesos para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Lo anterior, en concordancia con lo establecido en el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 228621 de 2021 y en el Concepto 07345 del 2009 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### **5.7. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Plan Institucional de Capacitaciones.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 7 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 6 criterios y el cumplimiento parcial de 1 criterio.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>16</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 7 criterios evaluados, 6 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La adopción de un plan institucional de capacitación para la vigencia 2025, el cual se encuentra publicado en la página web de la Entidad y puede ser consultado a través del siguiente enlace: [5859\\_07\\_plan-institucional-de-capacitacion-2025.pdf](#)
  - La identificación de levantamiento de necesidades de capacitación en la Entidad,

---

<sup>16</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 89 a la 92, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

de lo cual se observó los resultados de una encuesta denominada “*Levantamiento de Necesidades de Capacitación 2025*” y correos electrónicos remitidos por algunos líderes de los procesos.

- El plan institucional de capacitación se encuentra articulado con el plan de acción institucional, teniendo en cuenta que se estableció en el plan en mención una actividad relacionada a: “*Documento del Informe ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025*”, el cual puede ser consultado mediante el siguiente enlace: [RMBC\\_pai 2025\\_v6\\_PUBLICAR.xlsx](#)
  - Se establecieron recursos orientados al cumplimiento del plan institucional de capacitación, los cuales se indican en el capítulo del 8 del plan en mención.
  - La realización de seguimiento en el marco del autocontrol al cumplimiento del plan institucional de capacitación.
2. Del criterio evaluado restante, se confirma su cumplimiento parcial debido a que se observaron soportes de seguimiento trimestral en el marco del autocontrol por parte del líder proceso, sin embargo, el criterio evaluado hace referencia a resultados sobre el impacto del plan institucional de capacitación presentado a la Alta Dirección. Esta actividad se encuentra establecida en el plan de acción institucional para la presente vigencia, el cual no tiene fecha específica definida para su ejecución.

Se recomienda presentar a la Alta Dirección el “*Informe ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025*”, incluyendo el impacto del Plan Institucional de Capacitación en la Entidad.

### **5.8. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Sistema de Estímulos**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 12 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 6 criterios, el no cumplimiento 5 criterios y la no aplicabilidad de 1 criterio.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>17</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

---

<sup>17</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios relacionados se encuentran relacionadas en las carpetas 95 a la 106, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

1. De los 12 criterios evaluados, 6 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La adopción de un plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025, el cual puede ser consultado a través del siguiente enlace: [plan-bienestar-social-2025-v2.pdf](#)
  - La identificación de necesidades en la Entidad en materia de bienestar social, estímulos e incentivos, de lo cual se observó encuesta denominada “*Encuesta de Levantamiento de Necesidades de Bienestar 2025*” cuyos resultados pueden ser consultados en el documento de adopción del plan en mención.
  - Medición del clima laboral en la Entidad, de lo cual se observó un informe denominado “*INFORME DE RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL*” realizado por la empresa COMPENSAR en la vigencia 2024.
  - La implementación de una actividad en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 denominada “*desvinculación asistida*”.
  - La realización de seguimientos trimestrales en el marco del autocontrol por el líder del proceso y la aplicación de encuestas de percepción respecto de algunas actividades establecidas en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 denominada “*Encuesta Satisfacción actividades primer semestre 2025*”.
2. De los 6 criterios restantes, se evidenció que 6 de ellos no cumplen debido a:
  - Respecto de la definición de mecanismos o estrategias de financiación de programas de educación forma para empleados de libre nombramiento y remoción, no se observó en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 actividades o soportes relacionados a la definición de lineamientos internos sobre la materia en concordancia con lo establecido en el 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior, se concluye un incumplimiento de este decreto.
  - Respecto de establecer programas encaminados a la preparación a la personas prepensionadas al retiro del servicio, se observó en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025, la programación de una charla correspondiente a “*desvinculación asistida*” estimada para realizar en el mes de octubre de la presente vigencia, sin embargo, dentro de este plan no se observó la definición de un programa para la preparación del retiro de funcionarios en calidad de prepensionados en concordancia a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior, se concluye un incumplimiento de este decreto.
  - Respecto de los incentivos institucionales, no se observó soporte de la ejecución de actividades sobre la materia, sin bien es cierto que, de acuerdo con la información relacionada en documento Excel aportado por el auditado

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*” con corte a la presente auditoría no se cuenta con servidores de carrera administrativa, el artículo 30 de la Ley 1567 de 1998 señala que:

*“Artículo 30º.- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, **así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo**”.* (Negrilla fuera del texto).

