

**Al contestar por favor cite este número
Radicado N° 202601300021343**

Bogotá D.C., 28 de Septiembre de 2026

MEMORANDO

PARA:

Henry David Ortiz Saavedra

Subdirector de Gestión Corporativa- Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Luis Felipe Lota

Director y Presidente del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Luis Eduardo Gutiérrez Díaz

Subdirector de Gestión de Proyectos - Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Subdirector de Planeación Metropolitana y Regional (E)- Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Luis Alberto Colorado Aldana

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Institucional - 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 la Oficina Asesora de Comunicaciones y Participación Ciudadana - Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Gotardo Antonio Yáñez Álvarez

Jefe Oficina Jurídica - Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Luz Dary Garzón Guevara

Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno - Miembro del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

DE:

ANDREA REYES SAAVEDRA

Jefe de Oficina de Control Interno



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

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

Respetados doctores,

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno realizó durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2026, la auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos estrategias en materia de Talento Humano”.

Las conclusiones de la verificación se describen en el numeral 7 del informe que se anexa a la presente comunicación.

Se precisa, para ilustración del lector, que los resultados del informe se evidencian desde la página 1 a la 67; y, de la página 67 a la 117 (50 páginas) se observa la respuesta remitida al informe preliminar por la Entidad y los análisis realizados a estos por la Oficina de Control Interno, los cuales le permitirán al proceso contar con herramientas para la determinación de la causa raíz de las circunstancias evidenciadas en el ejercicio de evaluación independiente y/o adoptar las decisiones pertinentes frente a la viabilidad o no de las recomendaciones emitidas.

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.

Finalmente precisamos que:

- (i) Teniendo en cuenta que el Sistema de Correspondencia - SIGMA se encuentra en etapa de desarrollo de acuerdo con la respuesta remitida a la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2025 por la Subdirección de Gestión Corporativa – PQRSD1, se remite al líder del proceso, a fin de que puedan conocer en primera instancia los resultados y analizar las conclusiones del informe; y en la categoría de “informados” a los Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; y,
- (ii) Asimismo, el memorando y el informe serán enviados por correo electrónico con

¹ Usuario: dmahecha@regionmetropolitana.gov.co



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015² y en la Resolución Regional 112 de 2025, “Por medio de la cual se crea, integra y establece el reglamento de funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca”. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Sistema de Correspondencia - SIGMA de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca no permite asignar varios usuarios como destinatarios principales, dado que actualmente se encuentra en desarrollo.

Cordialmente,

REYES SAAVEDRA Firmado digitalmente por
AURORA ANDREA REYES SAAVEDRA
AURORA ANDREA

ANDREA REYES SAAVEDRA
Jefe de Oficina de Control Interno

Proyectó: María Claudía Olivo – Contratista Oficina de Control Interno / Yesica Fernanda Pabón – Contratista Oficina de Control Interno.

Revisó: Yuly Andrea Ujueta – Contratista OCI.

Anexos: (1) Informe final auditoría de cumplimiento – Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos estrategias en materia de Talento Humano.

² “(...) PARÁGRAFO 1. Los informes de auditoría, seguimiento y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoría y/o Junta Directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera”. (Negrilla fuera del texto).



Correo institucional:

contactenos@regionmetropolitana.gov.co

NIT: 901665578-7



Dirección:

Avenida Calle 26 #57-83,
Edificio CEMSA Torre 8 / Piso 15



Teléfono Conmutador:

+57 (601) 384 0687

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

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

Septiembre de 2026

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

1 Contenido

1	Contenido	2
1.	Objetivos	4
1.1	Objetivo General	4
1.2	Objetivos Específicos	4
3.	Criterios Normativos	4
4.	Metodología.....	9
5.	Desarrollo del Informe	12
5.1.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Manual de Funciones	13
5.2.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Administración del Personal	14
5.3.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Iniciación del Servicio.	17
5.4.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los procesos de selección	18
5.5.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Registro Público	19
5.6.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con las evaluaciones de desempeño.....	19
5.7.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Plan Institucional de Capacitaciones.	20
5.8.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con el Sistema de Estímulos	21
5.9.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Paridad de Género.	23
5.10.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con los acuerdos de gestión.	23
5.11.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la meritocracia en la provisión de empleos.....	25
5.12.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Comisión de Personal.	26
5.13.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Política de Talento Humano.....	26
5.14.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Planes Institucionales en Gestión del Talento Humano.	27
5.15.	Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con Trabajo en casa.	28
5.16.	Verificación del cumplimiento de otros criterios relacionados a gestión del talento humano.	28
5.17.	Evaluación de condiciones generales del procedimiento de nómina.	29
5.18.	Respecto del seguimiento al cumplimiento normativo en materia de acoso laboral,	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

equidad de género e inclusión de personas en condición de discapacidad, y al avance del Plan de Mejoramiento Institucional -PMI de la CGR- y las acciones implementadas respecto de las recomendaciones generadas en las auditorías internas 2025 por la Oficina de Control Interno sobre la materia. 42

6. Cumplimiento de las Normas Internacionales de Auditoría, limitaciones, conflictos de interés y fortalezas evidenciadas 53

7. Conclusiones: Hallazgos, Observaciones y/o Recomendaciones 54

Anexo 1 Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa.

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, seguridad social, parafiscales e incapacidades de los servidores de la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan los procedimientos implementados y el cumplimiento de la normatividad vigente.
4. Verificar el cumplimiento normativo en materia de acoso laboral, equidad de género e inclusión de personas en condición de discapacidad en Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, así como realizar seguimiento del avance de las acciones mejoramiento establecidas en el Plan de Mejoramiento Institucional vigente para el Hallazgo No. 13 “Políticas Institucionales de Equidad de Género y Discapacidad” emitido por la Contraloría General de la República; como de las acciones implementadas, sobre la materia, respecto de las recomendaciones señaladas en las auditorías de cumplimiento y de gestión realizadas en la vigencia 2025, por la Oficina de Control Interno, al SG-SST y a la Gestión de Talento Humano, respectivamente (seguimiento en progreso)

2. Alcance¹

La verificación se realizará entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026. 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 y el recurso humano de la Oficina de Control Interno

3. Criterios Normativos²

Los criterios de la verificación se encuentran sustentados, en la siguiente normativa externa e interna sobre la materia³:

¹ 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.

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

³ Criterio normativo previamente socializado, mediante comunicación interna con radicado No. No. 202601300015723 del 06 de Oficina de Control Interno | septiembre de 2026

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Normativa Gestión de Talento Humano

- Constitución Política artículos 209 y 269⁴.
- Ley 87 de 1993⁵ *“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, 4, 15, 16, 17, 22, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37 al 40, 47, 48, 49.
- 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”*.
- 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 2.2.5.4.8, 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.
- 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”*.
- 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”*.

agosto de 2026- 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.

⁴ Se precisa que los artículos en mención son inherentes al Sistema de Control Interno; sin embargo, se enuncian en el seguimiento ya que el componente de evaluación y seguimiento hace parte integral de este y resultan relevantes e ilustrativos.

⁵ En especial destacamos en el marco de la presente auditoría el artículo 9 que a la letra indica: *“(…) Definición de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la revaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos. PARAGRAFO. Como mecanismos de verificación y evaluación del control interno se utilizarán las normas de auditoría generalmente aceptadas, la selección de indicadores de desempeño, los informes de gestión y de cualquier otro mecanismo moderno de control que implique el uso de la mayor tecnología, eficiencia y seguridad (...)*. Y artículo 12 *Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: (...) e) Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios;* (Negrilla fuera del texto)

Oficina de Control Interno | septiembre de 2026

Página 5 de 117

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Circular Externa 2023RS005458 Comisión Nacional del Servicio Civil - “Lineamientos para la provisión de empleos temporales”.
- Acuerdo 6178 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil- “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- 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”.
- 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”.
- Concepto 07345 de 2009 Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Concepto 228621 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública
- Guía rol de las unidades u oficinas de control interno, auditoría interna o quien haga sus veces Versión 3 - septiembre 2024
- Resolución 415 de 2025, “Por la cual se modifica la Resolución 332 de 9 de septiembre de 2024 y se dictan otras disposiciones”.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, versión 6, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en diciembre de 2024.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-versión 7 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en agosto de 2026.
- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6 de 2022.
- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 7 de 2025.
- Guía para la gestión estratégica y el fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas (Versión 5 de julio de 2026), del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.
- 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”.

Normativa de Gestión de Nómina

- Constitución Política de Colombia de 1991.Literales e) y f) del numeral 19 del artículo 150 y artículo 48.
- Ley 4 de 18 de mayo de 1992. Por la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del Régimen Salarial y Prestacional de los Empleados Públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las Prestaciones Sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, Numeral 19, Literales e) y f) de la Constitución Política”, Artículo 12.
- Ley 1635 de 11 de junio de 2013. por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos.
- Decreto Ley 3135 de 1968. Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
- Decreto Ley 1042 de 1978. “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*- Compila toda la reglamentación sobre administración del empleo público, situaciones administrativas (licencias, permisos, suspensiones), liquidación de prestaciones.
- Decreto 1045 de 1978. Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.”
- Decreto 2183 de 2023. *Por medio del cual se establece el régimen salarial para los empleados públicos de la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca y se dictan otras disposiciones.*
- *Acuerdo Regional No.009 del 29 de septiembre de 2025, por medio del cual se fijó el incremento salarial de la vigencia 2025.*
- *Acuerdo Regional No.003 del 27 de marzo de 2026, por medio del cual se fijó el incremento salarial de la vigencia 2026.*
- Procedimiento de nómina, seguridad social y parafiscales, P-GTH-008 Versión:1 Fecha: 29-05-2026.
- Caracterización del proceso gestión del talento humano, F-ECM-002 Versión: 2 - Fecha: 08-05-2025.
- Mapa de riesgos Institucional Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca - Publicado el 7/31/2026.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Normativa de Acoso Laboral, Equidad de Género y Vinculación de Personas en Condición de Discapacidad

- Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 2199 de 2022 "Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".
- Ley 581 de 2000 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones (Modificado recientemente por la Ley 2424 de 2024- Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.)”.
- Ley 1616 de 2013 “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”
- 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 823 de 2003 "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres".
- Ley 2424 de 2024 “Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1145 de 2007 “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.”
- Directiva 021 de 2025 emitida por la Procuraduría General de la Nación cuyo asunto es: “Cumplimiento de la ley 581 de 2000 "ley de cuotas", la ley 2424 de 2024, por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público y el decreto 859 de 2025”
- Circular Conjunta No.100-004-2024 con asunto: Lineamientos para la aplicación de la circular No. 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Circular 003 de 2024 emitido por la Procuraduría General de la Nación cuyo asunto es: “Directrices para el cumplimiento de normas de rango

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”.

- Circular 100-005-2024 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con asunto: “Cumplimiento de los lineamientos sobre la estrategia de diversidad e inclusión en el empleo público”
- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 6 de 2022.
- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas Versión 7 de 2025.

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

4. Metodología⁶

La metodología empleada por la Oficina de Control Interno corresponde a la establecida en el procedimiento interno denominado “Procedimiento de auditoría Interna basada en riesgos (Código: P-ECM-002 Versión: 2), en la Guía para la gestión estratégica y el fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas (Versión 5 de julio de 2026), 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 Auditor⁷ con el fin de atender las fases de esta auditoría.

Teniendo en cuenta lo anterior, se desarrollaron, con corte al informe preliminar, las siguientes fases en el ejercicio de auditoría:

Etapas 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 normativa 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 proceso auditado para su diligenciamiento, con el propósito de recopilar evidencias que sustentaran el cumplimiento de los criterios

⁶ 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.

⁷ Resolución 281 de 2025 del 6 de agosto de 2025

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

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.

Etapas 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 principales⁸:

- Se realizó análisis de los criterios normativos aplicables para el seguimiento, dada la naturaleza de régimen especial señalada, para la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca, en la Ley 2199 de 2022.
- Mediante comunicación interna con radicado No. 202601300015723 del 06 de agosto de 2026, remitido a través de SIGMA, la Oficina de Control Interno notificó a la Subdirección de Gestión Corporativa como responsable del proceso de Gestión del Talento Humano por competencia funcional y a la Oficina Asesora de Planeación Institucional, el inicio de la auditoría interna de cumplimiento denominada *“Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”*. En dicho comunicado se solicitó la información requerida y se enunciaron los criterios normativos que orientarán el desarrollo de la auditoría.
- El 11 de agosto de 2026 se llevó a cabo la reunión de apertura de la auditoría interna de cumplimiento denominada *“Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”*, con la participación del líder del proceso, el Subdirector de Gestión Corporativa el enlace designado y delegado de la Oficina Asesora de Planeación Institucional. Durante la reunión se comunicaron entre otros aspectos el objetivo, el alcance, el marco normativo aplicable.
- El 12 de agosto de 2026 la Subdirección de Gestión Corporativa comunicó la designación del enlace responsable para la atención de la auditoría y suscribió la respectiva carta de salvaguarda.
- Se realizó el análisis de la información remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa mediante comunicación interna con radicado No. 202604000017053

⁸ 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

del 20 de agosto de 2026, correspondiente a la Gestión de Nómina. Esta documentación fue entregada en respuesta a la solicitud formulada por la Oficina de Control Interno.

- Se realizó el análisis de la información remitida por la la Subdirección de Gestión Corporativa mediante comunicación interna con radicado No. 202604000018143 del 28 de agosto de 2026, correspondiente a la lista de chequeo debidamente diligenciada con las evidencias documentales suministrada que sustentan el cumplimiento de los criterios evaluados.
- El día 03 de septiembre de 2026 se realizó mesa de trabajo, en la cual se desarrolló prueba de recorrido, con el equipo de la Talento Humano encargado del procedimiento la nómina, seguridad social, parafiscales y novedades, integrado por el profesional especializado con funciones de Talento Humano y contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa, encargada del procedimiento operativo y procesamiento técnico en el aplicativo KACTUS HRP. Se indagó por la ejecución de las actividades procedimentales, y los puntos de control.
- El día 11 de septiembre de 2026 se realizó mesa de trabajo presencial con la contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa, encargada del procedimiento operativo y procesamiento técnico en el aplicativo KACTUS HRP, con el fin de solventar inquietudes y aclarar aspectos relacionados con la metodología de cálculo y aplicación de la Retención en la Fuente bajo el Procedimiento No.2, durante la sesión, la contratista aportó la documentación e información de soporte correspondiente para la verificación sustantiva por parte de la auditoría.
- En cuanto al método de muestreo no estadístico⁹ se efectuó la revisión de los registros de ejecución de controles establecidos en los procedimientos enunciados en el objeto del informe, tomando una muestra aleatoria de los mismos, analizándose de manera conjunta con los responsables del proceso en mesas de trabajo.
- Para la revisión de la evidencia documental y ejecución de pruebas analíticas relacionadas con la nómina, se aplicó un muestreo no estadístico, seleccionado los periodos de marzo y julio de 2026, para estos dos meses seleccionados, la muestra sobre la cual se aplicó la prueba de auditoría abarcó la totalidad de los soportes mensuales, compuesto por:

⁹ Página 94 de la Guía para la gestión estratégica y el fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas (Versión 5 de julio de 2026), del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Matrices de novedades: Reportes en Excel de las novedades radicadas en marzo y julio de 2026.
 - Archivos de sistema: Descargues de la pre-nómina en archivo Excel y nómina definitiva expedidos por Kactus.
 - Evidencia de autocontrol: Soportes documentales que acreditan la revisión de las novedades, validación de la pre-nómina y solicitud de registro presupuestal.
 - Seguridad social y parafiscales: Autoliquidaciones de aportes, planillas pagadas en el operador PILA.
-
- A través de correo electrónico del 15 de septiembre de 2026, la Oficina de Control Interno remitió para comentarios y/u observaciones, el informe preliminar de la de la auditoría de Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano a la Subdirección de Gestión Corporativa como responsable por competencia funcional del proceso y a la Oficina Asesora de Planeación Institucional.
 - Mediante comunicación interna radicado N° 202604000020353 del 18 de septiembre de 2026, la Subdirección de Gestión Corporativa solicitó prórroga para remitir sus comentarios y observaciones al informe preliminar de la auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”. La Oficina de Control Interno autorizó la prórroga solicitada con comunicación interna Radicado N° 202601300020503 de esa misma fecha.
 - Por medio de comunicación interna radicado No. 202604000020843 del 22 de septiembre de 2026, la Subdirección de Gestión Corporativa solicitó remitió sus comentarios y observaciones al informe preliminar de la auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”.
 - Con mesa de trabajo el día 25 de septiembre de 2026 se dio cierre de la auditoría contando con la participación de la Subdirección de Gestión Corporativa y la Oficina Asesora de Planeación Institucional.

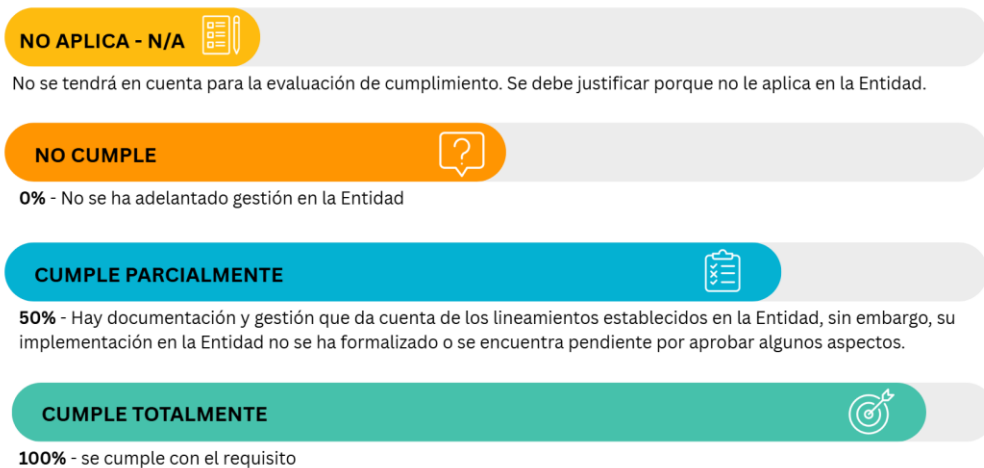
5. Desarrollo del Informe

De acuerdo con la identificación de la normativa aplicable en la Región Metropolitana Bogotá - Cundinamarca, para esta auditoría se elaboró una lista de chequeo donde se relacionaron 151 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, acoso laboral,

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

desconexión laboral, Salud Mental, procedimiento de gestión de nómina, meritocracia en la provisión de empleos, comisión de personal, política de talento humano, planes institucionales en gestión del talento humano, trabajo en casa, seguimiento al progreso – PMI y PMP 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 implementado, 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:

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.

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 de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 11 criterios evaluados, 10 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de¹⁰:
 - 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 No.176 de 10 de julio de 2026.
 - 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 servidores públicos 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.

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 29 criterios, el cumplimiento parcial de 1 criterio y 19 criterios que no aplican.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹¹ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y

¹⁰ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios han sido clasificadas y compiladas conforme al numeral correspondiente de cada criterio de la lista de verificación en los papeles de trabajo de la presente auditoría, se precisa que en la lista se remitieron enlaces del manual y se encuentra en las carpetas 8-9-10.

¹¹ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios han sido clasificadas y compiladas conforme al numeral correspondiente de cada criterio de la lista de verificación en los papeles de trabajo de la presente auditoría, se precisa que se remitió enlace y se encuentra en las carpetas 12 al 27, 29-33-34-36-42-44-45-46-48-51-52-53-54-55-58.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

generó los siguientes resultados:

1. De los 49 criterios evaluados, 29 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 servidores públicos de la Entidad mediante la Circular Interna 15 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.
 - El cumplimiento de las directrices definidas en el Decreto 1083 de 2015 para los encargos por concepto de vacancia definitiva o temporal.
2. De los 20 criterios restantes, se evidenció que 1 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 21 de agosto de 2026, referente al proceso de elaboración y aprobación de procedimientos de gestión del talento humano, de los que se destacan el procedimiento de permanencia y retiro.
3. De los 19 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 servidores

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

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, existiera el reconocimiento de la licencia parental compartida y/o flexible de tiempo parcial.
- De acuerdo con la información relacionada 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 servidores 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 servidores 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:

- 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.
- Fortalecer el procedimiento de registros de situaciones en materia de administración de personal en la Entidad, migrando progresivamente los registros a sistemas institucionales como KACTUS, que aseguren mayor seguridad, confiabilidad y transparencia en la Información, el uso de Excel como instrumento de control para el registro de estas situaciones, si bien facilita la organización y consolidación de la información, también implica riesgos relevantes como la posibilidad de pérdida o manipulación del archivo, inconsistencias derivadas de actualizaciones manuales, limitaciones en la trazabilidad integral y exposición de datos sensibles sin protocolos robustos de

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

seguridad.

- 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 permanencia y retiro relacionados con el proceso.

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 12 criterios**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹² y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 12 criterios evaluados, 12 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
 - Para la realización de la inducción para servidores públicos nuevos en la Entidad, el procedimiento formalizado P GTH 003 “Vinculación”, establece acciones específicas en materia de inducción, tales como el envío de correos al servidor vinculado con la programación de la inducción institucional y su evaluación, la encuesta de caracterización, el formato de retención de conocimiento del servidor que ocupaba el cargo, cuando aplica, la invitación a cursos de integridad y género de Función Pública, y la remisión de la copia del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.
 - El Procedimiento formalizado P-GTH-003 “Vinculación”, establece la expedición y entrega del carné institucional, gestionado dentro de los ocho días hábiles posteriores a la vinculación y reflejado en Teams como carné digital. Desde 2026 se implementó la carnetización digital, modernizando procesos internos y reduciendo riesgos de pérdida física.
 - 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/temas/otros-planes/plan-anual-vacantes-prevision-recursos-humanos-2026>.
 - Para la vigencia 2026, la Región Metropolitana dispuso la apropiación presupuestal de \$110.000.000 M/CTE, incorporados en el presupuesto de ingresos, gastos e inversiones mediante la Resolución No. 450 de 2025 de

¹² 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

liquidación del presupuesto anual, dentro del rubro “Otros servicios profesionales, técnicos y empresariales”. La Entidad garantizó la disponibilidad de recursos para atender los compromisos derivados de los concursos de mérito, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y las normas de carrera administrativa.

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 2 criterios, y la no aplicabilidad de 5 criterios.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹³ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 7 criterios evaluados, 2 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de lo siguientes criterios evaluados:
 - La Entidad ha adelantado gestiones encaminadas a la realización de concursos de méritos para la provisión de los empleos de carrera administrativa. Se llevaron a cabo dos mesas de trabajo, 11 de febrero y 26 de marzo de 2026, en las que se socializó el contexto institucional de la RMBC, la situación de la planta de personal y el proceso de rediseño institucional que proyecta ampliar la planta a 168 cargos, lo cual condiciona la planeación del concurso y su ejecución faseada.
 - Se gestionó ante la CNSC la creación de usuarios en la plataforma SIMO, logrando la habilitación del usuario administrador y las instrucciones para el cargue de vacantes.
2. De los 5 criterios faltantes, se confirmó su no aplicabilidad en la Entidad dado que estos 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.
 - 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 gestiones encaminadas a la realización

¹³ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 73-75-79, los cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

de concursos de méritos para la provisión de los empleos de carrera administrativa, 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 el análisis de la respuesta¹⁴ sobre este criterio (1 criterio de verificación contenido en la lista de chequeo).

Como resultado de este ejercicio, el proceso informó **la no aplicabilidad de este criterio**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó 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 el análisis de la respuesta remitida por el proceso¹⁵, correspondientes a la aplicación de 7 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

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

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó el análisis de la respuesta remitida por el proceso y se confirma, para el periodo de la presente auditoría, su no aplicabilidad debido a que los criterios evaluados hacen referencia a la aplicación de la evaluación de desempeño de los servidores públicos de la Entidad. Por lo tanto, se observó que la respuesta suministrada por el auditado señala que, a la fecha en la planta de personal de la Entidad, no cuenta con servidores de carrera administrativa, los servidores públicos vinculados actualmente se encuentran en calidad de

¹⁴ Para este criterio no se remitieron soportes por parte del proceso.

¹⁵ Para este criterio no se remitieron soportes por parte del proceso.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

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 el proceso auditado, correspondientes a la aplicación de 7 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el proceso acreditó el cumplimiento de **los 4 criterios y el cumplimiento parcial de 3 criterios.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹⁶ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 7 criterios evaluados, 4 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
 - La adopción de un plan institucional de capacitación para la vigencia 2026, el cual se encuentra publicado en la página web de la Entidad y puede ser consultado a través del siguiente enlace: [Microsoft Word - Plan Institucional de Capacitacion 2026 ok.docx](#)
 - La identificación de levantamiento de necesidades de capacitación en la Entidad, 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 - PIC 2026 se articula con los planes institucionales y los objetivos estratégicos de la entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, que establece que los planes de capacitación deben estar alineados con los objetivos estratégicos y

¹⁶ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 88-89-91-92-93-94 además se remitieron enlaces que se observan en la lista de chequeo, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

misionales de cada entidad. El acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001 del 29 de enero de 2026 señala que el PIC se concibe como un instrumento de apoyo al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos en el PAI, fortalecimiento institucional, articulación metropolitana, desarrollo regional y gobernanza.

- Se establecieron recursos orientados al cumplimiento del plan institucional de capacitación, los cuales se indican en el capítulo 8 del plan en mención.
- 2. De los 3 criterios restantes, evaluados 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 y su presentación a la Alta Dirección.

Sobre lo anterior se recomienda fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación del PIC, incorporando indicadores de impacto que permitan medir la efectividad real de las capacitaciones en la gestión pública.

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 proceso auditado acreditó **el cumplimiento de los 9 criterios y el no cumplimiento de 3 criterios.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹⁷ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 12 criterios evaluados, 9 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
 - La adopción de un plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2026, el cual puede ser consultado a través del siguiente enlace: [Microsoft Word - Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 ok.docx](#)
 - 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.

¹⁷ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios relacionados se encuentran en las carpetas 95-96-97-98-99-100-101-106 y enlaces que se observan en la lista de chequeo, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Definición para la vigencia 2026 de un esquema de estímulos orientado al fortalecimiento del bienestar y desarrollo de sus servidores públicos mediante la implementación de apoyos educativos para servidores de libre nombramiento y remoción, y provisionales.
 - En agosto de 2026 se elevó solicitud al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para incorporar en el Plan de Bienestar, una actividad tendiente a la aplicación de la batería de medición de clima laboral, para el mes de noviembre de 2026.
 - La implementación de una actividad en el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2026 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 2026 denominada *“Encuesta Satisfacción actividades primer semestre 2026”*.
2. Se evidenció que los **3 criterios restantes (pre-pensionados, plan de incentivos e incentivos pecuniarios y no pecuniarios), no cumplen debido a:**

- 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 2026, la programación de una charla correspondiente a *“desvinculación asistida”*, sin embargo, dentro de este plan no se observó la definición de un programa para la preparación del retiro de servidores públicos en calidad de prepensionados en concordancia a lo dispuesto en el numeral 3 del 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 pecuniarios y no pecuniarios, se reitera el hallazgo toda vez que no se observó soporte de la ejecución de actividades sobre la materia, si bien es cierto que, 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

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

pecuniarios y no pecuniarios.

Se recomienda analizar la viabilidad de adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el artículo 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) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, y (ii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales.

5.9. 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 el proceso, correspondientes a la aplicación de 3 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el proceso acreditó **el cumplimiento de 3 criterios normativos**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas¹⁸ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 3 criterios evaluados, 3 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
 - Implementación de lineamientos que contribuyen a la paridad de género a nivel directivo.
 - La adopción de buenas prácticas como el sistema de ternas para el nombramiento de cargos, incluyendo al menos un candidato de género femenino.

5.10. 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 el proceso auditado¹⁹, correspondientes a la aplicación de 10 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

¹⁸ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 108-109-110, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría enlace: [SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - Auditoría TH - Todos los documentos](#)

¹⁹ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 111 al 120, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Como resultado de este ejercicio, el área auditada acreditó **el cumplimiento de los 9 criterios y la no aplicabilidad de 1 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, 9 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.
 - Se adoptaron los formatos documentados F GTH 010 a F GTH 014, que abarcan todas las etapas del ciclo anual, concertación, seguimiento, evaluación intermedia, valoración de competencias y evaluación final con retroalimentación para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 arts. 47 a 50 y el Decreto 1083 de 2015 arts. 2.2.13.1.1 al 2.2.13.1.13.
 - La realización periódica de seguimientos de los Acuerdos de Gestión suscritos en la Entidad.
 - Realización de las evaluaciones con corte a diciembre de 2025, de los Acuerdos de Gestión por parte de los superiores jerárquicos, en cumplimiento del Numeral 3 del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 y el Nuevo Modelo de Gerencia Pública con corte a diciembre de 2025, sustentadas en informes de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.
2. El criterio restante (1) , se confirmó su no aplicabilidad dado que:
 - Hace referencia a que en caso de haber desarrollado su propia metodología la Entidad respecto de los acuerdos de gestión, esta se 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.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

5.11. 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 proceso 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 suministradas²⁰ 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 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 servidor 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 artículo 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).

²⁰ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 122 a 125-129 y enlaces remitidos por el proceso, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

5.12. Verificación del cumplimiento de criterios relacionados con la Comisión de Personal.

La Oficina de Control Interno realizó análisis de las respuestas remitidas por el proceso, correspondientes a la aplicación de 2 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el proceso informó **la no aplicabilidad de los 2 criterios**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, una vez analizadas las respuestas del proceso confirma su no aplicabilidad debido a que la Entidad no ha realizado concursos o procesos de selección de personal de carrera administrativa

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.

5.13. 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 proceso acreditó **el cumplimiento de los 2 criterios**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas²¹ 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: [Microsoft Word - Plan Estrategico de Talento Humano 2026 ok.docx](#)
 - La realización de autodiagnósticos respecto de la gestión del talento humano,

²¹ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en los enlaces suministrados por el proceso, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

con el fin de realizar seguimiento a la implementación de la política de integridad y gestión de conflictos de interés de la Entidad.

5.14. 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 suministradas²² y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

1. De los 4 criterios evaluados, 4 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 2026 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública
 - Seguimientos trimestrales en el marco del autocontrol del Plan Institucional de Capacitación y el Plan Institucional de Bienestar y seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano - GETH II semestre 2025.

Se recomienda que el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano – GETH evolucione de un enfoque centrado en la ejecución de actividades hacia un modelo más robusto de evaluación de impacto. Es necesario complementar los informes con indicadores que midan cambios en la cultura organizacional, el desempeño institucional y la satisfacción de los servidores, así como realizar análisis comparativos entre vigencias para identificar tendencias y aprendizajes. De esta manera, la entidad no solo garantizará el cumplimiento normativo y la trazabilidad documental, sino que también podrá demostrar cómo las acciones de integridad, capacitación, bienestar y gestión administrativa contribuyen efectivamente al fortalecimiento de la gestión pública y a la generación de valor institucional.

²²Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 136 y enlaces remitidos por el proceso, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

5.15. 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**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas²³ 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 012 del 30 de octubre de 2025; circular 005 del 09 de febrero de 2026 y Circular 003 del 12 de mayo de 2026.

5.16. 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 el proceso auditado, correspondientes a la aplicación de 5 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, el proceso acreditó **el cumplimiento de 2 criterios y la no aplicabilidad de los 3 criterios**.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas²⁴ 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

²³ 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.

²⁴ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 143-145 y 146, los cuales se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

carrera administrativa.

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

5.17. Evaluación de condiciones generales del procedimiento de nómina.

Para el análisis de este punto, de la metodología enunciada en párrafos precedentes, se destaca la información entregada en prueba de recorrido realizada con el proceso el día 3 de septiembre de 2026, en ese sentido teniendo en cuenta la información suministrada en (i) memorando No. 202604000017053 del 20 de agosto de 2026, (ii) información observada y entregada en prueba de recorrido el día 3 de septiembre de 2026, (ii) la remitida por el proceso mediante correo electrónico los días 4 y 11 de septiembre de 2026²⁵ y los soportes adicionales remitidos en etapa de socialización del informe preliminar.

5.17.1 Respecto de actualizaciones/parametrización anual en el aplicativo KACTUS.

El procedimiento interno (P-GTH-008) de nómina, seguridad social y parafiscales del 29-05-2026, fija los lineamientos específicos de actualización y parametrización que deben incorporarse en el aplicativo KACTUS, sobre las cuales se verificó:

Tabla 1

Variable / Criterio	Respuesta del auditado a través del memorando N°202604000017053 20/08/2026	Prueba realizada	Resultado
Incorporación en enero de los valores del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y la Unidad de Valor Tributario (UVT)	<i>Se aplicó el valor del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) en \$1.750.905 y de acuerdo con la resolución 000238 del 15 de diciembre de 2025 expedida por la DIAN, la Unidad de Valor Tributario (UVT) fue ajustada para el 2026 en \$ 52.374. Estas modificaciones se efectuaron en el libro KNMPARAM del aplicativo KACTUS.</i>	Se verificó que los valores base del Salario Mínimo y a la UVT fueran ingresados y actualizados correctamente en KACTUS. La verificación se realizó mediante la revisión de los soportes	Actualizado oportunamente Realizado por el usuario contratista.

²⁵ Papeles de trabajo que reposan en la carpeta de auditoría.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Variable / Criterio	Respuesta del auditado a través del memorando N°202604000017053 20/08/2026	Prueba realizada	Resultado
		documentales ²⁶ y la posterior comprobación en la prueba de recorrido, observando que la actualización fue realizada el 9 de enero de 2026, con el usuario de la contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa.	
Beneficios tributarios	<i>“el 13 de marzo de 2026, vía correo electrónico se llevó a cabo la socialización de la actualización de alivios tributarios a los servidores públicos de la entidad. En respuesta a la socialización se recibieron documentos para 6 actualizaciones de información de servidores de la entidad, las cuales fueron aplicadas a partir de la nómina del mes de abril. Posterior a ello, se recibió una actualización de información adicional, la cual se aplicó a partir del mes de junio de 2026.”</i>	Se verificó la inclusión de los alivios tributarios solicitados por cada servidor público, verificando su registro directo en la prueba de recorrido en el sistema KACTUS, bajo el usuario de la contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa.	Actualizado Realizado por el usuario contratista.
En junio y diciembre, debe ejecutarse el recálculo de la retención en la fuente conforme al Procedimiento 2. Art.386 Estatuto Tributario.	<i>De conformidad con el artículo 386 del Estatuto Tributario, <u>la Entidad aplica el procedimiento 2, para lo cual, calculará en los meses de junio y diciembre de cada año el porcentaje fijo de retención que deberá aplicarse a los ingresos de cada trabajador durante los seis meses siguientes a aquél en el cual se haya efectuado el cálculo.</u></i>	Durante la prueba de recorrido efectuada en el aplicativo KACTUS, específicamente en la opción “Maestro Anexo Cálculo Retención Semestre”, se observó en la interfaz gráfica del usuario asignado a la contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa que la fecha de	Actualizado Realizado por el usuario contratista.

²⁶ Cargados el 20 de agosto de 2026, en la carpeta compartida al auditado, (Carpeta: Evidencia de TH/Nómina/Punto 7)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Variable / Criterio	Respuesta del auditado a través del memorando N°202604000017053 20/08/2026	Prueba realizada	Resultado
	<i>Para los servidores con doce (12) meses o más de vinculación laboral, se toma la sumatoria de todos los pagos gravables percibidos durante los doce (12) meses anteriores, excluyendo las cesantías y los intereses sobre cesantías. Este valor se divide entre trece (13) y el resultado obtenido se ubica en el rango correspondiente de la tabla de retención para determinar el porcentaje fijo aplicable.</i> <i>Para los servidores con menos de doce (12) meses de vinculación laboral, se suma el total de los pagos gravables recibidos durante el tiempo efectivamente laborado, excluyendo las cesantías y los intereses sobre cesantías. El resultado se divide entre el número de meses de vinculación y, con base en el valor obtenido, se determina el porcentaje fijo de retención según la tabla correspondiente. Se adjunta archivo plano generado por el aplicativo KACTUS en el cual se relacionan los servidores a los que se les aplicó el procedimiento 2 y el porcentaje del recálculo.</i>	actualización del cálculo de los porcentajes fijos de retención en la fuente para el segundo semestre de 2026 se registró <u>el 03 de julio de 2026.</u>	
Ajustes Salariales derivados del Acuerdo Regional 003 de 2026	(...) el retroactivo derivado del mismo fue aplicado y pagado el 15 de abril de 2026. Se adjunta evidencia de socialización del pago del retroactivo. Se adjuntan pantallazos de la parametrización efectuada en el libro de histórico de sueldos de la actualización de las	Durante la prueba de recorrido efectuada en el aplicativo KACTUS a través de la interfaz gráfica del perfil de la contratista, y en cotejo con las capturas de pantalla aportadas como soporte, se	Actualizado oportunamente Realizado por el usuario contratista

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Variable / Criterio	Respuesta del auditado a través del memorando N°202604000017053 20/08/2026	Prueba realizada	Resultado
	<i>asignaciones básicas por agrupación de cargos y consecuentemente la actualización de conceptos como (1 gastos de representación), (2 prima técnica regional) y (3 Prima de Dirección).</i>	verificó en el módulo “Proceso de Retroactivo” que la actualización del incremento salarial del Acuerdo Regional del 27 de marzo de 2026 - sobre la asignación básica, gastos de representación, prima técnica regional y prima de dirección - fue actualizada con fecha de efectividad a partir del 01 de enero de 2026.	

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Control Interno de acuerdo con la información aportada por el proceso.

De la prueba de recorrido, en KACTUS desde la interfaz gráfica del usuario contratista de la Subdirección de gestión Corporativa, en el módulo de “Parámetros Generales”, los registros en el programa “Maestro Anexo Cálculo de Retención Semestre”, se identificó lo siguiente:

En cuanto al cálculo del procedimiento No. 2 de Retención en la Fuente: De conformidad con el Art. 386 del Estatuto Tributario y el procedimiento interno, el porcentaje fijo de retención en la fuente debe calcularse en los meses de junio para aplicar de julio a diciembre y diciembre para aplicar de enero a junio.

Situación observada: De la revisión de soportes y la prueba de recorrido, se evidenció que los cálculos se ejecutaron en los primeros días del mes subsiguiente: el recálculo del primer semestre de 2026 se registró el 8 de enero de 2026, mientras que el del segundo semestre se realizó el 7 de julio de 2026.

Aunque la ejecución del cálculo se realizó en los primeros días del mes de inicio del semestre, la norma tributaria y el procedimiento interno señalan que esta determinación debe realizarse en los meses de junio y diciembre, esto reduce el margen de tiempo destinado a la revisión, comprobación de los factores base como los ingresos brutos de los 12 meses anteriores de distintas vigencias, aportes a seguridad social, deducciones entre otros.

Una posible falla en la depuración podría determinar un porcentaje fijo errado para todo el semestre. Esto expondría al proceso, a una detección posterior de posibles

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

inconsistencias en parámetros, reduciendo la capacidad del control preventivo antes del cierre definitivo de la nómina.

De otra parte, al aplicar un porcentaje fijo mal calculado durante los seis meses siguientes, la Entidad podría estar expuesta a practicar retenciones en la fuente por valores inferiores o superiores a los legalmente debidos en cada período de pago de nómina. La Entidad se expondría a reliquidar nóminas y ajustar declaraciones ya presentadas.

Recomendación:

- Evaluar la viabilidad de establecer puntos de control preventivos que fortalezcan la oportunidad en la determinación del porcentaje fijo de retención en la fuente (Procedimiento No. 2 del Art. 386 del Estatuto Tributario). El propósito es asegurar que la verificación de los factores base se efectúe dentro de los periodos de cierre semestral correspondientes (meses de junio y diciembre), garantizando la disponibilidad de las tarifas con anterioridad al inicio del periodo de preliquidaciones de nómina.
- Revisar el mecanismo de soporte actual utilizado para la comprobación del porcentaje fijo de retención. Aunque la persona contratista efectúa recálculos en hojas de trabajo independientes, se sugiere implementar herramientas de cálculo o instrumentos de validación formalizados que cuenten con evidencia de revisión y aprobación. Esto garantizará la trazabilidad de que la revisión efectivamente se realizó.

En cuanto al acceso y gestión de variables en el módulo de parametrizaciones generales en KACTUS.

Situación observada: Se observó que la actualización de variables normativas anuales, tales como la Unidad de Valor Tributario (UVT, actualizada el 9 de enero de 2026), el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, los Beneficios Tributarios soportados por los servidores y los ajustes salariales por acuerdos regionales, se efectúan de manera oportuna por el contratista de nómina.

Sin embargo, se evidenció que la usuaria operativa contratista tiene acceso permanente al módulo de Parámetros Generales del aplicativo. Bajo el esquema actual, no requiere de una solicitud formal previa o de una habilitación temporal para modificar estas variables base; Esta condición expone al sistema al riesgo de modificaciones accidentales o extemporáneas en los parámetros base de liquidación.

De acuerdo con lo anterior se sugiere estudiar la viabilidad de implementar controles de TI, sobre los módulos donde se ingresa información base para la parametrización o actualización de datos en KACTUS. Se sugiere evaluar la aplicación de mecanismos como solicitudes formalizadas, tickets o permisos temporales, gestión de cambios, que

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

permitan habilitar el acceso a la edición de variables críticas (UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales), en los tiempos requeridos, asegurando la trazabilidad de las autorizaciones y reduciendo el riesgo de las modificaciones en las variables críticas.

En cuanto a la parametrización del calendario de la Entidad de días hábiles, festivos y descansos.

Situación observada: Durante la prueba de recorrido se evidenció que la persona contratista de nómina efectúa la actualización del calendario del aplicativo KACTUS (definición de días hábiles, festivos nacionales y días no laborables), actividad importante para el correcto conteo de días de vacaciones disfrutadas y ausentismos en la planta. En la revisión, se destacó la gestión adelantada ante la expedición de un nuevo día festivo por parte del Gobierno Nacional, caso en el cual la contratista solicitó un tiquete a OTIC, para consultar el procedimiento técnico de inclusión del nuevo festivo en el calendario.

No obstante, de la revisión al Procedimiento de Nómina, Seguridad Social y Parafiscales expedido el 29 de mayo de 2026, se identificó que la actualización y mantenimiento del calendario de la Entidad no se encuentra formalizada dentro de las actividades periódicas obligatorias del proceso.

De acuerdo con lo anterior se sugiere evaluar la inclusión de la actividad de actualización del Calendario, dentro del procedimiento de nómina, con lineamientos respecto de los momentos del año o los eventos en los cuales se debe revisar y parametrizar este parámetro en KACTUS y controles respectivos de acceso.

En cuanto a la revisión de los roles, perfiles y trazabilidad en el aplicativo KACTUS.

De la evaluación a la matriz de roles y privilegios del aplicativo KACTUS (usuarios Axxx, DBxxx), asignados para la gestión de nómina de la Entidad, se observan los siguientes aspectos de control interno frente a la segregación de funciones:

- a. Concentración de facultades en el perfil del contratista operador: El usuario asignado a la contratista operador del proceso, clasificado en la matriz de roles, como tipo “Común” cuenta con accesos que le permiten realizar tanto el ingreso de novedades, la preliquidación de la nómina, la liquidación de prestaciones y la autoliquidación de la seguridad social, como también la modificación de parámetros específicos.
- b. De la Administración en el perfil del Profesional Especializado: En cuanto al usuario de la Profesional Especializada, quien actúa como líder funcional encargada de la revisión, validación, vistos buenos y autorizaciones de la

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

nómina, se constató que figura en la matriz de accesos con el tipo de usuario “Administrador”.

Si bien las responsabilidades asignadas a su perfil requieren la consulta, administración y gestión de la información de nómina y hojas de vida para el adecuado desarrollo de su trabajo, el contar al mismo tiempo con el rol de Administrador en la plataforma le otorga accesos privilegiados a funciones técnicas adicionales y distintas a las de su rol principal de revisión y aprobación.

- c. Mecanismos de trazabilidad y flujo de trabajo en KACTUS: Al revisar los archivos planos descargados directamente del aplicativo para la preliquidación de la nómina, se observó que la herramienta cuenta con espacios diseñados para registrar el control y seguimiento del flujo de trabajo; sin embargo, se observó que estos se presentan actualmente en blanco o sin diligenciar:

- Contabilizado: En blanco.
- Revisión Liquidación Definitiva: En blanco.
- Fechas de Aprobación: En blanco.
- Usuario que Aprueba: En blanco.
- Aprobado: En blanco.
- Secuencia de Flujo de Trabajo (Workflow): Se observa en cero.

Esto evidencia que el aplicativo KACTUS cuenta con estas opciones de control para dejar constancia y trazabilidad de las revisiones, aprobaciones y fechas del flujo de trabajo, pero actualmente no se están utilizando.

Al revisar la Matriz de riesgos y controles de la Entidad, se observa que el riesgo asociado a posibles fallas o inconsistencias en la parametrización y actualización del sistema de nómina se encuentra identificado. Sin embargo, de la evaluación realizada a los controles asociados en dicha matriz, no se evidenciaron controles específicos dirigidos al seguimiento, verificación o autorización de las parametrizaciones y cambios en el aplicativo KACTUS.

La concentración de accesos en el perfil operativo y privilegios de administración en el perfil de supervisión hacen que la implementación de controles en el software sea un factor relevante para fortalecer el proceso.

Recomendaciones: Con relación al aplicativo KACTUS, de acuerdo con lo observado en la evaluación independiente y con el fin de acompañar la mejora continua del proceso, se sugiere a la Entidad:

- Reevaluación del perfil asignado al usuario contratista: Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil del usuario asignado a la contratista operadora del proceso, con el fin de fortalecer los controles de acceso al aplicativo KACTUS. Con esta medida se busca que sus permisos lógicos estén orientados exclusivamente al uso de los módulos asociados a sus tareas operativas específicas (registro de

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

novedades, ausentismos y preliquidación de nómina entre otros), y que la actualización de los parámetros que requieran cambios en los datos de la Entidad cuente con controles de acceso o solicitudes previas, protegiendo así la seguridad de la información y la gestión de la misma persona.