Por lo anterior, se concluye un incumplimiento de esta ley en mención, teniendo en cuenta que en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos- 2025, no contienen lineamientos relacionados con incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Se recomienda adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en los artículos 2.2.10.5 y 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 30 de la Ley 1567 de 1998, mediante la definición y formalización de lineamientos internos que contemplen: (i) mecanismos o estrategias de financiación de programas de educación formal dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción (ii) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, y (iii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales.

### **5.9. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 1 criterio de verificación contenido en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el no cumplimiento de este criterio.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas y el análisis de cumplimiento del criterio evaluado y se confirma, para el periodo de corte de la presente auditoría, su no cumplimiento debido a que la información relacionada en el documento Excel denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*” por cuanto se evidenció que, la Entidad no cuenta con la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, no cumple con el porcentaje mínimo de vinculación, el cual corresponde al 3% sobre la planta de

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

personal. Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en este decreto.

Se recomienda adoptar las acciones necesarias para dar cumplimiento al porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, incorporando en su planeación de talento humano estrategias que promuevan la inclusión laboral.

Así mismo, se recomienda que se establezcan mecanismos relacionados con la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

### **5.10. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Paridad de Género.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 3 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 3 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>18</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 3 criterios evaluados, se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La representación del 75% de la participación de mujeres en nivel directivo en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, que de acuerdo con la información relacionada en documento Excel aportado por el auditado denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*” se evidencia 8 cargos de nivel directivo, los cuales 6 de ellos son ocupados por mujeres y el restante por hombres.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se recomienda que se establezcan mecanismos relacionados con la equidad de género e inclusión en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

---

<sup>18</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 108, los cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5.11. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los acuerdos de gestión.

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 10 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 7 criterios y la no aplicabilidad de 3 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 10 criterios evaluados, 7 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La identificación de los cargos que se deben suscribir acuerdos de gestión en la Entidad.
  - Apoyo en la concertación y definición de los indicadores de los acuerdos de gestión por parte de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.
  - La suscripción de acuerdos de gestión dentro del plazo máximo de 4 meses contados desde la posesión del gerente público.
  - La realización periódica de seguimientos y evaluaciones de los Acuerdos de Gestión suscritos en la Entidad.
2. De los criterios restantes, respecto a 1 se evidenció que cumple parcialmente debido a:
  - Se observó documento denominado “*Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales*” mediante el cual se registra el seguimiento de los acuerdos de gestión en la Entidad. Adicional, se observó documento en Excel denominado “*Formatos Acuerdos de Gestión*” donde se evidencia el “*Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación*” pero no se encuentra a la fecha codificado y aprobado, y no se observaron soportes adicionales respecto de su implementación en la Entidad, motivo por el cual, no se pudo comprobar la constancia escrita de los aspectos más relevantes del seguimiento realizado a los acuerdos de gestión conforme a los señalado en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015.
3. De los 3 criterios faltantes, se confirmó su no aplicabilidad dado a:
  - Uno de los criterios hace referencia a que en caso de haber desarrollado su propia metodología la Entidad respecto de los acuerdos de gestión, esta se

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ajuste a los parámetros definidos en el Decreto 1227 de 2005, de lo cual se observó documentos denominado “*Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales*” concerniente a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Los dos criterios restantes hacen referencia a la realización de evaluaciones de los Acuerdos de Gestión por parte de los superiores jerárquicos, lo cual conforme a lo establecido en el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 que a la letra indica:

*“Artículo 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos (...).”*

Motivo por el cual, de acuerdo con el corte de la presente auditoría la Oficina de Control Interno, no puede evaluar el cumplimiento de estos criterios dado que, no se ha culminado la presente vigencia.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se recomienda continuar aunando esfuerzos para culminar las gestiones pertinentes a la documentación de los aspectos relevantes del resultado de los seguimientos realizados a los acuerdos de gestión, en concordancia con lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015.