- **Reevaluación del perfil asignado a la profesional especializada:** Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil de la Profesional Especializada para fortalecer sus controles de acceso en el aplicativo KACTUS. Se sugiere buscar que sus permisos se enfoquen en sus actividades específicas de liderazgo funcional, consulta de información, generación de reportes y otorgamiento de vistos buenos o autorizaciones, evitando que mantenga asignados permisos o privilegios de administración sobre la plataforma, diferentes a las de su rol principal de revisión.
- **Aprovechamiento de las herramientas y campos de trazabilidad en KACTUS:** Apoyarse en las capacidades y opciones que ya ofrece el aplicativo KACTUS, evaluando la posibilidad de activar y utilizar los campos de aprobación, fechas y flujos de trabajo en los reportes planos de preliquidación. Esto permitirá una trazabilidad clara, automática dentro del mismo aplicativo sobre quién revisa, quién aprueba y en qué fechas se otorgan los vistos buenos del proceso.
- **Inclusión de controles específicos en la Matriz de Riesgos de la Entidad:** Analizar la pertinencia de incorporar en la Matriz de Riesgos y Controles actividades de control específicas sobre el procedimiento de parametrización y actualización de datos locales en KACTUS, garantizando que cualquier cambio o modificación en las variables del sistema cuente con un procedimiento formal de solicitud, verificación y aprobación previa.
- **Estudiar la viabilidad de implementar controles de TI, sobre los módulos donde se ingresa información base para la parametrización o actualización de datos en KACTUS.** Se sugiere evaluar la aplicación de mecanismos como solicitudes formalizadas, tickets o permisos temporales, gestión de cambios, que permitan habilitar el acceso a la edición de variables críticas (UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales), en los tiempos requeridos, asegurando la trazabilidad de las autorizaciones y reduciendo el riesgo de las modificaciones en las variables críticas.
- **Estudiar la viabilidad de implementar controles de TI, sobre los módulos donde se ingresa información base para la parametrización o actualización de datos en KACTUS.** Se sugiere evaluar la aplicación de mecanismos como solicitudes formalizadas, tickets o permisos temporales, gestión de cambios, que permitan habilitar el acceso a la edición de variables críticas (UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales), en los tiempos requeridos, asegurando la trazabilidad de las autorizaciones y reduciendo el riesgo de las modificaciones en las variables críticas.

5.17.2 Respetto de la evaluación del registro de novedades.

Durante la auditoría, se llevó a cabo una prueba de recorrido sobre el procedimiento de nómina para comprender y evaluar los controles aplicados al trámite de novedades reportadas por los servidores al correo electrónico institucional de Talento Humano.

Con el fin de evaluar la integridad de la información, la auditoría solicitó y examinó las matrices de novedades y los reportes de preliquidación - pre Nómina de KACTUS- correspondientes a los meses de marzo y julio de 2026.

Las actividades de auditoría consistieron en:

- i. Revisar en el documento en Excel que los datos consignados en la Matriz de Novedades contaran con las siglas usadas en la revisión de la profesional de Talento Humano “AMC”.
- ii. Revisar y el cotejar la información sobre las matrices de novedades y los reportes de preliquidación - pre Nómina de KACTUS- correspondiente a los meses de marzo y julio de 2026.

La muestra analizada comprendió un total de 100 novedades de nómina autorizadas 45 registros radicados en el mes de marzo y 55 registros en el mes de julio. Como parte de la evaluación, se verificó que la totalidad de las novedades consignadas contarán con la validación de la jefatura, evidenciada mediante la anotación de las iniciales “AMC” en la matriz de novedades.

En cuanto a la integridad de la información, al realizar el cotejo campo a campo entre la Matriz de Novedades y la pre Nómina de KACTUS de los periodos auditados, marzo y julio de 2026, se corroboró lo siguiente:

Permisos y licencias: Se revisó que los servidores públicos con días de permisos autorizados, por concepto de permisos remunerados en las matrices de novedades de marzo y julio de 2026, contaran con el formato de F-GTH-015 SOLICITUD DE PERMISO REMUNERADO, y que estuvieran registrados en la pre Nómina dentro de la columna I - PERMISO REMUNERADO.

Incapacidades: Se revisó que las novedades de salud reportadas en las matrices de marzo y julio de 2026, las cuales contemplaron eventos de incapacidad por enfermedad general, quedaron registradas en la pre Nómina de KACTUS en las casillas: *I - EGM INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL* e *I - EGRE - INCAPACIDAD REC EMPRESA*.

Novedades de vacaciones: Se observó que los servidores relacionados en las matrices de novedades con resoluciones de disfrute de vacaciones para los periodos de marzo y julio de 2026 se reflejaron en la pre Nómina en las casillas: *I - VACACIONES DISFRUTADAS*, *I - PRIMA DE VACACIONES* e *I - BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN*.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Deducciones por Ahorros y Libranzas: Los valores informados en las matrices por concepto de cuotas fijas de libranzas y ahorros voluntarios a favor de entidades de economía solidaria (Becoop, Compensar, Coonalenjusticia y Coopebis), los aportes a cuentas de ahorro para el fomento de la construcción, como AFC por \$2.100.000 en marzo, y las retenciones por embargos judiciales ordenados por juzgados de pequeñas causas por \$278.569 en marzo y \$444.236 en julio, se registraron en las columnas de deducción (*E - LIBRANZA, E - AHORRO, E - EMBARGO y E - FCO AHORRO*) en la preliquidación de nómina.

Verificación de otros casos: Se revisó que en la pre Nómina del mes de julio de 2026 no se aplicaron descuentos por conceptos de libranza y ahorro de Coopebis al servidor afectado por la novedad especial, dando cumplimiento a la instrucción de ajuste consignada en la matriz referente a la compensación del cobro duplicado efectuado en el mes de junio.

De lo anterior se observa que, de acuerdo con la revisión realizada a los soportes del trámite de novedades de nómina de los meses de marzo y julio de 2026, se verificó que la información reportada en las matrices de novedades guarda coincidencia con los datos cargados en las pre Nóminas del aplicativo KACTUS. Asimismo, se observó que los registros evaluados contaban con la marca de revisión “AMC”, evidenciándose coincidencia y trazabilidad de los datos entre ambos documentos.

5.17.3 Verificación del proceso de preliquidación, nómina definitiva y solicitud de registro presupuestal (RP) de nómina.

Para los periodos de marzo y julio de 2026, se examinó el flujo de información desde la preliquidación hasta la consolidación de la nómina definitiva y la posterior solicitud de los Registros Presupuestales (RP), sobre los siguientes soportes entregados:

- Archivo de preliquidación – pre Nómina- exportado de KACTUS y archivo de nómina definitiva en Excel.
- Reportes PDF denominados Resumen de Pre Nómina por Concepto.
- Solicitud de Registro Presupuestal.

Verificación analítica de devengos y topes normativos:

Se efectuó el cruce de información entre el reporte oficial de la planta de personal frente a los registros procesados en la pre Nómina y la nómina definitiva del mes de marzo y julio de 2026.

Se verificó que la totalidad de los 35 servidores públicos activos de la Entidad, estuvieran liquidados en el sistema, los cuales se encuentran distribuidos cuatro niveles jerárquicos así: 20 del nivel Profesional, 10 del nivel Directivo, 4 del nivel Asistencial y 1 del nivel Asesor. Con el fin de verificar la exactitud aritmética y el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria que regula los factores de salario y elementos

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

complementarios del devengo, se ejecutó una prueba analítica sustantiva sobre la totalidad de los registros de la nómina del mes de marzo y julio de 2026.

La verificación abarcó la confrontación de las asignaciones frente al Acuerdo Regional 003 de 2026, el Decreto 2183 de 2023, Decreto 0326 de 2026. sobre topes máximos y el régimen salarial especial aplicable.

Prima Regional de Dirección: Aplicación para 1 solo servidor público - Director de la Entidad- quien no percibe Prima Técnica Regional.

Gastos de Representación: Se liquidó a 1 solo servidor público, Director de la Entidad.

Prima Técnica Regional: Del cotejo efectuado a los servidores que perciben esta prestación, se verificó que las tasas aplicadas corresponden a las escalas autorizadas por acto administrativo del 40% o 50% según el nivel y factores acreditados, sin que en ninguno de los casos evaluados la tasa aplicada en la preliquidación sobrepasara el límite legal o regulatorio del 50%.

En el nivel profesional se identificaron servidores que ya alcanzaron el tope del 40.00%, mientras que otros se encuentran en porcentajes progresivos por debajo de dicho límite (17.90%, 21.10%, 27.20%, 27.50%, 30.40%, 33.60%). En los niveles Directivo y Asesor que la perciben, la tasa aplicada corresponde exactamente al tope del 50.00%.

Bonificación regional por servicios prestados: Se aplicó la prueba de auditoría para verificar la procedencia de la Bonificación Regional por Servicios Prestados con base en las reglas del Decreto 2183 de 2023 Art. 7. Para los servidores públicos a quienes les aplicó el reconocimiento de este factor en el mes de marzo y julio de 2026, se recalculó la tasa del 35% sobre la base de liquidación correspondiente, comprobándose que los valores liquidados en el aplicativo corresponden a la proporción normativa.

Vacaciones disfrutadas, prima de vacaciones y bonificación especial de recreación: Para los servidores públicos que registraron novedad de ausentismo por disfrute de vacaciones en el mes de marzo y julio, se ejecutó la liquidación paralela del valor esperado de las vacaciones sobre los días autorizados por acto administrativo.

Se recalculó el valor de la prima de vacaciones y se constató que la Bonificación Especial de Recreación corresponde al 50% de la base o al equivalente proporcional normativo de los dos días de salario diario. El cruce aritmético concuerda frente a los valores procesados en la nómina de KACTUS.

De la prueba de recálculo realizada sobre la nómina del mes de marzo y julio de 2026, se verificó que se guardan de los límites normativos, de liquidación para factores que incrementan la base salarial, sin detectarse desviaciones, en las bases de liquidación.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Resultados entre los valores de la preliquidación y nómina definitiva:

Al cotejar el archivo plano de la pre Nómina exportado del programa “PRENO” frente al archivo final de la nómina definitiva en los meses evaluados, se verificó que existe coincidencia entre los devengos, deducciones y la nómina definitiva.

Revisión entre el resumen de la nómina por concepto y la solicitud de registro presupuestal:

Se revisó el reporte “Resumen de Pre Nómina x Concepto”, verificando que los valores consolidables por concepto estuvieran incluidos en el reporte en PDF de pre Nómina, los cuales abarcan: Sueldo Básico, Incapacidad Rec Empresa, Incapacidad Enfermedad General, Permiso Remunerado, Vacaciones Disfrutadas, Prima de Vacaciones, Bonificación Especial de Recreación, Bonificación Regional Serv. Prestado, Gastos de Representación, Prima Técnica Regional, Prima Regional de Dirección, Aporte Obligatorio A Salud, Aporte Obligatorio A Pensión, Fondo Solidaridad Pensional, Fondo Subsistencia Pensional, Ahorro Fomento Construcción, Retención Fuente Salarios, Embargo Cooperativa Valor - Saldo, Aporte Becoop, Aporte Coonalemjusticia, Libranza Coonalemjusticia, Ahorro Coopebis, Libranza Coopebis, Libranza Compensar, coinciden con las sumatorias del cuadro de Excel de la nómina definitiva.

De igual forma, se observó que el documento impreso desde el aplicativo KACTUS, cuenta con las firmas formales correspondientes a la elaboración, revisión y aprobación por parte de las instancias responsables del procedimiento: Proyectó - Contratista de la Subdirección de Gestión Corporativa, Revisó - Profesional Especializado de la Subdirección de Gestión Corporativa - Talento Humano y Aprobó - Subdirector de Gestión Corporativa.

Solicitud de Registro Presupuestal - RP: Se cotejó la información de la solicitud oficial del registro presupuestal, en marzo de 2026 y su equivalente en julio de 2026, dirigido a la Subdirección de Gestión Corporativa frente a la pre Nómina definitiva.

Se observó que los valores desagregados en la tabla de la solicitud oficial del registro presupuestal, por cada rubro de gasto de personal de asignación básica, gastos de representación, prima técnica regional, bonificación de servicios, licencias e incapacidades, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación especial de recreación, con cargo al CDP No. 1. coinciden con los montos de la nómina definitiva.

5.17.4 Resultados de la verificación de la autoliquidación, cotización y pago de seguridad social y parafiscales.

Se evaluó el procedimiento de liquidación de aportes y descuentos de ley a la Seguridad Social - Salud, Pensión, ARL - y Parafiscales - Caja de Compensación, ICBF, SENA- para los meses de marzo y julio de 2026, confrontando:

- Reportes de autoliquidación exportados de KACTUS.
- Matriz interna en Excel de revisión y validación de bases.
- Solicitud de Registro Presupuestal RP, para la Seguridad Social.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Planillas Integradas de Liquidación de Aportes PILA, descargadas del operador.

Resultados obtenidos:

Del cotejo de bases de cotización e integridad de la autoliquidación: se realizó el cruce documental y analítico entre el reporte de autoliquidación KACTUS “Autoliquidación seguridad y parafiscales.xlsx”, el archivo de revisión paralelo realizado por Talento Humano y las Planillas PILA pagadas No. 69517759 y No. 94390146.

Y se verificó que el Ingreso Base de Cotización (IBC) correspondiera a los devengos salariales aplicables de los 35 servidores públicos para el mes de marzo y julio de 2026, registrados en la preliquidación de nómina, incluyendo los ajustes por novedades.

Se observó que se utilizó de forma adecuada los porcentajes de retención al empleado correspondientes al 4% para Salud y 4% para Pensión, así como las proporciones de ley para el Fondo de Solidaridad Pensional, en los salarios superiores a 4 SMLMV, para los meses de marzo y julio de 2026.

Los servidores con Ingreso Base de Cotización (IBC) igual o superior a 4 SMLMV y hasta menos de 16 SMLMV cotizaron sobre la tarifa del 1.0%, y un funcionario cotizó al 1.6% con el rango de 18 SMLMV a 19 SMLMV. Ninguno de los 35 servidores de la Entidad superó el tope legal máximo de los 25 SMLMV conforme a la información registrada en el archivo de autoliquidación de los meses de marzo y julio del 2026.

Solicitud de RP de Seguridad Social:

Se revisaron las solicitudes de expedición de Registro Presupuestal de Seguridad Social de los meses de marzo y julio de 2026.

y se verificó que los aportes a Seguridad Social en Salud, Pensión, aportes Caja de Compensación, aportes a Sistema de riesgos laborales, aportes a ICBF y SENA, correspondieran al valor total determinado en la autoliquidación y a la solicitud del registro presupuestal sobre la relación de rubros presupuestales solicitados para los servidores de la Entidad.

De la verificación efectuada a la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes No. 69517759 de marzo de 2026 y la planilla No. 94390146 del mes de julio de 2026, se observó que el valor total liquidado en las planillas de los totales por concepto de salud, pensión, riesgos laborales, CCF, ICBF y SENA, coinciden con el valor registrado en el archivo de Autoliquidación.

Se observó que las contribuciones directas a cargo de la Entidad de Salud, Pensión, ARL, CCF, SENA e ICBF, por valor de \$120.741.000 en marzo y \$136.814.400 en julio se encuentran respaldadas por los Registros Presupuestales específicos de seguridad social.

Las proporciones a cargo de los empleados en los valores retenidos por concepto de

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Salud 4%, Pensión 4% y Fondo de Solidaridad Pensional, equivalentes a \$34.938.200 en marzo y \$31.305.500 en julio, que forman parte del valor bruto de la nómina amparada mediante los Registros Presupuestales de devengos salariales RP por \$408.831.179 en marzo y \$353.027.231 en julio. Como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Concepto	Descripción	Período Marzo 2026	Período Julio 2026	Amparo Presupuestal	Valor de RP
Descuentos a Servidores Retenciones	Deducciones efectuadas a los trabajadores (4% Salud, 4% Pensión y FSP)	\$ 34.938.200	\$ 31.305.500	Amparado en RP de Nómina Bruta / Devengos Salariales	RP Devengos de la Nómina \$408.831.179 en Marzo / \$353.027.231 en Julio
Aportes de la Entidad	Gastos directos de la Entidad (8.5% Salud, 12% Pensión, ARL, CCF 4%, ICBF 3% y SENA 2%)	\$ 120.741.000	\$ 136.814.400	Amparado en RP de Seguridad Social Patronal	RP Seguridad Social Entidad \$120.741.000 en Marzo / \$136.814.400 en Julio

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Control Interno con información suministrada por el proceso.

5.18. Respecto del seguimiento al cumplimiento normativo en materia de acoso laboral, equidad de género e inclusión de personas en condición de discapacidad, y al avance del Plan de Mejoramiento Institucional -PMI de la CGR- y las acciones implementadas respecto de las recomendaciones generadas en las auditorías internas 2025 por la Oficina de Control Interno sobre la materia.

Respecto del seguimiento al cumplimiento normativo en materia de acoso laboral:

La Oficina de Control Interno realizó la validación de las evidencias documentales y soportes suministrados por el proceso, correspondientes a la aplicación de 14 criterios de verificación contenidos en la lista de chequeo.

Como resultado de este ejercicio, se evidenció **el cumplimiento de 8 criterios normativos; el incumplimiento de 2 criterios normativos y 4 criterios no aplicables** para el alcance de la auditoría.

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas²⁷ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

²⁷ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 147-148-149-150, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría enlace: [SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - Auditoría TH - Todos los documentos](#)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

1. De los 14 criterios evaluados, 8 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:

- Lineamientos internos de creación, conformación y reglamentación del Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

Sobre el particular es importante señalar que, con el fin de generar oportunidades de mejora sobre la materia, una vez analizado los soportes remitidos por el proceso, se evidenciaron aspectos que generan recomendaciones que se enunciarán en párrafos siguientes del informe.

- Actividades de seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a Talento Humano por el Comité de Convivencia Laboral en las actas de reunión las cuales tienen reserva.²⁸
- Campañas de comunicación relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- Actividades de promoción y prevención en salud mental
- Informe anual²⁹ de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral³⁰.
- Informes trimestrales³¹ de gestión del Comité de Convivencia Laboral³²

2. De los 14 criterios evaluados, 2 no cumplen debido a que:

- No se observó evidencia relacionada con: *“Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral”*; incumpliendo con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100 004 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. Situación que genera en el marco de la presente evaluación independiente un hallazgo.

²⁸ En el marco de la auditoría se tiene limitaciones de la verificación de las actas dada la reserva legal de las que se encuentran blindadas.

²⁹ Se acredita cumplimiento solo hasta la etapa de socialización del informe preliminar de la auditoría, para mayor ilustración ver anexo 1 del informe.

³⁰ No. 8 del artículo 7 “Funciones del Comité de Convivencia Laboral” de la Resolución 091 de 2025 “Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca” y la Circular Conjunta No. 100 004 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública

³¹ Se acredita cumplimiento solo hasta la etapa de socialización del informe preliminar de la auditoría, para mayor ilustración ver anexo 1 del informe

³² No. 8 del artículo 7 “Funciones del Comité de Convivencia Laboral” de la Resolución 091 de 2025 “Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”, la Circular Conjunta No. 100 004 2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública; y, el artículo 6 de la Resolución No. 3461 de 2025 “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- No se observó evidencias relacionadas con la emisión **de la Política de Desconexión Laboral en la Región Metropolitana Bogotá-** Cundinamarca, incumpliendo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2024 *"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"*. Situación que genera en el marco de la presente evaluación independiente un hallazgo.
3. De los 14 criterios evaluados, 4 criterios no fueron aplicables en el periodo del alcance de la evaluación independiente debido a que:

De acuerdo con lo indicado en la auditoría no se han recibido durante el periodo del alcance quejas en materia de acoso laboral.

De acuerdo con lo indicado en la auditoría no se han recibido durante el periodo del alcance quejas en materia de desconexión laboral.

Respecto del seguimiento al cumplimiento normativo en materia de equidad de género:

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

Como resultado de este ejercicio, **el proceso acreditó el cumplimiento de 3 criterios normativos.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas³³ y el análisis de cumplimiento de los criterios evaluados y generó los siguientes resultados:

- a. De los 3 criterios evaluados, 3 se cumplen al 100%. Se destaca el cumplimiento de:
- Implementación de lineamientos que contribuyen a la paridad de género a nivel directivo.
 - La adopción de buenas prácticas como el sistema de ternas para el nombramiento de cargos, incluyendo al menos un candidato de género femenino.

Respecto del seguimiento al cumplimiento normativo en materia de inclusión 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.

³³ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en las carpetas 108-109-110, lo cual se encuentran compilados en los papeles de trabajo de la presente auditoría enlace: [SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - Auditoría TH - Todos los documentos](#)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Como resultado de este ejercicio, se observó **el incumplimiento de 1 criterio normativo para el alcance de la auditoría.**

A partir de lo anterior, la Oficina de Control Interno, realizó la validación de las evidencias suministradas³⁴ y el análisis de cumplimiento del criterio evaluado y generó el siguiente resultado:

2. De 1 criterio evaluado, se destaca el reiterado incumplimiento de este, dado que se había observado en el proceso de auditoría de la vigencia 2025 sobre el particular se precisa:

En la verificación realizada a las evidencias remitidas, no se observó soportes de cumplimiento de la vinculación de personas en discapacidad en el periodo del alcance de la auditoría-**1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026**-.

Sobre el particular para precisión del proceso los soportes remitidos como los resultados de la aplicación de “la encuesta diagnostica políticas discapacidad y género” no evidencian el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público; toda vez que, aunque si bien es cierto en estos resultados se indicó por parte de 3 colaboradores (vinculación por la modalidad de contratación directa- Contratos de Prestación de Servicios y Apoyo a la Gestión) la condición y tipo de discapacidad no se evidenciaron soportes como certificaciones de las discapacidades ; aunado a ello no se remitieron soportes de la contratación y/o el reporte remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de 2026 (periodo del alcance) del cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del SIGEP de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, evidencias documentadas, objetivas, suficientes confiables y relevantes para emitir conclusiones de cumplimiento de lo establecido en la normatividad precitada. Situación que genera en el marco de la presente evaluación independiente reiteración del hallazgo denominado “Vinculación laboral de personas en condición de discapacidad” emitido en la vigencia 2025 por parte de la Oficina de Control Interno ³⁵

³⁴ Las evidencias que dan cumplimiento a los criterios se encuentran relacionadas en la carpeta 107, lo cual se encuentra compilada en los papeles de trabajo de la presente auditoría enlace: [SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - Auditoría TH - Todos los documentos](#)

³⁵ Hallazgo socializado mediante memorando interno CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025: “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, Oficina de Control Interno | septiembre de 2026

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Teniendo en cuenta lo anterior la Oficina de Control Interno realizó análisis del Plan de Mejoramiento por Procesos sobre el hallazgo en mención; es así como, a continuación, se enuncian los resultados sobre la materia:

- **Plan de Mejoramiento por Procesos vigente en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca:**

En el marco del ejercicio se evidencia Plan de Mejoramiento por Procesos formulado por la Entidad, del que se destaca como acción a fin de mitigar la causa raíz del hallazgo lo siguiente:

“(…)

TIPO DE ACCIÓN: *Correctiva.*

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN: *Realizar el levantamiento del diagnóstico de accesibilidad laboral y ambiental para personas en condición de discapacidad, con base en la normatividad vigente.*

FECHA INICIO: *01/02/2026*

FECHA FIN: *30/11/2026. Acción en Término.*

EVIDENCIA PROGRAMADA: *Documento técnico del diagnóstico de accesibilidad e inclusión laboral para personas en condición de discapacidad en el entorno institucional (…)*”

Aunque si bien es cierto, se encuentra en término el cumplimiento de la acción, dado lo observado en el ejercicio de auditoría que se enunció en párrafos precedentes se sugiere al proceso analizar la viabilidad de la reformulación del Plan de Mejoramiento a fin de establecer acciones efectivas que permitan el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público y de esta manera poder reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

Respecto del avance del Plan de Mejoramiento Institucional suscrito ante la Contraloría General de la República sobre equidad de género e inclusión de personas en condición de discapacidad:

Sobre el particular en el marco de la auditoría la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante radicado No 202604000018143 del 28 de agosto de 2026, dio respuesta indicando:

“La Subdirección de Gestión Corporativa (SGC) dispuso el contrato No. 9108131, el cual contempla la obligación contractual de “Participar en la formulación y adopción de la política de discapacidad y género en el marco de las

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

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

competencias de la Subdirección de Gestión Corporativa”. En cumplimiento de dicha obligación, se han adelantado acciones orientadas a la estructuración de las políticas institucionales de equidad de género y discapacidad, en concordancia con las tres acciones de mejora establecidas en el PMI–CGR.

Con corte a julio de 2026, los avances evidencian el desarrollo de las fases de planeación, diagnóstico y formulación, entre las principales actividades ejecutadas se destacan:

Planeación y alistamiento:

- Conformación del equipo técnico interdisciplinario con participación de las Oficinas Jurídica y Asesora de Comunicación y Participación Ciudadana, así como Planeación Institucional (OAPI).*
- Definición del cronograma de trabajo (en mayo) y elaboración de la matriz normativa y marco conceptual (en mayo), que consolidan el sustento técnico y normativo de las políticas.*

Diseño y aplicación del diagnóstico Institucional:

- Diseño y validación de la encuesta diagnóstica unificada sobre discapacidad y equidad de género, elaborada en cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.*
- Publicación y aplicación de la encuesta entre junio y julio, alcanzando 128 respuestas de servidores y contratistas, lo que permitió obtener una muestra estadística con nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%.*
- El proceso requirió ampliación de plazos y reiteración de la convocatoria institucional, lo que generó un ajuste en el cronograma inicialmente previsto.*

Análisis de resultados de la encuesta diagnóstica:

- Consolidación de tableros de seguimiento en formato Excel, con participación por dependencia.*
- Identificación de áreas con mayor rezago en el diligenciamiento de la encuesta.*
- Definición de componentes estructurales del diagnóstico institucional como base para la formulación de las políticas.*

En el desarrollo de las fases se presentaron ajustes en los tiempos previstos, principalmente asociados al proceso de recolección y validación de la información estadística, lo cual requirió ampliar plazos para garantizar la calidad y representatividad de la muestra. No obstante, las actividades ejecutadas han permitido mantener la continuidad del plan de trabajo y asegurar que el objetivo de contar con políticas institucionales adoptadas mediante acto administrativo se cumpla dentro de la vigencia 2026.

Estos avances reflejan el cumplimiento progresivo de las acciones de mejora establecidas en el PMI–CGR, y evidencian la trazabilidad metodológica del proceso de construcción de las políticas institucionales.”

Sobre el particular una vez analizado el Plan de Mejoramiento Institucional suscrito por la Entidad ante la Contraloría General de la República respecto del hallazgo No. 13 del informe de auditoría financiera realizada a la vigencia 2024 y emitida mediante informe No. CGR-CDCDR No. 20 en noviembre de 2025 denominado “*Políticas Institucionales de Equidad de Género y Discapacidad*” se observa como acciones de mejoramiento

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

para subsanar la causa raíz del hallazgo las siguientes, es importante señalar que estas acciones a la fecha de la auditoría se encuentran **en término**:

“(…)

1. *Formular las políticas // Fecha de Inicio: 02/02/2026// Fecha de Terminación: 30/11/2026.*
2. *Construcción del plan de acción// Fecha de Inicio: 02/02/2026// Fecha de Terminación: 30/11/2026.*
3. *Adoptar las políticas y planes// Fecha de Inicio: 02/02/2026// Fecha de Terminación: 15/12/2026.*

(…)”

En ese sentido se destaca las acciones administrativas adelantadas por la Entidad, las cuales se observan en la respuesta y las evidencias remitidas en la auditoría, es así como se sugiere continuar aunando esfuerzos en el cumplimiento oportuno y soportado de las actividades señaladas en los cronogramas presentados para la emisión de las políticas institucionales de equidad de género y discapacidad en el término señalado en el Plan de Mejoramiento Institucional; si de considerarse ajustar los cronogramas se sugiere que bajo el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional se solicite modificación de la(s) fecha(s) de terminación de la(s) acción(es) justificada del Plan de Mejoramiento Institucional ante el Ente de Control Fiscal, a fin de evitar la posible materialización de riesgos asociados al proceso.

Respecto de las acciones implementadas sobre las recomendaciones generadas en las auditorías internas 2025 por la Oficina de Control Interno relacionadas a acoso laboral, equidad de género e inclusión de personas en condición de discapacidad:

- b. Respecto de las recomendaciones No. 10-11-12³⁶ generadas por la Oficina de Control Interno en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025³⁷, relacionado con acoso laboral, equidad de género y vinculación de personas en condición de discapacidad.

³⁶ Recomendaciones: 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.

³⁷ [Informe de auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano” | Región Metropolitana](#)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Sobre el particular en el marco de la auditoría la Subdirección de Gestión Corporativa mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026 dio respuesta indicando:

“La Subdirección de Gestión Corporativa (SGC) dispuso el contrato No. 9108131, el cual contempla la obligación contractual de “Participar en la formulación y adopción de la política de discapacidad y género en el marco de las competencias de la Subdirección de Gestión Corporativa”. En cumplimiento de dicha obligación, se han adelantado acciones orientadas a la estructuración de las políticas institucionales de equidad de género y discapacidad, en concordancia con las tres acciones de mejora establecidas en el PMI–CGR. Con corte a julio de 2026, los avances evidencian el desarrollo de las fases de planeación, diagnóstico y formulación, entre las principales actividades ejecutadas se destacan:

Planeación y alistamiento:

- *Conformación del equipo técnico interdisciplinario con participación de las Oficinas Jurídica y Asesora de Comunicación y Participación Ciudadana, así como Planeación Institucional (OAPI).*
- *Definición del cronograma de trabajo (en mayo) y elaboración de la matriz normativa y marco conceptual (en mayo), que consolidan el sustento técnico y normativo de las políticas.*

Diseño y aplicación del diagnóstico Institucional:

- *Diseño y validación de la encuesta diagnóstica unificada sobre discapacidad y equidad de género, elaborada en cumplimiento a la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales.*
- *Publicación y aplicación de la encuesta entre junio y julio, alcanzando 128 respuestas de servidores y contratistas, lo que permitió obtener una muestra estadística con nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%.*
- *El proceso requirió ampliación de plazos y reiteración de la convocatoria institucional, lo que generó un ajuste en el cronograma inicialmente previsto.*

Análisis de resultados de la encuesta diagnóstica:

- *Consolidación de tableros de seguimiento en formato Excel, con participación por dependencia.*
- *Identificación de áreas con mayor rezago en el diligenciamiento de la encuesta.*
- *Definición de componentes estructurales del diagnóstico institucional como base para la formulación de las políticas.*

En el desarrollo de las fases se presentaron ajustes en los tiempos previstos, principalmente asociados al proceso de recolección y validación de la información estadística, lo cual requirió ampliar plazos para garantizar la calidad y representatividad de la muestra. No obstante, las actividades ejecutadas han permitido mantener la continuidad del plan de trabajo y asegurar que el objetivo de contar con políticas institucionales adoptadas mediante acto administrativo se cumpla dentro de la vigencia 2026.

Estos avances reflejan el cumplimiento progresivo de las acciones de mejora establecidas en el PMI–CGR, y evidencian la trazabilidad metodológica del

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

proceso de construcción de las políticas institucionales.”

Es así como teniendo en cuenta:

- (i) Los soportes remitidos en la auditoría,
- (ii) La respuesta emitida por la Subdirección de Gestión Corporativa en el marco de la auditoría,
- (iii) Las recomendaciones emitidas en el informe de auditoría denominada *“Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano”*, socializada mediante memorando interno No. CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025 publicada en la página web de la entidad en el siguiente enlace [Informe de auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano” | Región Metropolitana](#); y,
- (iv) Los resultados del ejercicio auditor, se concluye con base en lo establecido en la Ley 87 de 1993 artículo 4³⁸ y el artículo 12³⁹ que:

Se reiteran las recomendaciones 10 y 11; toda vez que para la fecha del alcance de la auditoría- 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026- no se evidenció la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad y aunque si bien es cierto se destaca las acciones administrativas adelantadas por la Entidad aún no se ha emitido las políticas institucionales de equidad de género y discapacidad y/o implementado mecanismos provisionales relacionados con la vinculación de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca.

Finalmente, respecto a la recomendación 12 teniendo en cuenta que en la auditoría no se presentaron circunstancias que ameritaran esta recomendación en el presente informe no se reiterara.

4. Respecto de las recomendaciones No. 12-13-14⁴⁰ generadas por la Oficina de Control Interno en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025⁴¹, relacionadas a

³⁸ “g. Aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno”

³⁹ “k. Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas”

⁴⁰ 12. Respecto de las quejas por presuntas situaciones que puedan llegar a constituir un posible caso de acoso laboral, se sugiere dada la reserva que las causas identificadas sean insumo para el fortalecimiento de la Política de Integridad y la Política de prevención del daño antijurídico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, para lo cual se recomienda el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional.

13. Respecto de la Resolución Regional 091 de 2025 se recomienda ajustar la cuenta de correo electrónico señalada en el artículo 15 numeral 2 (ccl@regionmetropolitana.gov.co), toda vez que de acuerdo con lo verificado en el ejercicio de auditoría el canal actual en la Entidad posee una denominación diferente (comiteconvivencia@regionmetropolitana.gov.co), lo anterior con el fin de facilitar el acceso para la interposición de quejas correspondientes a presuntos casos que pueden constituir acoso laboral por parte de los funcionarios.

14. Teniendo en cuenta que se está en proceso de actualización de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se recomienda se contemplen lineamientos para la participación de personas en condición de discapacidad en las actividades preventivas definidas y la atención y/o apoyo en posibles situaciones de emergencia.

⁴¹ [Auditoría Interna de Gestión al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los lineamientos en materia de discapacidad y equidad de género con enfoque al Sistema de Gestión de](#)

Oficina de Control Interno | septiembre de 2026

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

acoso laboral y vinculación de personas en condición de discapacidad.

Sobre el particular en el marco de la auditoría, la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026 dio respuesta indicando:

“Frente a la recomendación 12. que señala: "Establecer mecanismos relacionados con la equidad de género e inclusión en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca."

Respuesta: Se han adelantado acciones orientadas a la formulación de la Política de Equidad de Género, se cuenta con el autodiagnóstico de este mismo componente, el cual está soportado en la aplicación de la encuesta diagnóstica aplicada entre los meses de junio y julio, así como en el marco normativo y conceptual elaborados. El borrador técnico de la política será elaborado en el siguiente mes conforme al cronograma establecido.

En términos generales para el desarrollo de las dos (2) políticas, las principales actividades ejecutadas han sido:

- Planeación y alistamiento: Conformación del equipo interdisciplinario, definición de los cronogramas de trabajo, y elaboración de la matriz normativa y marco conceptual.*
- Diagnóstico institucional: Se diseñó y aplicó una encuesta diagnóstica unificada (discapacidad y equidad de género), la cual contó con 128 respuestas válidas y representativas, se consolidaron tableros de seguimiento y análisis de resultados.*
- Formulación: Redacción inicial de los documentos diagnósticos, así como borrador de la política de discapacidad.*

Estos avances constituyen el mecanismo de la SGC para atender de manera efectiva y oportuna las recomendaciones, con el propósito de fortalecer la gestión institucional en materia de Talento Humano, integrando acciones afirmativas y estrategias de inclusión laboral.

Frente a la recomendación 13. que señala: 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.

Respuesta: Durante el periodo auditado no se han adelantado acciones para la conformación de la Comisión de Personal pues de acuerdo con la Ley 909 de 2004, art. 16 se realiza con dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

votación directa de los empleados.

Debido a que la Región metropolitana no cuenta con servidores de carrera administrativa, no le es dable establecer una Comisión bajo los criterios legales vigentes.

ARTÍCULO 2.2.14.2.3 Calidades de los representantes de los empleados. Los aspirantes a ser representantes de los empleados en la Comisión de Personal deberán acreditar las siguientes calidades: (...)

2. Ser empleados de carrera administrativa. (Decreto 1228 de 2005, art. 6)

Frente a la recomendación 14 que señala: "14. Presentar los resultados del Plan Estratégico del Talento Humano ante la Alta Dirección".

Respuesta: *En el marco de la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño llevada a cabo el 29 de enero de 2026, se llevó a cabo la presentación a la Alta Dirección de los resultados y ejecución de los planes de talento humano incluido el plan estratégico de talento humano de dicha vigencia. De ello se dejó constancia en acta 001 de 29 de enero de 2026, Numeral 7"*

Aunado a lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa, señala en correo electrónico del 7 de septiembre de 2026 lo siguiente:

" De manera atenta se aclara que los soportes adjuntos en la carpeta denominada "Recomendación 12" corresponden igualmente a los de la "Recomendación 11", pues el avance de las políticas de género y discapacidad se ha efectuado de manera conjunta por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa y las evidencias están articuladas, por lo tanto se adjunta la carpeta renombrada para que los soportes cargados en la recomendación 12 sean evaluados y analizados para las recomendación 11. Por otra parte, tal como se describe el detalle de la recomendación N° 13, no se adjuntan evidencias. Por último frente a la "Recomendación N° 14", se adjuntan las evidencias que fueron preparadas para el periodo auditado y que en el proceso de migración a la carpeta de la OCI no quedaron cargadas."

Es así como una vez analizado, tanto las evidencias como los soportes, se observa que estos no son pertinentes; toda vez que no se observó análisis del proceso respecto de su viabilidad o no de las recomendaciones No.12-13-14 señaladas en el informe de auditoría radicado con memorando CI-20250829-1054, lo anterior en consonancia de lo señalado en la Ley 87 de 1993 -artículo 4 literal g *aplicación de las recomendaciones resultantes de las evaluaciones del control interno*- así como su análisis respecto de la óptica de prevención en materia de gestión del riesgo.

En ese sentido se reitera las recomendaciones No.12-13-14 generadas por la Oficina de Control Interno en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST en la vigencia 2025, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025, relacionadas

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

a acoso laboral, Comité de Convivencia Laboral y participación de personas en condición de discapacidad en las actividades preventivas definidas y la atención y/o apoyo en posibles situaciones de emergencia, las cuales tienen como fin (i) realizar seguimiento progresivo de las oportunidades de mejora al proceso y (ii) evitar la posible materialización de riesgos asociados a las situaciones señaladas en las recomendaciones. En ese sentido se invita al proceso a analizar su viabilidad o no y documentar la misma toda vez que estas serán observadas en próximos ejercicios de auditoría que se adelante por la Oficina de Control Interno.

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-pruebas de recorrido, 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. Conclusiones⁴²: Hallazgos, Observaciones⁴³ y/o Recomendaciones⁴⁴

Una vez adelantadas las etapas de la auditoría, 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 en el marco de lo establecido en la Ley 87 de 1993.

HALLAZGOS

Hallazgos que se reiteran: Respecto del seguimiento a los hallazgos emitidos por la Oficina de Control Interno en la vigencia 2025 a la gestión de Talento Humano⁴⁵

HALLAZGO 1 Programas de preparación de retiro del servicio para personas prepensionadas:

Se reitera el hallazgo establecido por la Oficina de Control Interno en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025⁴⁶ 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 2026 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:

⁴² 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”.

⁴³ 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.

⁴⁴ 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.

⁴⁵ [Informe de auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano” | Región Metropolitana](#)

⁴⁶ [Informe de auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano” | Región Metropolitana](#)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

*“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 (...) (Negrilla y subraya fuera del texto)

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

Teniendo en cuenta que actualmente existe un Plan de Mejoramiento por Procesos vigente (fecha de cumplimiento de la acción : 31 de diciembre de 2026) y dado que en este ejercicio de evaluación independiente se observó y/o reitero la causa del hallazgo se sugiere (i) reformular el plan de mejoramiento o (ii) a fin de evitar la posible materializar de riesgos contemplar la programación de las acciones de mejora del PMP a periodos de tiempo cortos que no superen las vigencia y (iii) dar cumplimiento de las acciones en el menor tiempo posible a fin de mitigar el impacto de la situación nuevamente observada en el ejercicio de auditoría.

HALLAZGO 2 Lineamientos internos de incentivos institucionales:

Se reitera el hallazgo establecido por la Oficina de Control Interno en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025⁴⁷ respecto de los incentivos institucionales, no se observó soporte de la ejecución de actividades sobre la materia, si bien es cierto que, 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 y 2026, no contienen lineamientos relacionados **con incentivos pecuniarios y no pecuniarios**.

⁴⁷ [Informe de auditoría de cumplimiento denominada “Evaluación al cumplimiento de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de Talento Humano” | Región Metropolitana](#)

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Teniendo en cuenta que actualmente existe un Plan de Mejoramiento por Procesos vigente (fecha de cumplimiento de la acción : 31 de diciembre de 2026) y dado que en este ejercicio de evaluación independiente se observó y/o reitero la causa del hallazgo se sugiere (i) reformular el plan de mejoramiento o (ii) a fin de evitar la posible materializar de riesgos contemplar la programación de las acciones de mejora del PMP a periodos de tiempo cortos que no superen las vigencia y (iii) dar cumplimiento de las acciones en el menor tiempo posible a fin de mitigar el impacto de la situación nuevamente observada en el ejercicio de auditoría.

HALLAZGO 3 Falta de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca – reiteración de hallazgo, emitido en la vigencia 2025 por parte de la Oficina de Control Interno ⁴⁸:

En el marco de la auditoría se suministró por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026- evidencia la cual se observa en el siguiente enlace: [SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - AUDITORIA TH - 2026 - Todos los documentos](#):- (i) 1 archivo en formato PDF denominado “Resultados encuesta diagnostica políticas discapacidad y género graficas” en el que se indica información general sobre las respuestas (información cuantitativa), (ii) 1 archivo en formato Excel denominado “Resultados encuesta diagnostica políticas discapacidad y género” en el que se denota que de la encuesta aplicada, 3 personas se identificaron como persona en incapacidad y señalaron el tipo de discapacidad y (iii) 1 carpeta que contine 3 documentos que soportan un nombramiento de provisionalidad del 10 de agosto de 2026- Resolución No. 208-.

Aunado a lo anterior, la Subdirección de Gestión Corporativa, indicó sobre el particular, mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026 lo siguiente:

“Mediante Resolución 208 de 10 de agosto de 2026, se llevó a cabo la vinculación a la planta de empleos de la señora (...) en el empleo de Profesional Universitario 219 - 05, asignado a la Oficina Jurídica.

Por otra parte, en el marco del proceso de formulación de las políticas institucionales de discapacidad y equidad de género, se aplicó una encuesta diagnóstica entre los meses de junio y julio de 2026, dirigida a servidores públicos

⁴⁸ Hallazgo socializado mediante memorando interno CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025: “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.”

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

y contratistas de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca. El instrumento contó con la participación de 128 personas, cuyos resultados permiten identificar la existencia de tres (03) contratistas que declararon tener una condición de discapacidad, distribuidos de la siguiente manera: dos mujeres y un hombre. De acuerdo con la clasificación reportada, dos personas presentan discapacidad física y una discapacidad auditiva.

Lo anterior, evidencia que la Entidad cuenta con personal vinculado en situación de discapacidad, lo cual constituye un avance en el cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.12.2.1 al 2.2.12.2.4) y la Ley 1618 de 2013, orientados a garantizar la inclusión laboral y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad en el sector público.”

Es así como, en la verificación realizada a las evidencias remitidas, no se observó soportes de cumplimiento de la vinculación de personas en discapacidad en el periodo del alcance de la auditoría-1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026-.

Sobre el particular para precisión del proceso los soportes remitidos como los resultados de la aplicación de “la encuesta diagnostica políticas discapacidad y género” no evidencian el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público*; toda vez que, aunque si bien es cierto en estos resultados se indicó por parte de 3 colaboradores (vinculación por la modalidad de contratación directa- Contratos de Prestación de Servicios y Apoyo a la Gestión) la condición y tipo de discapacidad no se evidenciaron soportes como **certificaciones de las discapacidades**⁴⁹; aunado a ello no se remitieron soportes de la contratación y/o el reporte remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de 2026 (periodo del alcance) del cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del SIGEP de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público*, evidencias documentadas, objetivas, suficientes confiables y relevantes para emitir conclusiones de cumplimiento de lo establecido en la normatividad precitada.

Ahora bien, se aportó por parte del proceso en el marco de la auditoría soportes de la Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026 de nombramiento en provisionalidad de una persona en la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, de la cual de acuerdo con estos se solicitó mediante correo electrónico certificado de discapacidad por parte de la IPS o EPS, sin que se observará mencionado documento en los soportes remitidos en el marco de la auditoría; además se precisa que, el periodo evaluado es del **1 de septiembre al 31 de julio de 2026**, y teniendo en cuenta que la resolución de nombramiento es del 10 de agosto del 2026, esta sobrepasa el alcance de la auditoría; sin embargo, se denota esta acción como positiva por parte de la Entidad, a fin de mitigar la causa raíz del hallazgo; no obstante, se sugiere aunar esfuerzos a fin de

⁴⁹ De acuerdo con la Resolución 0113 de 2020 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social se entiende por Certificado de discapacidad el “Documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica multidisciplinaria, en los casos en que se identifique la existencia de discapacidad. Únicamente podrá ser expedido por las IPS a que refiere el artículo 20 de esta resolución.”

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

contar con la certificación de discapacidad solicitada para soportar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. *Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.*

En ese sentido, teniendo en cuenta que se encuentra vigente Plan de Mejoramiento por Procesos **vigente y en término**, se sugiere al proceso analizar la viabilidad de su reformulación, a fin de establecer acciones efectivas que permitan el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público y de esta manera poder reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.

Hallazgos generados en el marco de la presente evaluación independiente:

HALLAZGO 4 Falta de jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Sobre el particular, la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026 indicó:

“Se ejecutan actividades de formación y campañas preventivas en el marco de las acciones del Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de promover entornos de trabajo respetuosos y saludables. Estas estrategias fortalecen la prevención, atención y gestión de requerimientos o sugerencias, contribuyendo al bienestar de los servidores y a la mejora continua de la convivencia laboral en la entidad.”

Es así como en el marco de la auditoría y su alcance -1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026-, no se remitieron por parte del proceso evidencias relacionadas con: *“Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral”.*

Lo anterior incumple lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública que a la letra indica:

“ (...) 2 Lineamientos para los /las Jefes de Talento Humano o quien hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.

(...) Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

*para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos en todas las entidades, como segunda línea de control a la gestión institucional, **deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:** (...) 2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral” (Negrilla y subraya fuera del texto, denotan la obligatoriedad de la disposición normativa al utilizar en dicha disposición normativa la palabra “Deberán”)*

Esta situación puede obedecer a debilidades asociadas a la planificación documentada, seguimiento y articulación interinstitucional con la ESAP para la realización de jornadas relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.

Como consecuencia, se genera como posible riesgo⁵⁰ de incumplimiento normativo de los lineamientos establecidos en la Circular la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por lo que se recomienda analizar la situación evidenciada en el marco de la evaluación independiente con el fin de generar acciones preventivas y/o correctivas que permitan subsanar la causa raíz del hallazgo y genere oportunidades de mejora al proceso.