### **5.12. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la meritocracia en la provisión de empleos.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 9 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 7 criterios y la no aplicabilidad de 2 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>19</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 9 criterios evaluados, 7 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La validación del cumplimiento de requisitos efectuada por el Profesional Especializado con funciones relacionadas a la gestión del talento humano, a

<sup>19</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 122 a la 125, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

través de la verificación de las hojas de vida de SIGEP.

- La comunicación a las personas en calidad de provisionalidad que su vinculación no genera derechos de carrera administrativa.
  - El órgano evaluador antes del nombramiento del funcionario público soporta mediante evidencia el cumplimiento de los perfiles y competencias laborales requeridas para el cargo.
2. De los criterios faltantes, se evidenció su no aplicabilidad debido a que, conforme a lo dispuesto en el 2.2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la publicación de las hojas de vida de los aspirantes en la página web de la entidad y en la del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y la publicación de los antecedentes disciplinarios corresponde su cumplimiento para Entidades del orden nacional. En ese sentido, se precisa lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública respecto de la naturaleza jurídica de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca en el concepto No. 20256000283531 del 27 de junio de 2025:

*“(…) en concepto de este Departamento Administrativo, **la RMBC debe entenderse como una entidad del orden territorial con un régimen especial de asociatividad, creada por disposición legal para el ejercicio conjunto de funciones administrativas por parte de las entidades territoriales que voluntariamente se asocien a ella (…)**” (Negrilla fuera del texto).*

### **5.13. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Comisión de Personal.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 2 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó la no aplicabilidad de los 2 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>20</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y se confirma, para el periodo de corte de la presente auditoría, su no aplicabilidad debido a que la Entidad no ha realizado concursos o procesos de selección de personal de carrera administrativa, teniendo en cuenta lo establecido en el documento denominado “*Correo anteproyecto presupuesto funcionamiento 2026*”, el cual corresponde a la formulación de anteproyecto para la provisión de recursos en la vigencia 2026, para

<sup>20</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 72, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

cofinanciar los procesos de selección con el Consejo Nacional del Servicio Civil<sup>21</sup>.

Se recomienda analizar la viabilidad de adelantar las gestiones administrativas necesarias para la conformación de la Comisión de Personal, incluyendo dentro de su composición servidores vinculados en calidad de provisionalidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.14.2.16 del Decreto 1083 de 2015, lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

### **5.14. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Política de Talento Humano.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 2 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 2 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>22</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 2 criterios evaluados, se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - A través del Plan Estratégico de Talento Humano, se estableció con la política de integridad y gestión de conflictos de interés de la Entidad, la cual puede ser consultada a través de siguiente enlace: [5858\\_06\\_plan-estrategico-th-2025.pdf](#)
  - La realización de autodiagnósticos respecto de la gestión del talento humano, con el fin de realizar seguimiento a la implementación de la política de integridad y gestión de conflictos de interés de la Entidad.

---

<sup>21</sup> Conforme con los argumentos presentados en etapa de socialización del informe preliminar a través de memorando No. CI-20251027-1318 por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa y mesa de trabajo realizada el día 28 de octubre de 2025, se retira el hallazgo emitido en el informe preliminar correspondiente a la conformación de la comisión de personal, el análisis detallado reposa en el acta de cierre en la carpeta de la presente auditoría.

<sup>22</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 133, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### **5.15. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Planes Institucionales en Gestión del Talento Humano.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 4 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 4 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>23</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 4 criterios evaluados, 3 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
  - La adopción de los planes institucionales en materia de talento humano en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca, los cuales pueden ser consultados mediante el siguiente enlace: [Otros Planes | Región Metropolitana](#)
  - La presentación del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2025 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, de lo cual se observó memorando No. CI-20250529-676.
2. Del criterio restante, se evidencia su cumplimiento parcial debido a que se observaron documentos de seguimientos trimestrales en el marco del autocontrol del Plan Institucional de Capacitaciones y el Plan Institucional de Bienestar, sin embargo, no se observaron soportes de seguimiento con el Plan Estratégico de Talento Humano.