HALLAZGO 5 Falta de Política de Desconexión Laboral en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

Sobre el particular la Subdirección de Gestión Corporativa mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026 indicó:

“Mediante la Resolución No. 212 del 20 de mayo de 2024, “Por la cual se adoptan medidas para la habilitación de la modalidad de trabajo en casa en la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”, se incorporaron lineamientos específicos relacionados con la desconexión laboral. Particularmente, el Artículo 8. Desconexión Laboral en el Trabajo en Casa, establece que los jefes inmediatos y demás servidores públicos deben abstenerse de formular de manera reiterada órdenes o requerimientos por fuera de la jornada laboral y señala el respeto de los tiempos de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias, con el fin de garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Adicionalmente, en los actos de habilitación de trabajo en casa emitidos por la entidad, se han incluido recomendaciones expresas dirigidas a los servidores públicos sobre la aplicación de la desconexión laboral. Como ejemplo, en la comunicación de habilitación temporal de trabajo en casa para licencia menstrual se establece dentro de las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo

⁵⁰ En el mapa de riesgos Institucional de la Entidad que se encuentra en el banco de documentos con corte al 2 de septiembre de 2026 no se ha identificado riesgos por la Entidad asociados a la situación evidenciada.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

la instrucción de “Aplicar la desconexión laboral”.

Es así que en el marco de la auditoría, no se remitió por parte del proceso evidencias relacionadas con la **Política de Desconexión Laboral** generados en el periodo del alcance de la auditoría-1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026-.

Lo anterior incumple lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2024 que a la letra indica:

*“(…) **ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral.** Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, **tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:***

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).*
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.*
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.(…)”*

Esta situación puede obedecer a debilidades asociadas con (i) la planificación institucional y (ii) falta de monitoreo y control interno que permitan verificar la existencia, actualización y evidencia de implementación de la política, así como alertar oportunamente sobre obligaciones normativas no cumplidas.

Como consecuencia, se genera como posibles riesgos⁵¹: (i) incumplimiento normativo de los lineamientos establecidos en la Ley 2191 de 2024 y (ii) falta de lineamientos internos que se requieran aplicar en caso de ser requerido por el inspector o funcionario competente de la Procuraduría frente a una denuncia relacionada con desconexión laboral- la cual puede constituirse como acoso laboral-. (artículo 7 de la Ley 2191 de 2024)

Este hallazgo tiene total relevancia dado que el derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y normativa sobre la materia – art. 2 de la Ley 2191 de 2024-.

Por lo que se recomienda analizar la situación evidenciada en el marco de la evaluación independiente con el fin de generar acciones preventivas y/o correctivas que permitan subsanar la causa raíz del hallazgo y genere oportunidades de mejora al proceso.

⁵¹ En el mapa de riesgos Institucional de la Entidad que se encuentra en el banco de documentos con corte al 2 de septiembre de 2026 no se ha identificado riesgos por la Entidad asociados a la situación evidenciada.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

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. Fortalecer el procedimiento de registros de situaciones en materia de administración de personal en la Entidad, migrando progresivamente los registros a sistemas de información institucionales como KACTUS, que aseguren mayor seguridad, confiabilidad y transparencia en la Información, el uso de Excel como instrumento de control para el registro de estas situaciones, si bien facilita la organización y consolidación de la información, también implica riesgos relevantes como la posibilidad de pérdida o manipulación del archivo, inconsistencias derivadas de actualizaciones manuales, limitaciones en la trazabilidad integral y exposición de datos sensibles sin protocolos robustos de seguridad.
4. 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 permanencia y retiro relacionados con el proceso.
5. Continuar aunando esfuerzos en compañía del Proceso liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional con el fin de i) continuar con 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.
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.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

8. Fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación del PIC, incorporando indicadores de impacto que permitan medir la efectividad real de las capacitaciones en la gestión pública.
9. Analizar la viabilidad de adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el artículo 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) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, y (ii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales.
10. 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.
11. Es pertinente que el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano – GETH evolucione de un enfoque centrado en la ejecución de actividades hacia un modelo más robusto de evaluación de impacto. Es necesario complementar los informes con indicadores que midan cambios en la cultura organizacional, el desempeño institucional y la satisfacción de los servidores, así como realizar análisis comparativos entre vigencias para identificar tendencias y aprendizajes. De esta manera, la entidad no solo garantizará el cumplimiento normativo y la trazabilidad documental, sino que también podrá demostrar cómo las acciones de integridad, capacitación, bienestar y gestión administrativa contribuyen efectivamente al fortalecimiento de la gestión pública y a la generación de valor institucional.
12. Respecto de los resultados obtenidos de la verificación de los controles establecidos para la gestión de nómina, seguridad social, parafiscales de la Entidad: En cuanto al cálculo del procedimiento no. 2 de retención en la fuente: se sugiere evaluar la viabilidad de establecer puntos de control preventivos que fortalezcan la oportunidad en la determinación del porcentaje fijo de retención en la fuente (Procedimiento No. 2 del Art. 386 del Estatuto Tributario). El propósito es asegurar que la verificación de los factores base se efectúe dentro de los periodos de cierre semestral correspondientes de junio y diciembre, garantizando la disponibilidad de las tarifas con anterioridad al inicio del periodo de preliquidaciones de nómina.
13. Revisar el mecanismo de soporte actual utilizado para la comprobación del porcentaje fijo de retención. Aunque la persona contratista efectúa recálculos en hojas de trabajo independientes, se sugiere implementar herramientas de cálculo o instrumentos de validación formalizados que cuenten con evidencia de revisión y aprobación. Esto garantizará la trazabilidad de que la revisión efectivamente se realizó.

- 14.** Con relación al aplicativo KACTUS, de acuerdo con lo observado en la evaluación independiente y con el fin de acompañar la mejora continua del proceso, se sugiere a la Entidad: (i) **Reevaluación del perfil asignado al usuario contratista:** Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil del usuario asignado a la contratista operadora del proceso, con el fin de fortalecer los controles de acceso al aplicativo KACTUS. Con esta medida se busca que sus permisos lógicos estén orientados exclusivamente al uso de los módulos asociados a sus tareas operativas específicas (registro de novedades, ausentismos y preliquidación de nómina entre otros), y que la actualización de los parámetros que requieran cambios en los datos de la Entidad cuente con controles de acceso o solicitudes previas, protegiendo así la seguridad de la información y la gestión de la misma persona, (ii) **Reevaluación del perfil asignado a la profesional especializada:** Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil de la Profesional Especializada para fortalecer sus controles de acceso en el aplicativo KACTUS. Se sugiere buscar que sus permisos se enfoquen en sus actividades específicas de liderazgo funcional, consulta de información, generación de reportes y otorgamiento de vistos buenos o autorizaciones, evitando que mantenga asignados permisos o privilegios de administración sobre la plataforma, diferentes a las de su rol principal de revisión. (iii) **Aprovechamiento de las herramientas y campos de trazabilidad en KACTUS:** Apoyarse en las capacidades y opciones que ya ofrece el aplicativo KACTUS, evaluando la posibilidad de activar y utilizar los campos de aprobación, fechas y flujos de trabajo en los reportes planos de preliquidación. Esto permitirá una trazabilidad clara, automática dentro del mismo aplicativo sobre quién revisa, quién aprueba y en qué fechas se otorgan los vistos buenos del proceso. (iv) **Estudiar la viabilidad de implementar controles de TI,** sobre los módulos donde se ingresa información base para la parametrización o actualización de datos en KACTUS y evaluar la aplicación de mecanismos como solicitudes formalizadas, tickets o permisos temporales, gestión de cambios, que permitan habilitar el acceso a la edición de variables críticas (UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales), en los tiempos requeridos, asegurando la trazabilidad de las autorizaciones y reduciendo el riesgo de las modificaciones en las variables críticas, y (v) **En cuanto a la parametrización del calendario de la Entidad de días hábiles, festivos y descansos:** se recomienda evaluar la inclusión de la actividad de actualización del Calendario, dentro del procedimiento de nómina, con lineamientos respecto de los momentos del año o los eventos en los cuales se debe revisar y parametrizar este parámetro en KACTUS y controles respectivos de acceso.
- 15.** Respecto de los resultados obtenidos de la verificación de los controles establecidos para la gestión de nómina, seguridad social, parafiscales de la Entidad: **Inclusión de controles específicos en la Matriz de Riesgos de la Entidad:** Analizar la pertinencia de incorporar en la Matriz de Riesgos y Controles actividades de control específicas sobre el procedimiento de parametrización y actualización de datos locales en KACTUS, garantizando que cualquier cambio o modificación en las variables del sistema cuente con un procedimiento formal

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

de solicitud, verificación y aprobación previa.

16. Del análisis realizado a la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 *“Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca”* con base en lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 emitida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública cuyo asunto es: *“Lineamientos para la aplicación de la circular 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas”* se evidenciaron algunas circunstancias que constituyen oportunidades de mejora, orientadas a armonizar los lineamientos internos con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004-2024:

- Respecto de lo establecido en el artículo 15 de la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 - procedimiento interno de trámite y decisión de las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral al interior de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca-:

La Resolución 091 del 27 de marzo de 2025, en el artículo 15, establece el procedimiento interno que tiene como propósito tramitar y decidir las quejas formuladas por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral en la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca, de su lectura se observa que en algunos eventos se establece términos; sin embargo, no adopta de manera íntegra el esquema de tiempos, ni el límite máximo de 85 días calendario previsto en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública; tampoco precisa, los términos aplicables en cada fase del procedimiento conforme a las capacidades del Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.

En consecuencia, se sugiere realizar una precisión interna, ya sea mediante la modificación de la Resolución mencionada, la adopción de un procedimiento interno específico sobre la materia o a través de cualquier otro instrumento que permita establecer un esquema completo y armonizado de tiempos conforme a la Circular Conjunta.

Esta recomendación contribuirá a continuar fortaleciendo en la Entidad: (i) los principios de celeridad y debido proceso señalados en la Circular, y (ii) la gestión del riesgo, dado que la definición clara de tiempos constituye un control preventivo y correctivo que favorece la mitigación del riesgo de incumplimiento normativo, la vulneración del debido proceso y la pérdida de confianza institucional.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

- Respecto del enfoque diferencial y perspectiva de género

En la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública; se establece de manera expresa : “ (...) Y a su vez, la Ley 1257 de 2008, establece que el acoso laboral tiene que ser analizado bajo el enfoque de las violencias basada en genero contra las mujeres, reconociendo las relaciones de poder históricamente desiguales que generan violencias y conductas de acoso que tienen un alto nivel de tolerancia social e institucional donde las mayores víctimas son las mujeres, en especial en los entornos laborales(...)”.

En ese sentido, una vez analizado el procedimiento y lineamientos establecidos en la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 “*Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca*”; no se evidenció la incorporación del enfoque diferencial y perspectiva de género de que trata la Ley 1257 de 2008 y lo señalado en la Circular Conjunta antes mencionada; aunque si bien es cierto, de acuerdo con lo señalado en el ejercicio de auditoría no se cuenta a la fecha del alcance con quejas de acoso laboral, se sugiere continuar fortaleciendo la materia documentando, ya sea a través del ajuste de la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 o la adopción de un procedimiento interno específico sobre la materia o a través de cualquier otro instrumento que permita establece una disposición interna que establezca de manera expresa que el análisis y tratamiento de las quejas deberá realizarse bajo enfoque diferencial y perspectiva de género, atendiendo las disposiciones de la Ley 1257 de 2008 y los lineamientos señalados en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Esta recomendación contribuirá a continuar fortaleciendo en la Entidad: (i) el cumplimiento de los lineamientos externos de superior jerarquía establecidos en la Ley 1257 de 2008 y la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como su armonía con los lineamientos internos y realidades de gestión institucional, y (ii) la gestión del riesgo, dado que la incorporación de este enfoque fortalecerá la identificación temprana de riesgos asociados a violencias basadas en género y permitirá diseñar controles institucionales efectivos o más efectivos.

- Respecto a las responsabilidades en el marco del esquema de líneas de defensa establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI),

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Se sugiere teniendo en cuenta (i) el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), (ii) el esquema de líneas de aseguramiento señalado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) eje articulador de la gestión del riesgo y control y (iii) lo indicado en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, documentar en la entidad la asignación de responsabilidades, roles y/o actividades y/o acciones de las líneas de aseguramiento; con el fin, de continuar avanzando en el cumplimiento de la normatividad en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.

17. 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 (**reiteración de la recomendación** generada en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando No. CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025).
18. Establecer mecanismos relacionados con la vinculación de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá- Cundinamarca. (**reiteración de la recomendación** generada en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando No. CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025).
19. Respecto de las quejas por presuntas situaciones que puedan llegar a constituir un posible caso de acoso laboral, se sugiere dada la reserva que las causas identificadas sean insumo para el fortalecimiento de la Política de Integridad y la Política de prevención del daño antijurídico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, para lo cual se recomienda el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional. (**reiteración de la recomendación** generada en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).
20. Respecto de la Resolución Regional 091 de 2025, se recomienda ajustar la cuenta de correo electrónico señalada en el artículo 15 numeral 2 (ccl@regionmetropolitana.gov.co), toda vez que de acuerdo con lo verificado en el ejercicio de auditoría el canal actual en la Entidad posee una denominación diferente (comiteconvivencia@regionmetropolitana.gov.co), lo anterior con el fin de facilitar el acceso para la interposición de quejas correspondientes a presuntos casos que pueden constituir acoso laboral por parte de los funcionarios. (**reiteración de la recomendación** generada en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

21. Teniendo en cuenta que se está en proceso de actualización de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se recomienda se contemplen lineamientos para la participación de personas en condición de discapacidad en las actividades preventivas definidas y la atención y/o apoyo en posibles situaciones de emergencia. (**reiteración de la recomendación** generada en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).

Realizó verificación y elaboró el informe



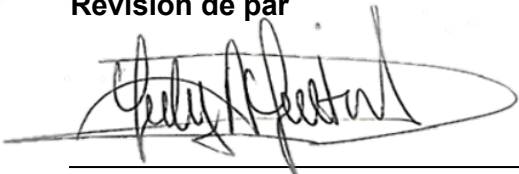
María Claudia Olivo Bejarano
Auditora Líder

Realizó verificación y elaboró el informe



Jesica Fernanda Pabón
Auditora de apoyo

Revisión de par



Yuly Andrea Ujueta
Auditora OCI

Revisó y aprobó



Andrea Reyes Saavedra
Auditora de apoyo
Jefe de la Oficina de Control Interno

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

Anexo 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa

En el marco del proceso de socialización del informe preliminar de esta auditoría, la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC presentó sus comentarios y/u observaciones y remitió soporte adicional, frente a los cuales la Oficina de Control Interno -OCI analizó y se pronuncia a continuación de manera individual.

La siguiente tabla presenta: (i) Los comentarios remitidos por la Subdirección de Gestión Corporativa, (ii) la enunciación de la evidencia adicional remitida por el proceso en etapa de socialización del informe preliminar, (iii) los análisis finales de la Oficina de Control Interno para cada punto del informe preliminar sobre el que la Entidad presentó comentarios, y (iv) la conclusión definitiva adoptada para efectos de este informe.

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
HALLAZGO 1 "Programas de preparación de retiro del servicio para personas prepensionadas"	<i>Dentro del Eje 1. Equilibrio Psicosocial, componente Calidad de Vida Laboral, del Plan de Bienestar y Estímulos 2026, se incluyeron actividades específicamente orientadas a la preparación para el retiro del servicio y la transición laboral de los servidores, entre las cuales se destacan: la feria de emprendimiento (programada para el mes de diciembre), el taller de finanzas personales (desarrollado en el mes de febrero 2026), la charla de desvinculación asistida para prepensionados (programada para el mes de octubre 2026), de igual manera dentro del procedimiento de retiro que se encuentra en construcción se contemplan las actividades de retiro asociadas a los formatos de encuesta de retiro y retención de conocimiento que se han venido aplicando de manera sistemática a todos los servidores retirados de la entidad, los cuales fueron aportados en el marco de la presente auditoria.</i> <i>Estas acciones constituyen mecanismos concretos de acompañamiento a los servidores durante los procesos de desvinculación y han sido ejecutadas o se encuentran programadas para su desarrollo durante la vigencia, además de encontrarse en término hasta el 31 de diciembre el desarrollo de la acción de mejora planteada en el Plan de Mejoramiento de la vigencia 2025.</i> <i>Adicionalmente, la Subdirección de Gestión Corporativa documentará y formalizará durante el último trimestre de la presente</i>	No se remitió por parte del proceso evidencias adicionales.	La entidad expone que dentro del Plan de Bienestar y Estímulos 2026 se han desarrollado o programado actividades orientadas a la desvinculación asistida, tales como el taller de finanzas personales, la feria de emprendimiento y la charla de desvinculación asistida para prepensionados, además de la aplicación sistemática de encuestas de retiro y retención de conocimiento. Asimismo, se informa que durante el último trimestre de la vigencia se documentará y formalizará el Programa de Desvinculación Asistida, con el propósito de consolidar en un único instrumento las acciones actualmente dispersas. Si bien se reconocen los avances y la programación de actividades de acompañamiento, se precisa que el Numeral 3 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 establece de manera expresa la obligación de preparar a los prepensionados para el retiro del servicio mediante programas de bienestar de calidad de vida laboral. En este sentido, la existencia de actividades aisladas no constituye, por sí sola, el cumplimiento de la obligación normativa, en tanto no se ha consolidado un programa integral, formal y documentado que articule objetivos, procedimientos, responsables e indicadores de	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>vigencia el Programa de Desvinculación Asistida, con el propósito de consolidar en un único instrumento las actividades, procedimientos y herramientas que actualmente se encuentran contempladas y ejecutadas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos y con ello dar cumplimiento al hallazgo fijado en el plan de mejoramiento suscrito en la vigencia 2025. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad ha venido adelantando acciones institucionales orientadas al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.</i> <i>Es importante precisar que la preparación para el retiro laboral no debe entenderse de manera restrictiva como una actuación exclusiva para servidores prepensionados. Por el contrario, las estrategias de desvinculación asistida están dirigidas a acompañar a los servidores que se retiren de la entidad por cualquiera de las causales legales de desvinculación, promoviendo una transición adecuada hacia nuevas etapas laborales, productivas o personales. En este sentido, las actividades ya contempladas en el Plan de Bienestar constituyen medidas efectivas para atender los propósitos perseguidos por la norma en materia de calidad de vida laboral.</i> <i>En consecuencia, se solicita respetuosamente retirar el presente hallazgo como quiera que la entidad ha documentado acciones encaminadas a la preparación de la desvinculación asistida siendo necesario generar un documento que compile dichas acciones y establezca indicadores de seguimiento a su ejecución, acción que se encuentra contemplada en el plan de mejoramiento que se encuentra con fecha de culminación 31 de diciembre de 2026, y dicha fecha aún no ha expirado.</i> <i>En consideración a lo anterior, se estima que no es necesario ajustar la meta de cumplimiento establecida en el Plan de Mejoramiento, toda vez que la charla de desvinculación asistida se llevará a cabo el próximo mes de Octubre, así como, la documentación del correspondiente programa, manteniéndose vigente la acción orientada a la consolidación documental del programa antes del 31</i>		seguimiento. En consecuencia, la Oficina de Control Interno concluye que: • Persiste la causa del hallazgo hasta tanto se formalice y adopte el Programa de Desvinculación Asistida como instrumento oficial. • El riesgo de incumplimiento normativo se mantiene durante la vigencia, dado que la acción de mejora prevista en el Plan de Mejoramiento tiene fecha de culminación al 31 de diciembre de 2026, lo que prolonga la brecha de cumplimiento. • Se enfatiza la necesidad de que el programa contemple de manera específica a los servidores prepensionados, en cumplimiento estricto de la norma, sin diluir la obligación en estrategias generales de desvinculación. • Se recomienda a la entidad acortar los plazos de ejecución del Plan de Mejoramiento, de manera que la formalización del programa se materialice antes de finalizar la vigencia, asegurando resultados verificables y mitigando el impacto del incumplimiento reiterado.	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	de diciembre de 2026.			
HALLAZGO 2 Adopción Plan de incentivos institucionales	<i>El Decreto Ley 1567 de 1998 y a la doctrina emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública respecto de los destinatarios de los planes institucionales de incentivos fundamentada en el Concepto 2455 de 18 de diciembre de 2020 proferido por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado que al respecto señala: “Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad” (Negrilla fuera de texto) Es preciso señalar que la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca (RMBC), mediante el Acuerdo Regional No. 004 del 20 de diciembre de 2022, adoptó su planta de personal, definiendo los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción conforme a la naturaleza de sus funciones.</i> <i>Adicionalmente, se considera necesario precisar que el hallazgo registrado en el informe preliminar desconoce no solo las restricciones jurídicas existentes frente a los servidores de los niveles Directivo y Asesor, sino también la composición actual de la planta de personal de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca.</i> <i>En efecto, el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece expresamente que los beneficiarios de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios son los empleados de carrera administrativa y los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo (hoy asistencial). De la misma manera, la disposición excluye a los empleos de los niveles directivo y asesor, razón por la cual cargos como Director Regional, Subdirectores, Jefes de Oficina y Jefes de Oficina Asesora no pueden ser considerados destinatarios de los planes institucionales de incentivos.</i>	Radicado No. 202604000020793 solicitud de concepto a la Oficina Jurídica - OJ de la RMBC, del 22 de septiembre de 2026. (Fecha superior al tiempo señalado en el periodo del alcance de la auditoría)	Esta Oficina considera que la respuesta no subsana la causa del hallazgo, toda vez que: no exime a la entidad de evaluar y documentar formalmente la decisión institucional, ni de establecer mecanismos claros de estímulo que garanticen la equidad y la transparencia en la gestión del talento humano. La ausencia de servidores de carrera administrativa y la limitada composición de empleos de libre nombramiento y remoción no justifican la falta de un instrumento que, aun con restricciones, defina políticas de incentivos y criterios de aplicación, ajustados a la realidad de la planta de personal. Los apoyos educativos, si bien constituyen un mecanismo alternativo, no reemplazan la necesidad de contar con un Plan Institucional de Incentivos formalmente adoptado, que compile las acciones, defina responsables y establezca indicadores de seguimiento. En consecuencia, esta Oficina de Control Interno concluye que el hallazgo se <u>mantiene vigente</u> y que la causa observada persiste. Se recomienda a la entidad: (i) Reformular el Plan de Mejoramiento por Procesos vigente, de manera que contemple acciones específicas orientadas a la adopción o formalización de un Plan Institucional de Incentivos ajustado a las condiciones actuales de la planta. (ii) Programar las acciones de mejora en periodos cortos, que no superen la vigencia, con el fin de evitar la materialización de riesgos asociados a la ausencia de un instrumento de incentivos. (iii) Cumplir las acciones en el menor tiempo posible, garantizando trazabilidad, oportunidad y suficiencia en la gestión del talento humano.	Se Confirma.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>Bajo esta premisa, al analizar la planta de personal adoptada mediante el Acuerdo Regional 004 de 2022, se evidencia que la entidad no cuenta actualmente con servidores con derechos de carrera administrativa, toda vez que los empleos de dicha naturaleza se encuentran provistos mediante nombramientos provisionales mientras se surte el respectivo proceso de selección por mérito ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.</i> <i>De igual forma, dentro de los empleos de libre nombramiento y remoción, la planta de personal únicamente contempla dos cargos uno del nivel profesional y otro del nivel asistencial, que podrían encontrarse dentro de los niveles habilitados por el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998. Esta circunstancia hace imposible la aplicación material de los criterios establecidos por la misma norma para la selección de los servidores con desempeño sobresaliente, toda vez que los planes de incentivos están concebidos para reconocer niveles de excelencia mediante procesos comparativos y mecanismos objetivos de evaluación entre varios servidores pertenecientes a una misma categoría ocupacional.</i> <i>En consecuencia, la entidad no cuenta con una población objetiva que permita desarrollar un Plan Institucional de Incentivos en las condiciones previstas por la ley, ya que no existen servidores de carrera administrativa y el número de empleos de libre nombramiento y remoción susceptibles de ser destinatarios de incentivos resulta insuficiente para aplicar los criterios de selección, comparación y reconocimiento previstos en los artículos 30 y 36 del Decreto Ley 1567 de 1998.</i> <i>Por el contrario, exigir la adopción de un Plan Institucional de Incentivos en las condiciones actuales de la planta implicaría desconocer tanto el espíritu de la norma como los criterios fijados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales</i>			

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>reservan dichos incentivos para poblaciones específicas y bajo condiciones objetivas que actualmente no concurren en la entidad.</i> <i>No obstante, lo anterior, y con el propósito de promover el desarrollo y bienestar de todos los servidores públicos de la RMBC, incluidos aquellos vinculados en provisionalidad, la entidad adoptó mediante el cual reglamentó el otorgamiento de apoyos educativos, mecanismo jurídicamente viable que permite fortalecer las competencias laborales y reconocer el mérito académico de los servidores sin desconocer las limitaciones establecidas para los incentivos institucionales.</i> <i>Por lo anterior, se solicita respetuosamente retirar el hallazgo, toda vez que la ausencia de un Plan Institucional de Incentivos no obedece a una omisión de la entidad sino al cumplimiento estricto de la normativa vigente y a las características objetivas de su planta de personal, circunstancias que además fueron complementadas mediante la adopción de mecanismos alternativos de estímulo legalmente procedentes, como los apoyos educativos dirigidos a los servidores de la entidad, razón por la cual se sometió a consideración y aprobación del Comité Institucional de Gestión y desempeño en sesión del mes de enero de 2026 el Plan de Bienestar Social y Estímulos.</i> <i>Finalmente, es importante indicar que mediante radicado No. 202604000020793 se realizó solicitud de concepto a la Oficina Jurídica - OJ de la RMBC, respecto de la viabilidad jurídica de implementar un plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios en la entidad, dadas las particularidades ya señaladas frente a la planta de empleos de la RMBC.”</i>			

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
HALLAZGO 3 <i>Falta de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca – reiteración de hallazgo, emitido en la vigencia 2025 por parte de la Oficina de Control Interno.</i>	<i>En primer lugar, es necesario precisar que el período evaluado por la auditoría comprendió del 1 de septiembre de 2025 al 31 de julio de 2026. Bajo este contexto, la propia auditoría reconoce que la vinculación en provisionalidad de una persona con discapacidad se formalizó mediante la Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026, es decir, con posterioridad al cierre del período auditado. Tal afirmación confirma que la Entidad ha venido ejecutando acciones efectivas para avanzar en el cumplimiento progresivo de las disposiciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad, circunstancia que resulta incompatible con la permanencia de un hallazgo que pretende desconocer dichos avances.</i> <i>Finalmente, debe tenerse en cuenta que el hallazgo se fundamenta principalmente en la ausencia de evidencia de cumplimiento dentro del período auditado respecto de una vinculación que ocurrió con posterioridad al mismo. En consecuencia, no existe una situación susceptible de subsanación retroactiva, pues ninguna actuación administrativa puede producir efectos en un período ya cerrado. Por ello, mantener el hallazgo implica exigir a la Entidad la acreditación de hechos imposibles de materializar dentro del alcance evaluado, desconociendo los principios de razonabilidad, objetividad y realidad de la evidencia de auditoría.</i> <i>Adicionalmente, la reiteración del hallazgo desconoce que la materia observada ya se encuentra contenida en el Plan de Mejoramiento vigente derivado de la vigencia 2025, en el cual se estableció expresamente la acción de mejora denominada: “Realizar el levantamiento del diagnóstico de accesibilidad laboral y ambiental para personas en condición de discapacidad, con base en la normatividad vigente”.</i> <i>Frente a esta acción de mejora, la Subdirección de Gestión Corporativa aportó evidencias amplias, suficientes y pertinentes que demuestran la ejecución efectiva de actividades orientadas al levantamiento del Diagnóstico señalado en la acción de mejora y encaminadas a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, entre las cuales se destacan: La aplicación de la</i>	Documento en formato PDF; sin embargo, al acceder esta Oficina a su contenido, no se pudo observar su contenido; toda vez que se generaba el siguiente mensaje “debido a que no es un tipo de archivo admitido o esta dañado”.	Teniendo en cuenta la evidencia observada en el ejercicio de auditoría en sus diferentes fases y conforme a los criterios de evaluación establecidos en la Ley 87 de 1993, la Guía para la Gestión Integral del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 7 (2025) y la Guía para la Gestión Estratégica y el Fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas – Versión 5 (2026), esta Oficina de Control Interno confirma el Hallazgo 3, toda vez que no se acreditó evidencia objetiva, suficiente y verificable que demuestre el cumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad dentro del período auditado, comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026. A continuación, se detalla por qué esta Oficina llegó a la anterior conclusión para ilustración del lector: De conformidad con la Ley y Guías antes citadas, la auditoría no puede considerar actuaciones posteriores al cierre del período, pues ello contravendría el principio de oportunidad y afectaría la suficiencia y razonabilidad de la evidencia utilizada para emitir conclusiones. Esta interpretación se armoniza con la Guía para la Gestión Estratégica y el Fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas – Versión 5 (2026) al establecer que la auditoría interna debe sustentar sus hallazgos en evidencia objetiva, suficiente, confiable y relevante, obtenida mediante procedimientos de auditoría aplicados dentro del alcance temporal definido. Sobre el particular, se destaca de la Guía: <i>“los auditores internos deben recopilar información que reúna las siguientes características que se explican:</i> <i>• Suficiente (Cuando permite a los auditores internos llevar a cabo sus análisis y permite a</i>	Se Confirma

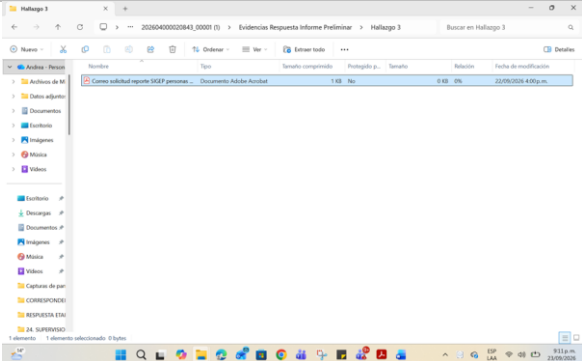
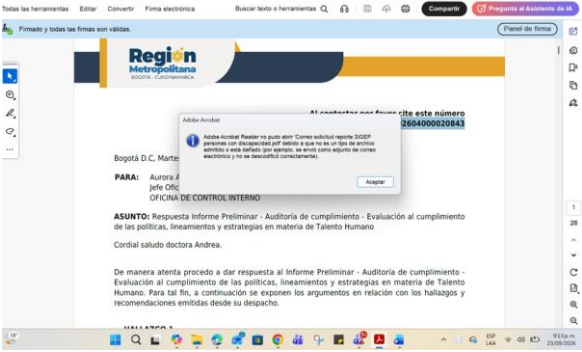
INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>Encuesta Diagnóstica sobre Políticas de Discapacidad y Género durante los meses de junio y julio de 2026, mediante la cual se identificaron tres (3) contratistas que manifestaron encontrarse en condición de discapacidad. Al respecto y como quiera que la referida encuesta se llevó a cabo de manera anonimizada, no se tienen plenamente identificados los contratistas que manifestaron dicha condición, para tal fin mediante comunicación de fecha 22 de septiembre de 2026, se solicitó a la usuaria funcional del SIGEP II para la verificación de contratistas, la caracterización del personal contratado que ha reportado dicha condición en dicha plataforma.</i> · La caracterización inicial de dichas personas, incluyendo tipo de discapacidad y demás información necesaria para la formulación de acciones institucionales. · El inicio de las gestiones para la obtención de soportes documentales adicionales que permitan fortalecer el registro y trazabilidad de esta información en los sistemas institucionales. · La formulación y desarrollo de instrumentos institucionales asociados a la política de discapacidad, el autodiagnóstico y el plan de acción correspondiente. · La materialización de la vinculación en provisionalidad de una persona con discapacidad mediante la Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026, actuación que constituye una evidencia objetiva del avance y efectividad de las acciones implementadas. <i>Debe resaltarse que el propósito de una auditoría interna es evaluar la eficacia de los controles y acciones implementadas, no desconocer los avances alcanzados cuando estos atienden este caso, la reiteración del hallazgo no constituye un hecho nuevo ni evidencia una situación diferente a la que ya se encuentra gestionándose mediante el plan de mejoramiento vigente, razón por la cual al mantenerse se generaría duplicidad de acciones correctivas respecto de una misma causa raíz.</i> <i>Por las razones expuestas, se solicita retirar el hallazgo, pues si bien, hubo una vinculación de una persona en condición de discapacidad y la misma no ocurrió durante el periodo auditado, la</i>		<i>una persona prudente, informada y competente repetir el programa de trabajo y llegar a las mismas conclusiones que el auditor interno);</i> • <i>Confiable (Está basada en hechos y está actualizada. Los auditores internos aplican su escepticismo profesional para evaluar si la información es fidedigna.)</i> • <i>Relevante (Es coherente con los objetivos del trabajo, se encuentra dentro de su alcance y contribuye al desarrollo las conclusiones del trabajo; y,</i> • <i>Útil (Es accesible para la consulta y análisis)"</i> (Negrilla fuera del texto). Aunado a lo anterior la guía establece respecto del alcance de la auditoría lo siguiente: "Alcance del trabajo de auditoría interna: el alcance debe establecer los límites de las actividades que serán ejecutados en el marco de la auditoría interna, incluyendo ubicaciones, procesos, sistemas, componentes, período a cubrir y otros elementos que sea necesario delimitar." (Negrilla fuera del texto) En ese sentido los hallazgos deben sustentarse en evidencia verificable, obtenida durante la ejecución del trabajo y dentro del alcance definido. En consecuencia, tanto la Ley 87 de 1993 como las guías técnicas del DAFP establecen que la auditoría debe valorar únicamente la evidencia vigente durante el período auditado, excluyendo actuaciones posteriores, incluso si estas representan avances institucionales. Por ello, la evidencia aportada con fecha posterior al 31 de julio de 2026 no puede ser considerada para subsanar el hallazgo, en aplicación estricta del alcance del	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>situación se encuentra jurídicamente superada con la Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026, adicionalmente en las evidencias aportadas se informó de la comunicación efectuada a la Señora Jenny Katherine Piraquive Perez, previo a su vinculación, mediante comunicación electrónica de 31 de julio de 2026, que:</i> <i>“Cordial saludo Katherine,</i> <i>En cumplimiento de la Ley 1618 de 2013 y del Decreto 2011 de 2017, normas que promueven la inclusión laboral de las personas con discapacidad y establecen medidas para garantizar su participación efectiva en el empleo, la Entidad adelanta acciones orientadas al cumplimiento de estas disposiciones y al fortalecimiento de la inclusión laboral. En este marco, su vinculación hace parte de las estrategias institucionales de inclusión, por lo que se requiere</i> <i>contar con el Certificado de Discapacidad como soporte para el registro, seguimiento y reporte de la información relacionada con esta población. Con el fin de mantener actualizada la documentación requerida, agradecemos realizar el trámite para la obtención del Certificado de Discapacidad y remitir el documento correspondiente a más tardar el 31 de diciembre de 2026. ¿Qué es el Certificado de Discapacidad? Es un documento oficial que certifica que una persona presenta una discapacidad, indicando su tipo y grado. Este certificado permite acceder a beneficios en salud, educación, empleo, subsidios y otros programas de apoyo. Pasos para obtenerlo (...).”</i> <i>En este sentido, con las evidencias aportadas se demostró la ejecución de la vinculación de personas con discapacidad a la planta de empleos de la entidad, con lo cual se supera el hallazgo frente al periodo auditado, pues al referirse a vinculación en los términos del artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 1083 de 2015, se hace expresa referencia a la vinculación a cargos públicos.</i>		ejercicio de auditoría la cual fue notificada y socializada al proceso (sobre este aspecto en párrafos siguientes se precisará sobre la evidencia que sobrepasa el límite del ejercicio auditor). Teniendo en cuenta lo anterior, es importante precisar para mayor ilustración que en el marco del ejercicio de auditoría se analizaron y tuvieron en cuenta los siguientes soportes (remitidos por la Subdirección de Gestión Corporativa en etapa de ejecución de la auditoría): • 1 archivo en formato PDF denominado “Resultados encuesta diagnostica políticas discapacidad y género graficas” en el que se observa información general sobre las respuestas (información cuantitativa) y • 1 archivo en formato Excel denominado “Resultados encuesta diagnostica políticas discapacidad y género” en el que se observa que de la encuesta aplicada 3 personas se identificaron como persona en incapacidad y señalaron el tipo de discapacidad) En etapa se socialización del informe preliminar la Subdirección de Gestión Corporativa allegó archivo comprimido el cual para el hallazgo No. 3 adjunto documento en formato PDF; sin embargo, al acceder esta Oficina, no se pudo observar su contenido (ver imágenes siguientes) toda vez que se generaba el siguiente mensaje “debido a que no es un tipo de archivo admitido o esta dañado” por lo que esta evidencia se desestimó dado que no se pudo observar para su análisis.	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			  Ahora bien, respecto de los soportes tenidos en cuenta se concluyó que, aunque si bien tres contratistas manifestaron tener una condición de discapacidad, no se aportaron, en el marco del ejercicio auditor, certificaciones de discapacidad, ni soportes de contratación, ni evidencia del reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de 2026 a través del SIGEP, conforme al artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 . Por tanto,	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			se precisa que la encuesta no constituye evidencia suficiente para acreditar cumplimiento normativo, lo cual se explicó de manera detallada en el informe preliminar y el cual se puede observar en párrafos precedentes del presente informe. Y aunque la evidencia que no fue legible se hubiera tenido en cuenta, es relevante señalar que no se aportó soporte de la información remitida al Departamento Administrativo de la Función Pública que evidenciará el cumplimiento normativo del porcentaje de vinculación de personas con discapacidad, ya que lo que se cuestiona no es la transmisión del porcentaje de vinculación de personas en condición de discapacidad al DAFP sino el cumplimiento del porcentaje de vinculación. Ahora bien esta Oficina no desconoce las acciones que se adelantan por la Entidad con fecha posterior al alcance del ejercicio de auditoría, como lo señala la respuesta al informe preliminar, toda vez que esta Oficina evidenció, analizó y enunció dichas acciones en el informe preliminar y en el presente informe, pero se aclara que estas sobrepasan el término del alcance del ejercicio auditor y en el evento de tenerse en cuenta para subestimar el hallazgo de acuerdo con lo solicitado por el proceso, sería vulnerar principios de la auditoría, ya que el sobrepasar el alcance no solo podría vulnerar estos sino podría poner en riesgo los límites del ejercicio de auditoría que en ocasiones; por ejemplo, podría evidenciar hallazgos que sobrepasen dicho alcance, como se expuso en párrafos anteriores el delimitar el alcance no solo blinda el ejercicio auditor sino el derecho de los procesos de remitir soportes que evidencien cumplimiento en dicho periodo y si en el ejercicio de auditoría este alcance no fuere observado por el auditor y emitiera conclusiones que sobrepasen el mismo puede	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			el proceso bajo ese marco cuestionar el ejercicio y podría materializarse un riesgo en el proceso de evaluación independiente. Para el caso particular, es importante señalar que en la auditoría se evidenció Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026 -nombramiento en provisionalidad-, nombramiento que sobrepasa el periodo del alcance, 1 de septiembre al 31 de julio de 2026,sin embargo, se precisa que además a la fecha de la socialización del informe no se observó o allegó certificado de discapacidad por parte de la IPS o EPS, en ese sentido como se mencionó en el informe preliminar y en este informe se denota esta acción como positiva por parte de la Entidad, a fin de mitigar la causa raíz del hallazgo; no obstante, se reitera la recomendación de aunar esfuerzos a fin de contar con la evidencia suficiente- certificación de discapacidad solicitada- para soporta el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. <i>Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público</i>, con el fin de que en un posterior ejercicio de auditoría; ya sea por parte de un Ente Externo e Interno de control, se evidencie cumplimiento por parte de la Entidad. Finalmente se concluye que se reitera el hallazgo, pero para ilustración del proceso no se genera un nuevo hallazgo es una reiteración, dado que esta circunstancia se había evidenciado en la vigencia 2025, para lo cual el proceso tiene actualmente abierto un plan de mejoramiento, es así que, dado lo observado en el ejercicio de auditoría sobre la materia se sugiere al proceso analizar la viabilidad de la reformulación del Plan de Mejoramiento a fin de establecer acciones efectivas que permitan el cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			personas con discapacidad en el sector público y de esta manera poder reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.	
HALLAZGO 4 <i>Falta de soportes que evidencien la presentación a la alta dirección por parte del Comité de Convivencia de la emisión de recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los Informes requeridos por los órganos de control.</i>	<i>En cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, se remiten las actas de reunión para la presentación del informe anual de gestión del CCL para la vigencia 2025 y de los informes trimestrales generados a partir del mes de septiembre de 2025, fecha en la que se estableció la reglamentación de los mismos por parte del citado miniserio</i>	Archivo en formato pdf denominado “Acta e informe anual 2025”,	En etapa de socialización del informe preliminar se remitió por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa archivo en formato pdf denominado “Acta e informe anual 2025”, sobre el particular se evidencia que el acta es de fecha 14 de enero de 2026 en donde en el orden del día se menciona: “Presentación de informe anual del comité de CCL”, en el marco de lo establecido en el artículo 8 de la Resolución 3461 de 2025. Se precisa, de acuerdo con esta evidencia adicional remitida en etapa de socialización del informe preliminar, que (i) se retira el hallazgo No. 4 del informe preliminar que se enuncia a continuación y (ii) el análisis sobre la misma en su contenido se realizará en próximos ejercicios de auditoría dado que el hallazgo se enunciaba respecto a la falta de soporte de cumplimiento normativo como se ilustra a continuación: “HALLAZGO 4 Falta de soportes que evidencien la presentación a la alta dirección por parte del Comité de Convivencia de la emisión de recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los Informes requeridos por los órganos de control. <i>En el marco de la auditoría se suministró por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, mediante radicado</i>	Se Retira

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026, evidencia la cual se observa en el siguiente enlace: SHAREPOINT OF CONTROL INTERNO - Documentos - Auditoría TH - Todos los documentos^[1]. Es así como, en la verificación realizada a las evidencias remitidas, no se observó la presentación a la alta dirección por parte del Comité de Convivencia de (i) las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como (ii) el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los órganos de control. Lo anterior incumple lo establecido en el (i) Numeral 8 del artículo 7 “Funciones del Comité de Convivencia Laboral” de la Resolución 091 de 2025 “Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca” que a la letra indica: “(…)ARTÍCULO 7. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité, tendrá las siguientes funciones: (...) 8. En los casos en que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá enviar la queja junto con las actas de las reuniones, evidencias y demás documentos, a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, que incorporen estadísticas de seguimiento y recomendaciones a las quejas, que deberán ser presentados a la Subdirección de Gestión Corporativa de la Región	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. De igual forma, el informe anual consolidado de resultados de la gestión del Comité el cual debe ser presentado los primeros quince (15) días del mes de enero del año siguiente y los informes que requieran los organismos de Control, (...)” (SIC Negrilla fuera de texto) Y la (ii) La Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública que a la letra indica: “(…) Responsabilidades del Comité de Convivencia (…) Funciones (...) Presentar a la alta dirección de la entidad pública las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control Tiempos (...) Máximo 15 días calendario (...)” (Negrilla fuera del texto) Esta situación puede obedecer a debilidades asociadas a la ausencia de procedimientos internos claros, articulación y seguimiento institucional, limitaciones operativas del Comité y falta de mecanismos de control que garanticen la elaboración y presentación oportuna de los informes exigidos. Como consecuencia, se genera como posibles riesgos^[2]: (i) incumplimiento normativo por la falta de soporte del informe anual y recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral ante la alta dirección y (ii)	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			<i>deficiencia en la gestión del acoso laboral por la no entrega de recomendaciones preventivas y correctivas e información relevante sobre la materia a la alta dirección para la adopción oportuna de decisiones administrativas.</i> <i>Por lo que se recomienda analizar la situación evidenciada en el marco de la evaluación independiente con el fin de generar acciones preventivas y/o correctivas que permitan subsanar la causa raíz del hallazgo y genere oportunidades de mejora al proceso”</i> Finalmente se invita el proceso remitir en etapa de ejecución de las auditorias las evidencias suficientes que permitan evitar (i) desgastes administrativos en análisis sin el soporte suficiente y (ii) la generación de hallazgos o conclusiones por entes externos e internos de control por la falta de remisión de los soportes necesarios que evidencien el cumplimiento normativo solicitado por estos. ^[1] Para efectos de lo requerido en el marco de la auditoría se observa el radicado N° 202504000015423 remitido el día 22 de diciembre de 2025 dirigido a la Dirección de la Entidad cuyo asunto fue: Informe a la Alta Dirección y Rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, en el que se anexa : Informe en formato Word denominado “Informe a la Alta Dirección y Rendición de Cuentas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST” con firma de elaboró de la responsable del SG-SST de la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca y presentación en formato de PowerPoint con título “Informe a la Alta Dirección y Rendición de Cuentas SG-SST 2025 Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca” de fecha diciembre 16 de 2025 en el cual	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			no se observa la presentación respecto del informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. (sobre el particular se adjunta el mismo archivo dos veces con diferente nombre). [2] En el mapa de riesgos Institucional de la Entidad que se encuentra en el banco de documentos con corte al 2 de septiembre de 2026 no se ha identificado riesgos por la Entidad asociados a la situación evidenciada.	
HALLAZGO 5 <i>Falta de soportes que evidencien la presentación a la alta dirección y/o a la Subdirección de Gestión Corporativa por parte del Comité de Convivencia de los informes trimestrales de gestión del Comité de Convivencia Laboral.</i>	<i>En cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 de la resolución 3461 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo, se remiten las actas de reunión para la presentación del informe anual de gestión del CCL para la vigencia 2025 y de los informes trimestrales generados a partir del mes de septiembre de 2025, fecha en la que se estableció la reglamentación de los mismos por parte del citado miniserio.</i>	(3) archivos en formato pdf denominados (i) “Acta e informe trimestral 01” (ii) “Acta e informe trimestral 02” y (iii) “Acta e informe trimestral 03”	En etapa de socialización del informe preliminar se remitió por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa tres (3) archivos en formato pdf denominados (i) “Acta e informe trimestral 01” (ii) “Acta e informe trimestral 02” y (iii) “Acta e informe trimestral 03”, sobre el particular se evidencia que el periodo de las actas y las fechas de las misma son: (i) octubre a diciembre de 2025 de fecha 30 de diciembre de 2025 ,(ii) enero a marzo de 2026 de fecha 7 de abril de 2026 y (iii) abril a junio de 2026 de fecha 6 de julio de 2026 respectivamente, en donde en el orden del día cada una menciona: “Presentación de informe de seguimiento trimestral del comité de CCL.”, en el marco de lo establecido en el artículo 8 de la Resolución 3461 de 2025. Se precisa, de acuerdo con esta evidencia adicional remitida en etapa de socialización del informe preliminar, dado el período auditado, comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026 que (i) se retira el hallazgo No. 5 del informe preliminar que se enuncia a continuación y (ii) el análisis sobre las actas en su contenido se realizarán en próximos ejercicios de auditoría dado que el hallazgo se enuncia respecto a la falta de soporte de cumplimiento normativo como se	Se retira