Se recomienda presentar los resultados del Plan Estratégico del Talento Humano ante la Alta Dirección.

### **5.16. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Trabajo en casa.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 4 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de los 4 criterios.

---

<sup>23</sup>Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 136 a la 137, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>24</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y confirma su cumplimiento debido a que se encuentran establecidos lineamientos internos respecto de la habilitación del trabajo en casa frente situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, los cuales se indican a través de la Circular Interna 001 de 2025, la Circular Interna 005 de 2025 y Circular Interna 006 de 2025.

### **5.17. Verificación del cumplimiento de otros criterios relacionados a gestión del talento humano.**

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por la dependencia auditada, correspondientes a la aplicación de 5 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó el cumplimiento de 1 criterio, el cumplimiento parcial de 2 criterios y no aplicabilidad de los 2 criterios.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas<sup>25</sup> y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 5 criterios evaluados, 2 cumplen al 100% debido a que, la Entidad cuenta con un formato denominado “*Plan de mejoramiento individual*” en el cual se registra el seguimiento cumplimiento de las funciones de las personas vinculadas en la Entidad en calidad de provisionalidad, sin embargo, no se observó lineamientos definidos y formalizados en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca para la aplicación de esta metodología.
2. De los criterios restantes, 3 se confirma su no aplicabilidad, en la actualidad la Entidad no ha realizado concursos o procesos de selección de personal de carrera administrativa, teniendo en cuenta los establecido en el documento denominado “*Correo anteproyecto presupuesto funcionamiento 2026*”, el cual corresponde a la formulación de anteproyecto para la provisión de recursos en la vigencia 2026, para cofinanciar los procesos de selección con el Consejo Nacional del Servicio Civil.

De acuerdo con los resultados anteriormente expuestos, se recomienda continuar con las acciones concernientes a la adecuada provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento

---

<sup>24</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 138 a la 141, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

<sup>25</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 142 a la 146, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC sobre la materia.

### **5.18. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados a informes de empalme.**

La Oficina de Control Interno a través de correo electrónico del día 20 de octubre de 2025, realizó unas preguntas respecto de lo dispuesto en la Ley 951 de 2005 en materia de informes de empalme, de lo cual mediante correo electrónico del día 21 de octubre de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa dio respuesta de la solicitud. Sobre el particular se observó:

- Informe de gestión de quien fungió el cargo de Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicaciones hasta el día 3 de abril de 2025, junto con el soporte de remisión a través de correo electrónico y trazabilidad de los correos electrónicos respecto de las observaciones realizadas al mismo.
- Informe de gestión de quien fungió el cargo de Subdirector de Planeación Metropolitana y Regional hasta el día 30 de abril de 2025, junto con el soporte de remisión a través de correo electrónico y trazabilidad de los correos electrónicos respecto de las observaciones realizadas al mismo.
- Informe de gestión de quien fungió el cargo de Jefe de Oficina Asesora de Planeación Institucional con corte al 31 de diciembre de 2024, junto con el soporte de remisión a través de correo electrónico.

Una vez analizadas las respuestas y verificados los soportes presentados por el auditado, se evidenció que con corte a la presente auditoría no se ha presentado cambio del representante legal de la Entidad, motivo por el cual no se han presentado informes de empalme al respecto<sup>26</sup>. Sin embargo, como buena práctica la Entidad teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Ley 951 de 2005, para los casos de desvinculación de funcionarios catalogados como gerentes públicos presentados a la fecha, se ha solicitado la radicación de estos de informes, con el fin de que sean insumo para la continuidad y guarda de trazabilidad de los procesos.

De acuerdo con lo expuesto, se recomienda documentar estas buenas practicas atendiendo la gestión del conocimiento.