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			ilustra a continuación: “HALLAZGO 5 Falta de soportes que evidencien la presentación a la alta dirección y/o a la Subdirección de Gestión Corporativa por parte del Comité de Convivencia de los informes trimestrales de gestión del Comité de Convivencia Laboral. La Subdirección de Gestión Corporativa mediante radicado N° 202604000018143 del 28 de agosto de 2026, sobre el particular indicó: “En cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, se fortaleció el seguimiento de las acciones relacionadas con la convivencia laboral mediante la realización de reuniones mensuales, reemplazando la periodicidad trimestral anteriormente establecida. Esta medida tiene como propósito efectuar un monitoreo más oportuno y permanente de los casos, situaciones o riesgos que puedan presentarse al interior de la entidad. Como evidencia de la gestión realizada, se elaboran actas mensuales en las que se registran los temas tratados, las decisiones adoptadas y los compromisos definidos para su respectivo seguimiento. Las actas son documentos reservados del CCL.” Es así que, en el marco de la auditoría, no se remitieron por parte del proceso evidencias relacionadas con la elaboración y remisión a la alta dirección y/o a la Subdirección de Gestión Corporativa de los informes trimestrales de gestión del Comité de Convivencia generados en el periodo del alcance de la auditoría-1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026- en los que	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			se incluyan entre otros aspectos estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones. Lo anterior incumple lo establecido en el (i) Numeral 8 del artículo 7 “Funciones del Comité de Convivencia Laboral” de la Resolución 091 de 2025 “Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca” que a la letra indica: “(…) ARTÍCULO 7. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité, tendrá las siguientes funciones: (…) 8. En los casos en que no se llegue a ningún acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité deberá enviar la queja junto con las actas de las reuniones, evidencias y demás documentos, a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité, que incorporen estadísticas de seguimiento y recomendaciones a las quejas, que deberán ser presentados a la Subdirección de Gestión Corporativa de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca. De igual forma, el informe anual consolidado de resultados de la gestión del Comité el cual debe ser presentado los primeros quince (15) días del mes de enero del año siguiente y los informes que requieran los organismos de Control,. (….)” (SIC Negrilla fuera de texto) (ii) La Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			<i>Función Pública que a la letra indica:</i> <i>“(…) Responsabilidades del Comité de Convivencia</i> <i>(…) Funciones (…)</i> Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Entidad Pública <i>Tiempos (…)</i> Trimestral (…)” (Negrilla fuera del texto); y, <i>(iii) La Resolución No. 3461 de 2025 “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”</i> <i>“(…) ARTÍCULO 6. Funciones del Comité de Convivencia Laboral.</i> <i>(…) Funciones</i> Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. Tiempos : Trimestral/Anual (…)” (Negrilla fuera del texto) <i>Esta situación puede obedecer a debilidades asociadas a la ausencia de procedimientos internos claros,</i>	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			<i>articulación y seguimiento institucional, limitaciones operativas del Comité y falta de mecanismos de control que garanticen la elaboración y presentación oportuna de los informes exigidos.</i> <i>Como consecuencia, se genera como posibles riesgos^[1]:</i> <i>(i) incumplimiento normativo por la falta de soporte de los informes trimestrales de la gestión del Comité de Convivencia Laboral ante la alta dirección y/o la Subdirección de Gestión Corporativa y (ii) deficiencia en la gestión del acoso laboral por la no entrega de recomendaciones preventivas y correctivas e información relevante sobre la materia a la alta dirección y/o la Subdirección de Gestión Corporativa para la adopción oportuna de decisiones administrativas.</i> <i>Por lo que se recomienda analizar la situación evidenciada en el marco de la evaluación independiente con el fin de generar acciones preventivas y/o correctivas que permitan subsanar la causa raíz del hallazgo y genere oportunidades de mejora al proceso.”</i> Se invita el proceso remitir en etapa de ejecución de las auditorias las evidencias suficientes que permitan evitar (i) desgastes administrativos en análisis sin el soporte suficiente y (ii) la generación de hallazgos o conclusiones por entes externos e internos de control por la falta de remisión de los soportes necesarios que evidencien el cumplimiento normativo solicitado por estos. ^[1] En el mapa de riesgos Institucional de la Entidad que se encuentra en el banco de documentos con corte al 2 de septiembre de 2026 no se ha identificado riesgos por la Entidad asociados a la situación evidenciada.	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
HALLAZGO 6 <i>Falta de jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.</i>	<i>En primer lugar, es importante precisar que de acuerdo con las evidencias aportadas en el marco de la presente auditoría, se evidencia que la entidad ha establecido mecanismos de articulación y aprovechamiento de la oferta institucional gratuita de la ESAP, lo cual se evidencia con la participación de servidores públicos en diversas acciones formativas desarrolladas durante la vigencia evaluada, entre ellas:</i> <i>· Proyectos con Enfoque Étnico y Gestión de Recursos (ESAP).</i> <i>· Empleo Público (Curso ESAP).</i> <i>· IA para la Evaluación Financiera (Curso ESAP).</i> <i>Estas actividades demuestran que la entidad conoce, promueve y aprovecha permanentemente la oferta académica de la ESAP como estrategia de fortalecimiento de competencias de los servidores públicos.</i> <i>Ahora bien, respecto de la obligación contenida en el numeral 2 de la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, se precisa que durante el período objeto de auditoría la oferta institucional de la ESAP en materia específica de prevención, atención y sanción del acoso laboral fue limitada. De acuerdo con la programación publicada por dicha entidad, sólo hasta el mes de agosto de 2026 se ofertó el programa "Gestión Pública para la Prevención de Violencias Basadas en Género y Acoso Laboral", actividad programada para los días 22 y 24 de septiembre de 2026 y a la cual fueron convocados servidoras y servidores de la RMBC.</i>	Correo en formato pdf del 21 de septiembre de 2026 remitido por el usuario talentohumano@regionmetropolitana.gov.co al interior de la entidad solicitando la participación del seminario sobre prevención de violencias basadas en género y acoso laboral que ofrece la ESAP.	Teniendo en cuenta las evidencias observadas en el ejercicio de auditoría en sus diferentes fases y conforme a los criterios de evaluación establecidos en la Ley 87 de 1993, la Guía para la Gestión Integral del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 7 (2025) y la Guía para la Gestión Estratégica y el Fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas – Versión 5 (2026), esta Oficina de Control Interno confirma el Hallazgo 6 (numeración que correspondía al informe preliminar; sin embargo, en el informe final cambio pero para aclaración del lector se denomina “<i>Falta de jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral.</i>”), toda vez que no se acreditó evidencia objetiva, suficiente y verificable que demuestre el cumplimiento de lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública que a la letra indica: “(...) 2. <i>Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral</i>” dentro del período auditado, comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026 A continuación, se detalla por qué esta Oficina llego a la anterior conclusión para ilustración del lector: En el marco del ejercicio de auditoría se analizaron y tuvieron en cuenta los siguientes soportes (remitidos por la Subdirección de Gestión Corporativa en etapa de	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	 <i>En consecuencia, tan pronto la ESAP dispuso una oferta académica relacionada directamente con la temática señalada en la Circular Conjunta 100-004 de 2024, la entidad adelantó su gestión de inscripción y participación, especialmente dirigida a los integrantes del Comité de Convivencia Laboral, evidenciando una actuación diligente y coherente con el aprovechamiento de la oferta institucional disponible, de lo cual no se aportó evidencia pues a la fecha de entrega de información de la auditoria no se había remitido la convocatoria a los participantes, en tanto, tal como se indicó la ESAP no había dispuesto la oferta y era imposible para la RMBC, adelantar la gestión. Sin perjuicio de lo anterior, se remite evidencia de convocatoria efectuada a los participantes.</i> <i>Adicionalmente, resulta necesario señalar que el fortalecimiento de competencias en materia de convivencia laboral, prevención del acoso laboral y promoción de ambientes laborales saludables no recae exclusivamente en las actividades académicas impartidas por la ESAP. La normatividad vigente en materia de riesgos laborales asigna a las Administradoras de Riesgos Laborales un papel fundamental en el acompañamiento técnico a los empleadores para</i>		ejecución de la auditoría) respecto a: -Jornadas de capacitación articulada con la ESAP relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral se adjuntaron: 3 carpetas denominadas abril, agosto y junio, las cuales contienen: • Abril: El soporte de la programación por la plataforma Microsoft Teams como su lista de asistencia en formato excel de la capacitación del comité de convivencia Ley 1010; • Agosto: El soporte en formato PowerPoint de la Capacitación en SST y resolución de conflictos realizado por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, junto con el registro de asistencia; y, el soporte en PowerPoint de la Capacitación de acoso laboral y sexual realizado por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, junto con el registro de asistencia; 3 imágenes de los cuales 2 están denominados “Capacitación acoso laboral comité de convivencia” y 1 infografía de acoso laboral y sexual; y, • Junio: El soporte en formato en PowerPoint acoso laboral y sexual realizado por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, junto con el registro de asistencia; y, 3 imágenes de los cuales 2 están denominados “Capacitación acoso laboral comité de convivencia” y 1 infografía de acoso laboral y sexual; En etapa de socialización del informe preliminar, la Subdirección de Gestión Corporativa allego como soporte adicional, respecto de las: -Jornadas de capacitación articulada con la ESAP relacionadas con la	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>la identificación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, así como, en el desarrollo de acciones de capacitación y asistencia técnica orientadas a promover ambientes de trabajo seguros y saludables.</i> <i>En este sentido, durante la vigencia 2026, la entidad ha contado con el acompañamiento permanente de la ARL POSITIVA, mediante actividades de capacitación, orientación técnica y fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, acciones que han permitido garantizar el adecuado funcionamiento de esta instancia, la promoción de la convivencia laboral y la prevención de conductas constitutivas de acoso laboral. Lo anterior se alinea con las obligaciones asignadas a las ARL en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales y de las disposiciones relacionadas con la gestión de factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos laborales saludables.</i> <i>Teniendo en cuenta lo anterior, se solicita retirar el presente hallazgo ya que no se puede configurar incumplimiento frente a una oferta institucional que no depende de la Región Metropolitana Bogotá Cundinamarca, máxime cuando se ha demostrado que la entidad ha hecho uso y aprovechamiento a lo largo de la vigencia 2026 de las capacitaciones dispuestas por la ESAP en su plataforma SIRECEC.</i> <i>Por último se reitera Los procesos formativos que ha realizado al Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con el cronograma de capacitación establecido para la vigencia son los siguientes:</i> <i>1. Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores contra agresiones, maltrato, vejámenes y cualquier ultraje a la dignidad humana dentro de una relación de trabajo.</i> <i>Fecha de capacitación: 23 de abril de 2026</i> <i>2. Acoso Laboral y Sexual cuyo objetivo es buscar un entorno laboral</i>		prevención, atención y sanción del acoso laboral, lo siguiente: • Correo en formato pdf del 21 de septiembre de 2026 remitido por el usuario talentohumano@regionmetropolitana.gov.co al interior de la entidad solicitando la participación del seminario sobre prevención de violencias basadas en género y acoso laboral que ofrece la ESAP. En ese sentido se concluye con base en las evidencias antes citadas y respecto de lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública que a la letra indica: <i>“ (...) 2 Lineamientos para los /las Jefes de Talento Humano o quien hagan sus veces de las entidades y organismos del Estado.</i> <i>(...) Para estas instancias, quienes en desarrollo de su gestión actúan como primera línea de control a la gestión, y dada su transversalidad e importancia para mejorar las competencias y garantizar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos en todas las entidades, como segunda línea de control a la gestión institucional, <u>deberán aplicar como mínimo las siguientes acciones:</u></i> <i>(...) 2. Adelantar jornadas de capacitación de manera articulada con la Escuela Superior de la Administración Pública-ESAP dirigidas al nivel directivo y todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso</i>	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>respetuoso seguro saludable y productivo.</i> <i>Fecha de capacitación: 25 de junio de 2026</i> <i>3. Resolución de conflictos cuyo objetivo es Fortalecer las habilidades de comunicación asertiva para prevenir y gestionar conflictos laborales, utilizando técnicas prácticas que permitan expresar opiniones, necesidades y desacuerdos de manera clara, respetuosa y orientada a soluciones.</i> <i>Fecha de capacitación: 20 de agosto de 2026</i>		<i>laboral” (Negrilla y subraya fuera del texto, denotan la obligatoriedad de la disposición normativa al utilizar en dicha disposición normativa la palabra “Deberán”)</i> Que: (ii) No se observó en el marco de la auditoría evidencia de la articulación con la ESAP para la realización de jornadas de capacitación en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral como lo establece el precepto normativo antes citado, aunque si bien es cierto se observó capacitaciones sobre la materia con la ARL estas no son pertinentes para argumentar el retiro del hallazgo dado que lo que el precepto normativo señala es la articulación con la ESAP, circunstancia base del hallazgo. (ii) Se destaca las acciones adelantadas por la Entidad sobre la materia, así como las acciones evidenciadas en el correo del 21 de septiembre de 2026, el cual se toma como beneficio de auditoría, dado los resultados preliminares del ejercicio de auditoría; sin embargo, es importante señalar que en el periodo del alcance es el 1 de septiembre al 31 de julio de 2026. Finalmente, respecto del argumento señalado por el proceso <i>“se precisa que durante el período objeto de auditoría la oferta institucional de la ESAP en materia específica de prevención, atención y sanción del acoso laboral fue limitada”</i> sobre el particular esta Oficina concluye:	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			(ii) este argumento no fue soportado con evidencias objetivas y (ii) aunque fuera limitada la oferta de la ESAP el precepto normativo objeto del hallazgo impone la obligación a la Entidad de articular con la ESAP <i>jornadas de capacitación relacionadas con la prevención, atención y sanción del acoso laboral</i> y no a la ESAP la de articular con las Entidades; porque si fuera así no tendría esta Oficina competencia para ejercer auditoría bajo este criterio normativo y dicho precepto normativo estaría dirigido a mencionada entidad. En ese sentido se confirma el hallazgo y se invita al proceso a formular plan de mejoramiento el cual permita atacar la causa raíz del hallazgo, ya que lo establecido en el precepto normativo, es de especial relevancia en materia de gestión del riesgo, ya que es una de las tantas acciones con las que cuentan las Entidades Públicas para mitigar el riesgo en materia de acoso laboral (acción preventiva).	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
HALLAZGO 7 <i>Falta de Política de Desconexión Laboral en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.</i>	<i>La Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca reconoce la importancia del derecho a la desconexión laboral como mecanismo para garantizar el bienestar de los servidores públicos y la adecuada conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.</i> <i>No obstante, se considera pertinente precisar que, si bien durante el período auditado la Entidad no contaba con un documento denominado expresamente “Política de Desconexión Laboral”, sí ha implementado disposiciones y acciones orientadas a la protección de este derecho. En particular, mediante la Resolución No. 212 del 20 de mayo de 2024, por la cual se adoptan medidas para la habilitación de la modalidad de trabajo en casa, se incorporaron lineamientos específicos sobre desconexión laboral, estableciendo la obligación de respetar los tiempos de descanso, vacaciones, permisos, licencias y demás espacios ajenos a la jornada laboral. De igual forma, en los actos administrativos y comunicaciones de habilitación de trabajo en casa expedidos por la Entidad se incluyeron recomendaciones expresas relacionadas con la aplicación de la desconexión laboral.</i> <i>En ese sentido, la Entidad ha venido materializando el principio y las garantías asociadas a la desconexión laboral a través de instrumentos internos y medidas de gestión del talento humano, evidenciando que el tema ha sido objeto de desarrollo institucional y no ha permanecido ausente de la gestión administrativa.</i> <i>Por lo anterior, se solicita la reclasificación como observación toda vez que la entidad ya cuenta con lineamientos existentes en materia de desconexión laboral y viene desarrollando los componentes exigidos por la ley.</i>	No se aportaron evidencias	Teniendo en cuenta (i) los argumentos señalado por la Subdirección de Gestión Corporativa, (ii) que no se remitieron soportes en las diferentes fases de la auditoría que evidenciaran la adopción de la Política de Desconexión Laboral en la RMBC y (iii) conforme a los criterios de evaluación establecidos en la Ley 87 de 1993, la Guía para la Gestión Integral del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública – Versión 7 (2025) y la Guía para la Gestión Estratégica y el Fortalecimiento de la Auditoría Interna en Entidades Públicas – Versión 5 (2026), esta Oficina de Control Interno confirma el Hallazgo 7 (numeración que correspondía al informe preliminar; sin embargo, en el informe final cambio pero para aclaración del lector se denomina “Falta de Política de Desconexión Laboral en la Región Metropolitana Bogotá-Cundinamarca.”), toda vez que no se acreditó evidencia objetiva, suficiente y verificable que demuestre el cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 de la Ley 2191 de 2024 que a la letra indica: “(…) ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos: a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima. c. Un procedimiento interno para. el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta (...)” dentro del período auditado, comprendido entre el 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026. A continuación, se detalla por qué esta Oficina llevo a la anterior conclusión para ilustración del lector: (ii) Sobre el particular se precisa que no se remitió evidencia adicional, por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, de cumplimiento del precepto normativo base del hallazgo (Política de Desconexión laboral aprobado por el Comité Institucional respectivo) y/o gestiones de la Entidad sobre la materia. (ii) La Entidad en su respuesta acepta la falta de la Política de Desconexión Laboral al señalar: “No obstante, se considera pertinente precisar que, si bien durante el período auditado la Entidad no contaba con un documento denominado expresamente “Política de Desconexión Laboral”, sí ha implementado disposiciones y acciones orientadas a la protección de este derecho.”; Sin embargo esta Oficina destaca las herramientas con las que se cuenta sobre la materia en la Entidad, las cuales serán de gran utilidad para la formulación e implementación de la Política. Finalmente dada la importancia que reviste los temas laborales en la normatividad colombiana se confirma el hallazgo dado que el derecho a la desconexión laboral está orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y normativa sobre la materia – art. 2 de la Ley 2191 de 2024-, por lo que se recomienda analizar la situación evidenciada en el marco de la evaluación independiente con el fin de generar acciones preventivas y/o correctivas que permitan subsanar la causa raíz del hallazgo, generen oportunidades de mejora al proceso y permitan evitar la posible materialización de riesgos sobre la materia.	