---

<sup>26</sup> Ley 951 de 2005:

*“Artículo 1º. La presente ley tiene por objeto fijar las normas generales para la entrega y recepción de los asuntos y recursos públicos del Estado colombiano, establecer la obligación **para que los servidores públicos en el orden nacional, departamental, distrital, municipal, metropolitano en calidad de titulares y representantes legales**, así como los particulares que administren fondos o bienes del Estado presenten al separarse de sus cargos o al finalizar la administración, según el caso, un informe a quienes los sustituyan legalmente en sus funciones, de los asuntos de su competencia, así como de la gestión de los recursos financieros, humanos y administrativos que tuvieron asignados para el ejercicio de sus funciones”.* (Negrilla fuera del texto).

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5.19. Respetto del Sistema de Información KACTUS.

La Oficina de Control Interno a través de correo electrónico del día 20 de octubre de 2025, realizó unas preguntas respecto de sistema de información Kactus manejado en la Entidad para el registro de novedades nómina y situaciones administrativas, de lo cual mediante correos electrónicos de los días 21 y 22 de octubre de 2025 la Subdirección de Gestión Corporativa dio respuesta de la solicitud.

De la información relacionada se observó:

- Los roles definidos en el sistema Kactus corresponden a: 10. NM-PAREMTRIZACIÓN. 101 AC- ANÁLISIS DE CARGOS y 105 BI-DATOS EMPLEADOS de tipo común y los roles 20 NM- NOMINA ESTANDAR y 30 GN-SEGURIDAD Y ADMINISTRACIÓN correspondientes al usuario administrador.
- Se cuenta con un programa denominado “log de auditoría” que permite la validación de modificación, inserción o eliminación de registros dentro del sistema Kactus.
- Se cuenta con un ambiente de prueba y de producción dentro del sistema Kactus.

Sobre el particular, es importante precisar que a través del memorando No. CI-20250825-1022 del día 26 de agosto de 2025, la Oficina de Control Interno socializó los resultados de la auditoría de cumplimiento denominada “Seguimiento a los sistemas para el manejo financiero, contable, presupuestal y gestión de personal implementados en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca - RMBC a 30 de junio de 2025”<sup>27</sup>, que respecto del sistema de información Kactus se destaca las siguientes observaciones y recomendaciones:

#### *“Observación No. 3 y Recomendación*

*Alineado con la observación denominada “Usuarios de Sistemas de Información ERP METRO SEVEN – DIGITAL WARE y KACTUS-HCM-Nómina”, se sugiere implementar las siguientes acciones con el fin de fortalecer los controles sobre los usuarios del sistema de información ERP METRO SEVEN – DIGITAL WARE y KACTUS HCM-Nomina:*

- *Establecer un procedimiento formal de alta, modificación y baja de usuarios, con aprobación documentada por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa.*
- *Realizar revisiones periódicas (al menos trimestrales) de los perfiles de acceso, asegurando que los permisos asignados correspondan a las funciones reales de cada usuario.*
- *Aplicar el principio de mínimo privilegio, limitando los accesos únicamente a lo*

<sup>27</sup> Puede ser consultado a través del siguiente enlace: [informe-de-auditoria-de-cumplimiento--seguimiento-a-los-sistemas-para-el-manejo-financiero.-contable.-presupuestal-y-gestion-de-personal.pdf](#)

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

*necesario para el cumplimiento de las tareas asignadas.*

- *Documentar y monitorear (autoevaluación) cualquier cambio en los perfiles de usuario, incluyendo la trazabilidad de autorizaciones y modificaciones.*

### *Recomendación 4*

*Se sugiere documentar, acorde con lo establecido en el contrato No. RM-CD-056-2024, la recepción del licenciamiento de los sistemas ERP METRO SEVEN -DIGITAL WARE y KACTUS-HCM- nómina a fin de poder determinar el inicio del servicio de soporte, toda vez que en el marco de la auditoría no se pudo establecer documentación relacionada con el recibo del licenciamiento”.*

Por lo anterior se recomienda al líder del proceso evaluar las sugerencias previamente citadas para fortalecer esta gestión en la Entidad.

## **6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas**

Para la realización de este seguimiento, se aplicaron las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en Colombia, teniendo en cuenta que las pruebas realizadas se efectuaron mediante muestreo selectivo, por consiguiente, no se cubrió la verificación de la efectividad de todas las medidas de control del proceso.

Aunado a lo anterior, se precisa que, durante el desarrollo, no se presentaron limitaciones, así como tampoco, se dio lugar a la presentación de conflicto de intereses que pudieran afectar o impedir su desarrollo y resultado.

Se destaca la colaboración oportuna, pertinente e integral en el ejercicio de evaluación independiente realizado por la Oficina de Control Interno por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa- Talento Humano.

Se precisa además que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de Control Interno, pueden ocurrir errores e irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la planeación y realización del presente seguimiento, es así como la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca y las dependencias que la integran, son las responsables de establecer y mantener un adecuado Sistema de Control Interno y prevenir posibles irregularidades, de acuerdo con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.

Así mismo, se indica que, como resultado de la verificación, se determinó que la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca, ha implementado actividades y controles que conllevan a la adecuada y oportuna gestión del Talento Humano; sin embargo, se recomienda continuar fortaleciendo las medidas que se vienen implementando en la Entidad- acciones de mejoramiento.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 7. Conclusiones<sup>28</sup>: Hallazgos, Observaciones<sup>29</sup> y/o Recomendaciones<sup>30</sup>

Una vez adelantadas las etapas de planeación y ejecución del seguimiento, se precisa que se evidenciaron situaciones que ameritan el planteamiento de hallazgos y recomendaciones. Sobre el particular, es importante señalar que:

- I. Los hallazgos están llamados a elaborar Plan de Mejoramiento,
- II. Las recomendaciones no están llamadas a establecer Plan de Mejoramiento, pero se invita a que sean evaluadas por el Líder del Proceso con el fin de ser tenidas en cuenta en la Entidad para generar oportunidades de mejora al proceso.
- III. El informe preliminar surtió su etapa de socialización, periodo en el que se recibieron comentarios y observaciones del auditado, y estas fueron resueltas a través de mesa de trabajo y en la reunión de cierre de la auditoría; en esta última instancia se atendió cada uno de los comentarios, se realizó un análisis técnico sobre los mismos y se generaron ajustes al informe preliminar, los cuales se pueden evidenciar en el acta de cierre, es así como las conclusiones finales se describen a continuación:

#### Hallazgos

##### 1. Entrega de carné institucional a funcionarios públicos de la Entidad:

Respecto la entrega oportuna de los carnés institucionales, se validó la entrega de estos documentos a los siguientes servidores, teniendo en cuenta lo reportado en la respuesta de la lista de chequeo. A continuación, se relaciona la lista de servidores que ingresaron a la Entidad entre el 21 noviembre de 2024 y el 31 de agosto de 2025 los cuales se encuentran pendientes para la entrega de carné de acuerdo con información relacionada en el documento Excel aportado por el auditado denominado “*LISTADO PLANTA PARA CARNÉ*”.

De acuerdo con el listado de funcionarios, se procedió a validar su fecha de

<sup>28</sup> Sobre el particular se sugiere tener en cuenta lo señalado en el Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del auditor de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca– Resolución Regional No. 281 de 2025 - que señala “ Cuando en el marco de la evaluación independiente - auditoría interna- la Oficina de Control Interno identifique posibles incumplimientos o materialización de riesgos que impacten negativamente a la entidad y al cumplimiento de sus objetivos, deberá (i) recomendar al o los líder(es) del (de los) proceso (s) adelantar la investigación administrativa pertinente e (ii) informar a las instancias correspondientes para las acciones que se requieran, en el marco de lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 2.2.21.4.7. del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 338 de 2019”.

<sup>29</sup> Las observaciones son banderas rojas para el proceso, que buscan que la Entidad analice dichas circunstancias evidenciadas en el seguimiento, con el fin de evaluar la necesidad de adoptar y/o fortalecer puntos de control y/o implementar acciones; sin embargo, se aclara que estas no están llamadas a establecerse Plan de Mejoramiento.

<sup>30</sup> En el presente informe de auditoría, la Oficina de Control Interno no determinó hallazgos, sino observaciones y recomendaciones, teniendo en cuenta el principio de gradualidad de que trata el artículo 5 numeral 6, artículo 9 y 10 de la Ley 2199 de 2022 y el Acuerdo Regional 001 de 2022 artículo 4; las cuales se emiten con el fin de generar oportunidades de mejora al proceso, y que serán analizadas en próximos seguimientos.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ingreso en la Entidad de acuerdo con información relacionada en el documento Excel aportado por el auditado denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*”, generando los siguientes resultados:

IDENTIFICACIÓN <sup>31</sup>	FECHA DE POSESIÓN	ESTADO DE CARNÉ
XXXXXX734	02 de mayo de 2025	Sin entregar
XXXXXXXX093	11 de diciembre de 2024	Sin entregar
XXXXX547	4 de febrero de 2025	Sin entregar
XXXXX407	27 de enero de 2025	Sin entregar
XXXXX672	7 de enero de 2025	Sin entregar
XXXXX665	1 de agosto de 2025	Sin entregar
XXXXX630	3 de septiembre de 2025	Sin entregar
XXXXXXXX705	15 de agosto de 2025	Sin entregar
XXXXXXXX608	21 de noviembre de 2024	Sin entregar
XXXXXXXX209	7 de enero de 2025	Sin entregar

Se evidenció que los funcionarios antes señalados no cuentan con la asignación del Carné, superando los 8 días de entrega establecidos en el artículo 2.2.5.8.4 del Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en este decreto<sup>32</sup>.

### 2. Mecanismos de financiamiento de programas de educación formal:

Respecto de la definición de mecanismos o estrategias de financiación de programas de educación forma para empleados de libre nombramiento y remoción, no se observó en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 actividades o soportes relacionados a la definición de lineamientos internos sobre la materia en concordancia con lo establecido en el 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, donde se señala que:

*“Artículo 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera (...)”.*

Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en el anterior precepto normativo.

<sup>31</sup> Por motivos de Ley de protección de datos, se relacionan los últimos tres dígitos de la cédula, si se requiere información adicional para efectos de respuesta del informe preliminar y/o establecimiento del Plan de Mejoramiento.

<sup>32</sup> Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios relacionados se encuentran relacionadas en las carpetas 17 y 66, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 3. Programas de preparación de retiro del servicio para personas prepensionadas:

Respecto de establecer programas encaminados a la preparación a la personas prepensionadas al retiro del servicio, se observó en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025 la programación de una charla correspondiente a “*desvinculación asistida*” estimada para realizar en el mes de octubre de la presente vigencia, sin embargo, dentro de este plan no se observó la definición de un programa para la preparación del retiro de funcionarios en calidad de prepensionados en concordancia a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015., donde se señala que:

*“Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: (...)*

*Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio (...)*”

Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en el anterior precepto normativo.

### 4. Lineamientos internos de incentivos institucionales:

Respecto de los incentivos institucionales, no se observó soporte de la ejecución de actividades sobre la materia, sin bien es cierto que, de acuerdo con la información relacionada en documento Excel aportado por el auditado denominado “*PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025*” con corte a la presente auditoría no se cuenta con servidores de carrera administrativa, el artículo 30 de la Ley 1567 de 1998 señala que:

*“Artículo 30º.- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, **así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo**”.* (Negrilla fuera del texto).

Por lo anterior, se concluye un incumplimiento de esta ley en mención, teniendo en cuenta que en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos- 2025, no contienen lineamientos relacionados con incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

### 5. Vinculación laboral de personas en condición de discapacidad:

De acuerdo con la información relacionada en el documento Excel denominado “PLANTA DE EMPLEOS\_OCTUBRE DE 2025” por cuanto se evidenció que, la Entidad no cuenta con la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, donde se señala que:

*“ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:*

- 1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (...).”*

Por lo anterior, se concluye un incumplimiento a lo establecido en el anterior precepto normativo.

### Recomendaciones

1. Respecto del manual de funciones se sugiere generar espacios y/o implementar estrategias de socialización del Manual de Funciones y Competencias Laborales dirigidas a todos los funcionarios de la Entidad.
2. Respecto de las bases de datos, matrices y/o puntos de control implementados para el registro de situaciones en materia de administración de personal en la Entidad, se sugiere asegurar mediante ejercicios de autocontrol que se encuentren diligenciados o completados de manera oportuna, precisa y con la evidencia correspondiente si es de requerirse.
3. Continuar aunando esfuerzos en compañía del Proceso liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional con el fin de i) realizar la formalización de procedimientos relacionados al proceso, al igual que, ii) fortalecer la construcción del mapa de riesgos institucionales mediante la identificación y descripción del riesgo, análisis de riesgo inherente, diseño y análisis de controles y valoración del riesgo residual en concordancia con los lineamientos internos y externos de la gestión del talento humano en la Entidad.
4. Respecto del carné institucional se sugiere analizar la viabilidad de establecer lineamientos internos correspondientes la entrega, devolución, actualización y reporte de pérdida o daño este documento, y la debida socialización de estos con todo el personal vinculado en la Entidad.

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

5. Generar mecanismos que regulen la entrega oportuna de los carnés institucionales y fortalezcan esta gestión en la Entidad.
6. Dar continuidad a las acciones concernientes a la adecuada provisión de empleos de carrera administrativa de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC sobre la materia.
7. Respecto de la evaluación del desempeño de los servidores vinculados en calidad de provisionalidad, se sugiere analizar la viabilidad de establecer y desarrollar instrumentos y/o mecanismos para evaluar el desempeño de las personas en calidad de provisionalidad, con el fin de identificar oportunidades de mejora en la gestión de los procesos para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Lo anterior, en concordancia con lo establecido en el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Concepto 228621 de 2021 y en el Concepto 07345 del 2009 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
8. Presentar a la Alta Dirección el *“Informe ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025”*, incluyendo el impacto del Plan Institucional de Capacitación en la Entidad.
9. Adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en los artículos 2.2.10.5 y 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 30 de la Ley 1567 de 1998, mediante la definición y formalización de lineamientos internos que contemplen: (i) mecanismos o estrategias de financiación de programas de educación formal dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción (ii) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, y (iii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales.
10. Respecto de la vinculación laboral en la Entidad de personas en condición de discapacidad se sugiere adopte las acciones necesarias para dar cumplimiento al porcentaje mínimo de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, incorporando en su planeación de talento humano estrategias que promuevan la inclusión laboral.
11. Establecer mecanismos relacionados con la vinculación de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.
12. Establecer mecanismos relacionados con la equidad de género e inclusión en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.
13. Analizar la viabilidad de adelantar las gestiones administrativas necesarias para la conformación de la Comisión de Personal, incluyendo dentro de su composición servidores vinculados en calidad de provisionalidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.2.14.2.16 del Decreto 1083 de 2015, lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.
14. Presentar los resultados del Plan Estratégico del Talento Humano ante la Alta Dirección.
15. Continuar aunando esfuerzos para culminar las gestiones pertinentes a la documentación de los aspectos relevantes del resultado de los seguimientos

## INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

realizados a los acuerdos de gestión, en concordancia con lo estipulado en el artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015.

16. Respecto de la presentación de informes de empalme para cargos diferentes al representante legal se recomienda documentar estas buenas prácticas atendiendo la gestión del conocimiento en la Entidad.
17. Respecto del sistema de información Kactus se sugiere analizar la viabilidad de adoptar las observaciones y recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno durante la auditoría de cumplimiento denominada *“Seguimiento a los sistemas para el manejo financiero, contable, presupuestal y gestión de personal implementados en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca - RMBC a 30 de junio de 2025”*, socializado a través memorando No. CI-20250825-1022 del día 26 de agosto de 2025.

### Realizó verificación y elaboró informe



---

Yuly Andrea Ujueta Castillo  
Auditora Líder



---

Nelson Fabian Loaiza Elizalde  
Auditor de Apoyo

### Revisó y aprobó



---

Andrea Reyes Saavedra  
Jefe Oficina de Control Interno