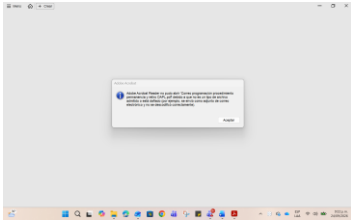
INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
SECCIÓN II. RECOMENDACIONES RECOMENDACIÓN 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.	<i>Actualmente, la entidad cuenta con un mecanismo de divulgación y socialización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual se desarrolla en el marco del proceso de inducción al puesto de trabajo de los servidores que ingresan a la planta de personal.</i> <i>En efecto, una vez surtido el proceso de posesión, desde la Subdirección de Gestión Corporativa equipo de Talento Humano se remite al servidor público, mediante el buzón de correo electrónico institucional, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del cargo en el cual fue posesionado y que desempeñará, garantizando de esta manera el conocimiento de las funciones, competencias y responsabilidades asociadas al cargo.</i> <i>Como evidencia de lo anterior, fueron aportados ejemplos de los correos electrónicos remitidos durante el periodo auditado, mediante los cuales se efectuó dicha comunicación (Carpeta 8).</i> <i>En consecuencia, se solicita el retiro de la recomendación, dado que la misma debe considerarse atendida y superada, evidenciando un avance, toda vez que la Entidad ya dispone de mecanismos para la difusión y conocimiento del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los servidores públicos desde el momento de su ingreso a la entidad (posesión en el cargo).</i>	No aportaron evidencias	La entidad informó que actualmente, una vez surtido el proceso de posesión, el equipo de Talento Humano remite al servidor público, mediante correo institucional, el manual correspondiente al cargo, garantizando así el conocimiento inicial de las funciones y competencias. Como evidencia, se aportaron ejemplos de correos electrónicos enviados durante el periodo auditado. Si bien se reconoce este mecanismo como un avance, la Oficina de Control Interno considera que la recomendación no se encuentra plenamente atendida, en tanto la socialización del manual no debe limitarse exclusivamente al momento de la posesión. La gestión del talento humano exige que el conocimiento de funciones y competencias sea un proceso continuo y sistemático, que se refuerce en escenarios tales como, (i)Procesos de reintroducción, dirigidos a servidores que cambian de dependencia, asumen nuevas responsabilidades o requieren actualización normativa. (ii) Actualizaciones del manual, cuando se produzcan modificaciones en las funciones y competencias laborales, lo que implica divulgar los cambios a todos los servidores afectados. (iii)Procesos de evaluación y seguimiento, donde el manual debe ser insumo para verificar el cumplimiento de funciones y competencias. En consecuencia, esta Oficina <u>mantiene la recomendación</u>	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 2 <i>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.</i>	<i>La Subdirección de Gestión Corporativa fortalecerá los mecanismos de autocontrol asociados a las bases de datos, matrices y demás instrumentos utilizados para el registro de situaciones administrativas, implementando una validación periódica con el reporte de actos administrativos de SIGMA orientado a verificar la completitud, oportunidad, precisión y de la información registrada en la base de actos administrativos. Como evidencia, se conservarán registros de los reportes solicitados.</i>	No aportaron evidencias	La entidad acepta la recomendación	Se Confirma
RECOMENDACIÓN 3 <i>Fortalecer el procedimiento de registros de situaciones en materia de administración de personal en la Entidad, migrando progresivamente los registros a sistemas de información institucionales como KACTUS, que aseguren mayor seguridad, confiabilidad y transparencia en la Información, el uso de Excel como instrumento de control para el registro de estas situaciones, si bien facilita la organización y consolidación de la información, también implica riesgos relevantes como la posibilidad de pérdida o manipulación del archivo, inconsistencias derivadas de actualizaciones</i>	<i>No resulta claro cuál es el registro o control que se considera debe migrarse a KACTUS, o de que forma la Oficina de Control Interno podría ejemplificar la recomendación, toda vez que el formato F-GTH-022 MATRIZ DE NOVEDADES DE NÓMINA no constituye el registro oficial de las novedades de personal, dado que el registro oficial de las novedades liquidadas es el que se genera como tipo reporte de liquidación de nómina mensualmente. La mencionada matriz de novedades corresponde a una herramienta de seguimiento y validación que permite verificar que las novedades recibidas a través del correo institucional (mecanismo oficial definido en el procedimiento de liquidación de nómina) sean efectivamente registradas en el aplicativo. En este sentido, eliminar el control independiente y concentrar tanto el registro como la verificación en una misma herramienta podría incluso reducir los mecanismos de control actualmente existentes, por lo que se solicita precisar cuál es la funcionalidad o registro específico que, a juicio de la Oficina de Control Interno, debería incorporarse al sistema institucional.</i>	No aportaron evidencias	La entidad manifestó que no resulta claro cuál registro debería migrarse a KACTUS, indicando que la Matriz de Novedades de Nómina (F-GTH-022) no constituye el registro oficial, sino una herramienta de seguimiento y validación, y que el registro oficial corresponde a los reportes de liquidación de nómina generados mensualmente. Si bien se reconoce la existencia de estos mecanismos de control y validación, esta Oficina considera que el uso de Excel como herramienta de control, aunque útil, implica riesgos relevantes de pérdida, manipulación, inconsistencias manuales y exposición de datos sensibles sin protocolos robustos de seguridad. La coexistencia de registros paralelos (matriz de novedades y reportes oficiales) puede generar dispersión de la información y afectar la trazabilidad integral. La migración progresiva hacia sistemas institucionales no busca eliminar controles, sino integrar en un entorno seguro tanto el registro como la verificación, fortaleciendo la transparencia y reduciendo	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
manuales, limitaciones en la trazabilidad integral y exposición de datos sensibles sin protocolos robustos de seguridad.			riesgos operativos. En consecuencia, esta Oficina mantiene las recomendaciones y precisa que las Recomendaciones No. 2 y 3 deben leerse de manera integral, dado que ambas se complementan: la primera asegura la calidad y oportunidad del diligenciamiento, mientras la segunda orienta la transición hacia sistemas institucionales que garanticen seguridad, confiabilidad y trazabilidad.	
RECOMENDACIÓN 4 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 permanencia y retiro relacionados con el proceso.	La Entidad viene adelantando acciones coordinadas con la Oficina Asesora de Planeación Institucional – OAPI para la formalización de los procedimientos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano. En este sentido, conforme al plan de trabajo establecido entre las dependencias, y de acuerdo con la comunicación electrónica del 31 de agosto de 2026, para el mes de octubre de 2026 se tiene prevista la documentación de los procedimientos de permanencia y retiro, con el propósito de fortalecer la gestión institucional, estandarizar las actividades relacionadas con estos procesos y consolidar su formalización dentro del Sistema Integrado de Gestión. En razón de lo indicado se solicita el retiro de recomendación.	El archivo aportado no se puede abrir. 	La entidad informó que, conforme al plan de trabajo establecido con la Oficina Asesora de Planeación Institucional, se tiene prevista la documentación de dichos procedimientos para el mes de octubre de 2026, con el propósito de fortalecer la gestión institucional y consolidar su formalización dentro del Sistema Integrado de Gestión. Si bien se reconoce la programación de actividades, esta Oficina considera que la recomendación se mantiene vigente, en tanto que a la fecha de la auditoría los procedimientos de permanencia y retiro no se encontraban adoptados y formalizados, lo que implica que persiste la necesidad de consolidar documentalmente estos instrumentos para garantizar su aplicación efectiva y trazabilidad.	Se Confirma
RECOMENDACIÓN 5 Continuar aunando esfuerzos en compañía del Proceso liderado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional con el fin de i) continuar con la formalización de procedimientos relacionados al proceso, al igual que, ii) fortalecer la construcción del mapa de riesgos institucionales mediante la	El proceso de Gestión del Talento Humano ha adelantado acciones verificables en materia de formalización documental y fortalecimiento de la gestión del riesgo, evidenciando avances significativos durante la vigencia 2026. Entre las principales gestiones se destacan: · La actualización de la caracterización del proceso, publicada por la OAPI el 9 de marzo de 2026 en el repositorio institucional, con ajustes metodológicos y la incorporación de la URL de la	No aportaron evidencias	La Recomendación No. 5 está orientada a continuar aunando esfuerzos con la Oficina Asesora de Planeación Institucional para avanzar en la formalización de procedimientos relacionados con el proceso de Gestión del Talento Humano. La entidad informó que durante la vigencia 2026 se han adelantado acciones verificables, tales como la actualización de la caracterización del proceso, la publicación del mapa de riesgos conforme al MIPG y la formalización de documentos técnicos (manuales y procedimientos).	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
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.	matriz de riesgos. · La actualización del mapa de riesgos del proceso, publicado por OAPI en junio de 2026, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). · La formalización y publicación de documentos técnicos del proceso, entre ellos: - o Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – M-GTH-001. - o Procedimiento de Bienestar Social y Estímulos – P-GTH-006. - o Procedimiento para la Planeación y Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC – P-GTH-007. - o Procedimiento de Nómina, Seguridad Social y Parafiscales – P-GTH-008. Estas acciones reflejan el compromiso institucional con la consolidación de instrumentos de gestión que garantizan la trazabilidad, el control y la mejora continua del proceso, en concordancia con los lineamientos internos y externos de la gestión del talento humano; en este sentido, el proceso de Gestión del Talento Humano ha cumplido con la formalización de sus procedimientos y con la actualización del mapa de riesgos institucional, por lo cual se solicita el retiro de recomendación ya que la misma debe considerarse atendida y superada, evidenciando un avance sostenido y articulado con la Oficina Asesora de Planeación Institucional.		Si bien se reconocen los avances reportados, esta Oficina considera que la recomendación se mantiene vigente, en tanto, a la fecha de la auditoría, aún faltan por formalizar procedimientos clave, como los de permanencia y retiro, cuya ausencia limita la consolidación integral del proceso. La recomendación señala expresamente la necesidad de continuar, lo que implica un enfoque de mejora continua, más allá de los avances parciales ya alcanzados.	
RECOMENDACIÓN 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	La entidad dará continuidad a las acciones orientadas a la adecuada provisión de los empleos de carrera administrativa, en observancia de los lineamientos, criterios y directrices expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Para tal efecto, se continuarán adelantando las gestiones necesarias en materia de planeación, administración y provisión del empleo público, así como el seguimiento permanente a las vacantes existentes y a los	No aportó evidencias	La entidad acepta la recomendación.	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
<i>Pública- DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC sobre la materia.</i>	<i>mecanismos de provisión aplicables, garantizando que las actuaciones se desarrollen conforme al marco normativo vigente y a las orientaciones emitida por las autoridades competentes. En razón de lo indicado se solicita el retiro de recomendación.</i>			
RECOMENDACIÓN 7 <i>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 Público en el Concepto 228621 de 2021 y en el Concepto 07345 del 2009 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</i>	<i>Al respecto, se precisa que la jurisprudencia del Consejo de Estado, particularmente la Sentencia del 24 de abril de 2020, Radicación No. 11001-03-25-000-2017-00281-00 (1363-17), declaró la nulidad de un acto administrativo mediante el cual se adoptaba un sistema de evaluación del desempeño laboral para servidores nombrados en provisionalidad, al considerar que no resulta procedente hacer extensivos a estos servidores los mecanismos propios de la carrera administrativa y de los empleados en periodo de prueba. El Consejo de Estado en la Sala de lo Contencioso Administrativo en cabeza del honorable Consejero ponente: CÉSAR PALOMINO CORTÉS en Sentencia del veinticuatro (24) de abril de dos mil veinte (2020) bajo Radicación número: 11001-03-25-000-2017-00281-00(1363-17), señaló sobre la “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES VINCULADOS CON NOMBRAMIENTOS EN PROVISIONALIDAD [...] - No puede hacer extensivos los parámetros de los servidores vinculados en carrera administrativa o en periodo de prueba / DESEQUILIBRIO DE LAS CARGAS PÚBLICAS”, lo siguiente:</i> <i>“(…) Respecto de la imposibilidad de evaluar a los empleados nombrados en provisionalidad (...) También resulta plausible señalar que, tal como lo sostiene el Ministerio Público, adelantar un proceso de evaluación del servicio prestado por las personas nombradas en provisionalidad conlleva a un despilfarro de recursos materiales, humanos y presupuestales, sin sustento ni razón de ser, dado el carácter temporal de tales vinculaciones; atentando, de contera, contra los principios de eficiencia y eficacia, como con los valores que orientan la función administrativa, tales como la buena fe, la igualdad, la responsabilidad y la transparencia. En ese mismo sentido, frente al concepto de buen servicio, también es imperioso</i>	No aportó evidencias	La entidad acepta la recomendación.	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i> mencionar que la evaluación del desempeño de los funcionarios nombrados en provisionalidad [...] carece de trascendencia para la vida administrativa y la gobernanza de la Entidad, lo cual reafirma el carácter de ineficiente e ineficaz de dicho proceso; toda vez que a la luz [...] del acto demandado, no es posible motivar una eventual declaratoria de insubsistencia de un nombramiento en provisionalidad cuando quiera que la calificación del servicio arrojaré como resultado el de “insuficiente”; o todo lo contrario, sería posible declarar insubsistente el nombramiento de quien haya obtenido una calificación “sobresaliente”.</i> <i> En este sentido, la entidad debe actuar con especial cautela frente a la implementación de instrumentos que puedan asimilarse a un sistema formal de evaluación del desempeño laboral de servidores de carrera, dado el eventual riesgo jurídico y de generación de expectativas o efectos no previstos por el ordenamiento jurídico para esta modalidad de vinculación.</i> <i> No obstante, lo anterior, y en concordancia con los principios de mejoramiento continuo y fortalecimiento de la gestión institucional, se evaluará la pertinencia de implementar una herramienta que permita hacer seguimiento y retroalimentación de los jefes inmediatos sobre el cumplimiento de las funciones y competencias de los servidores públicos, sin que ello constituya un sistema de evaluación del desempeño laboral en los términos previstos para los empleados de carrera administrativa.</i> <i> En todo caso, cualquier medida que se adopte deberá armonizarse con la jurisprudencia vigente, el principio constitucional del mérito y los criterios orientadores emitidos por las autoridades competentes en materia de empleo público, procurando evitar riesgos de interpretación que puedan derivar en controversias jurídicas para la entidad.</i>			

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 8 <i>Fortalecer el sistema de seguimiento y evaluación del PIC, incorporando indicadores de impacto que permitan medir la efectividad real de las capacitaciones en la gestión pública</i>	<i>En el marco de la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se revisarán y ajustarán los mecanismos de seguimiento y evaluación actualmente implementados, incorporando indicadores orientados a medir el impacto y la efectividad de las acciones de capacitación en el desempeño laboral, la transferencia de conocimientos al puesto de trabajo y el fortalecimiento de la gestión institucional. Lo anterior permitirá complementar la medición de cobertura y satisfacción con elementos que evidencien los resultados generados por los procesos de formación y capacitación.</i>	No aportó evidencias	La entidad acepta la recomendación.	Se Confirma
RECOMENDACIÓN 9 <i>Analizar la viabilidad de adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el artículo 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) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, y (ii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales.</i>	<i>Al respecto es necesario precisar que la situación señalada fue abordada de manera integral dentro de las respuestas formuladas a los Hallazgos No.1 y No.2 del informe preliminar, así como, en las acciones de mejora actualmente incorporadas en el Plan de Mejoramiento Institucional de la vigencia 2025, las cuales se encuentran en ejecución y dentro de los plazos establecidos para su cumplimiento en relación con la formulación del programa de desvinculación asistida.</i> <i>En relación con el componente de (i) la estructuración de un programa institucional de preparación para el retiro del servicio de los servidores prepensionados, en respuesta al hallazgo No. 1, la entidad informó que dentro del Eje 1. Equilibrio Psicosocial, componente Calidad de Vida Laboral, del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se incluyeron actividades orientadas al acompañamiento de los servidores en los procesos de desvinculación y transición laboral, tales como la feria de emprendimiento, el taller de finanzas personales y la charla de desvinculación asistida dirigida a servidores próximos al retiro. De igual manera, en el procedimiento de retiro actualmente en construcción se contemplan actividades asociadas a la aplicación de encuestas de retiro y mecanismos de transferencia y retención del conocimiento institucional.</i> <i>Adicionalmente, se indicó que durante el último trimestre de la presente vigencia se formalizará el Programa de Desvinculación Asistida, consolidando en un único instrumento las actividades,</i>	No aportó evidencias	Se mantiene la recomendación dado que se ratifican los hallazgos 1 y 2.	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>procedimientos y herramientas que actualmente se desarrollan en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, acción que atiende directamente el compromiso incluido en el Plan de Mejoramiento suscrito en la vigencia 2025 y cuyo plazo de cumplimiento se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026.</i> <i>Por otra parte, respecto de la recomendación relacionada con (ii) el diseño, ejecución y registro de planes de incentivos institucionales, se considera que la misma ya fue atendida mediante la respuesta al Hallazgo No.2, en el cual se expuso la improcedencia de adoptar planes de incentivos institucionales dadas las particularidades actuales de la planta de empleos y el alcance normativo para los sujetos a quienes aplican este tipo de incentivos. En razón de todo lo indicado se solicita el retiro de la recomendación.</i>			
RECOMENDACIÓN 10 <i>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.</i>	<i>La Ley 909 de 2004 señala en su artículo 16, que en todas las entidades regladas deberá existir una “Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. (Subrayado fuera de texto).</i> <i>Ahora bien, es oportuno reconocer que la comisión de personal encuentra su razón de ser y objeto de creación en el marco de la protección y garantía de los derechos de carrera administrativa. Es por esto, que entre sus funciones principales se encuentra la responsabilidad de velar por el adecuado desarrollo de procesos de selección de acuerdo con lo señalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, uso adecuado de lista de elegibles en nombramientos y encargos, atender las reclamaciones en materia de evaluación de desempeño y la protección de condiciones y derechos laborales exclusivamente de aquellos servidores de carrera administrativa.</i> <i>A su vez, es importante resaltar que en la entidad no se han</i>	No aportó evidencias	La Recomendación No. 10 está orientada a 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 y el artículo 16 de la Ley 909 de 2004. La entidad manifestó que actualmente no cuenta con servidores de carrera administrativa, condición indispensable para la elección de representantes de los empleados en la Comisión de Personal, y que en consecuencia no sería posible conformarla bajo los criterios legales vigentes. Si bien se reconoce la limitación normativa y fáctica señalada por la entidad, esta Oficina precisa que la recomendación no implica la conformación inmediata de la Comisión de Personal, sino la necesidad de analizar la viabilidad de adelantar gestiones administrativas que	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>realizado procesos de selección por lo tanto no se cuenta con servidores de carrera administrativa, lo que deriva en que no se cuenta con lista de elegibles y en la no implementación de evaluaciones de desempeño. Por lo anterior, en caso de conformarse una comisión de personal, sus funciones principales no podrían ser realizadas ya que, se reitera, en la entidad no se cuenta con servidores de carrera administrativa.</i> <i>Por otro lado, al conformarse la comisión de personal, esta deberá remitir trimestralmente un informe del cumplimiento de sus funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que se detallen principalmente las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y encargos. Por lo cual, actualmente al no contar con servidores de carrera administrativa, no se daría el cumplimiento integral de esta función indispensable para el cumplimiento del objetivo principal de la comisión de personal que es, como se mencionó anteriormente, la protección de los derechos de carrera administrativa al interior de la entidad.</i> <i>En este orden de ideas, una vez se configuren las condiciones normativas para la conformación de la Comisión de Personal, en desarrollo del proceso de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa, la misma sería integrada, en tanto hoy, es un imposible factico. En razón de todo lo indicado se solicita el retiro de la recomendación.</i>		permitan proyectar su futura creación, considerando escenarios como: La posibilidad de evaluar mecanismos transitorios o alternativos de participación y control interno, en tanto se configuran las condiciones normativas para la conformación plena de la Comisión.	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 11 <i>Es pertinente que el seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano – GETH evolucione de un enfoque centrado en la ejecución de actividades hacia un modelo más robusto de evaluación de impacto. Es necesario complementar los informes con indicadores que midan cambios en la cultura organizacional, el desempeño institucional y la satisfacción de los servidores, así como realizar análisis comparativos entre vigencias para identificar tendencias y aprendizajes. De esta manera, la entidad no solo garantizará el cumplimiento normativo y la trazabilidad documental, sino que también podrá demostrar cómo las acciones de integridad, capacitación, bienestar y gestión administrativa contribuyen efectivamente al fortalecimiento de la gestión pública y a la generación de valor institucional</i>	<i>En el marco de la formulación del del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2027, se revisarán y ajustarán los mecanismos de seguimiento y evaluación actualmente implementados, incorporando indicadores orientados a medir el impacto y la efectividad de las acciones previstas en dicho plan.</i>	No aportó evidencias	La entidad acepta la recomendación.	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 12 <i>Respecto de los resultados obtenidos de la verificación de los controles establecidos para la gestión de nómina, seguridad social, parafiscales de la Entidad: En cuanto al cálculo del procedimiento no. 2 de retención en la fuente: se sugiere evaluar la viabilidad de establecer puntos de control preventivos que fortalezcan la oportunidad en la determinación del porcentaje fijo de retención en la fuente (Procedimiento No. 2 del Art. 386 del Estatuto Tributario). El propósito es asegurar que la verificación de los factores base se efectúe dentro de los periodos de cierre semestral correspondientes de junio y diciembre, garantizando la disponibilidad de las tarifas con anterioridad al inicio del periodo de preliquidaciones de nómina.</i>	<i>De acuerdo con la prueba de recorrido realizada, se informó a la auditora asignada que el recálculo de la retención en la fuente aplicable al periodo comprendido entre enero y junio de 2026 fue efectuado el 8 de enero de 2026, tomando como base los pagos gravables correspondientes al periodo diciembre de 2024 a noviembre de 2025. Asimismo, el recálculo para el periodo julio a diciembre de 2026 fue realizado el 3 de julio de 2026.</i> <i>La ejecución de estas actividades en las fechas señaladas obedece a la alta carga operativa que se concentra durante los cierres semestrales, derivada principalmente de los procesos de liquidación y pago de prima de navidad, cesantías e intereses a las cesantías en el mes de diciembre, así como de prima de servicios en el mes de junio.</i> <i>No obstante lo anterior, es importante señalar que dichos recálculos se efectúan siempre dentro del periodo previo al inicio de la liquidación de la nómina correspondiente a enero y julio, respectivamente, lo cual demuestra que ya existe el control correspondiente para garantizar que las tarifas aplicables se encuentren calculadas en el sistema KACTUS antes de la generación de la nómina y, por tanto, sin afectar la correcta determinación de la retención en la fuente de los servidores, tal como le fue demostrado en la prueba de recorrido a la auditora asignada.</i> <i>El control que actualmente se realiza consiste en validar las matrices y reportes generados por Kactus, verificando que el recálculo contemple exclusivamente los periodos definidos en el artículo 383 del Estatuto Tributario y que los porcentajes resultantes correspondan a la información base establecida por la norma.</i> <i>En razón de lo indicado se solicita el retiro de la recomendación.</i>	No se aportaron evidencias adicionales.	La Oficina de Control Interno evidencia una diferencia entre lo establecido en el Art. 386 del Estatuto Tributario, el procedimiento interno y la práctica operativa real. En efecto, el Procedimiento P-GTH-008 indica en el punto 6 de “Condiciones Generales”, literal E, que: “<i>En junio y diciembre, debe ejecutarse el recálculo de la retención en la fuente conforme al Procedimiento 2.</i>”, mientras que dicha actividad se realizó durante los primeros días de enero y julio de 2026. Al respecto, es necesario precisar que el objetivo de esta recomendación no persigue cuestionar la exactitud matemática del recálculo ni la validación que realizan mediante las matrices en hojas de cálculo, sino <u>garantizar la oportunidad</u> y la debida parametrización en el aplicativo Kactus. De igual forma, considerar que el control consiste únicamente en hacer la verificación de manera previa a la liquidación deja una brecha temporal e indeterminada, haciendo que una actividad tan sensible quede sujeta a la disponibilidad o memoria por parte de la persona responsable y no a un hito formalmente definido bajo un control preventivo.	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 13 Revisar el mecanismo de soporte actual utilizado para la comprobación del porcentaje fijo de retención. Aunque la persona contratista efectúa recálculos en hojas de trabajo independientes, se sugiere implementar herramientas de cálculo o instrumentos de validación formalizados que cuenten con evidencia de revisión y aprobación. Esto garantizará la trazabilidad de que la revisión efectivamente se realizó.	Actualmente, la validación del porcentaje fijo de retención en la fuente se efectúa mediante recálculos realizados en hojas de trabajo independientes por parte de la persona responsable de dicha tarea, sin embargo, se reconoce la necesidad de fortalecer la trazabilidad y evidencia del proceso de revisión. Al respecto se implementará un formato para la validación de la aplicación del recálculo de retención en la fuente. Este instrumento permitirá contar con evidencia formal de la revisión efectuada, garantizar la trazabilidad del proceso y asegurar la conservación de los registros asociados a la validación y aprobación de los recálculos realizados.	No se aportaron evidencias adicionales.	La Oficina de Control Interno destaca las acciones propuestas por Talento Humano para fortalecer la trazabilidad y la evidencia formal en la validación del recálculo de retención en la fuente. Por lo anterior, se mantendrá la recomendación, y se revisará en próximas auditorías.	Se Confirma
RECOMENDACIÓN 14 Respecto de los resultados obtenidos de la verificación del acceso y gestión de variables en el módulo de Parametrizaciones generales en KACTUS: Estudiar la viabilidad de implementar controles de TI, sobre los módulos donde se ingresa información base para la parametrización o actualización de datos en KACTUS. Se sugiere evaluar la aplicación de mecanismos como solicitudes formalizadas, tickets o permisos temporales, gestión de cambios, que permitan habilitar el acceso a la edición de variables críticas	Respecto de la recomendación formulada, se precisa que las variables relacionadas con UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios y acuerdos de incremento salarial corresponden a parametrizaciones funcionales cuya actualización es responsabilidad de los usuarios funcionales autorizados de la entidad de acuerdo con las capacitaciones recibidas en la etapa de implementación del sistema KACTUS. En este sentido, el proveedor no interviene en el registro, modificación o aprobación de dicha información dentro del aplicativo. No obstante, con el fin de atender la recomendación planteada y evaluar alternativas que fortalezcan los controles sobre estas parametrizaciones, se escalará la solicitud a la Oficina de TI para que, en coordinación con el proveedor, analice la viabilidad técnica y funcional de restringir o bloquear los accesos asociados al ajuste de los parámetros de UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios y acuerdos de incremento salarial, definiendo los mecanismos de administración y trazabilidad que resulten procedentes de acuerdo con las necesidades de control de la entidad.	No se aportaron evidencias adicionales.	La Oficina de Control Interno destaca la gestión propuesta por Talento Humano al escalar el requerimiento a la Oficina de TI y al proveedor del sistema para evaluar la viabilidad técnica de fortalecer la trazabilidad en la modificación de variables críticas en Kactus. Se verificarán los avances y la viabilidad técnica definida junto a la OTIC en próximas auditorías. Esta recomendación se adhiere a la 16.	Se adhiere a la recomendación 16.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
(UVT, Salario Mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales), en los tiempos requeridos, asegurando la trazabilidad de las autorizaciones y reduciendo el riesgo de las modificaciones en las variables críticas.	Lo anterior sin perjuicio de que la responsabilidad sobre la definición, validación y actualización de estos parámetros continúe radicada en los usuarios funcionales competentes, quienes fueron capacitados respecto de la gestión de dichas parametrizaciones durante el proceso de implementación y operación de la herramienta y del control que en todo caso se realiza una vez se incorpora alguna de estas novedades en la nómina correspondiente, tal como se demostró en durante la prueba de recorrido.			
RECOMENDACIÓN 15 En cuanto a la parametrización del calendario de la Entidad de días hábiles, festivos y descansos: se recomienda evaluar la inclusión de la actividad de actualización del Calendario, dentro del procedimiento institucional de nómina, con lineamientos respecto de los momentos del año o los eventos en los cuales se debe revisar y parametrizar este parámetro en KACTUS y controles respectivos de acceso.	Lo primero es indicar que el P-GTH-008 PROCEDIMIENTO DE NÓMINA, SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES establece las actividades generales del procedimiento y no las instrucciones operativas específicas para la administración del aplicativo KACTUS. En segundo lugar, las actividades detalladas de operación, parametrización y gestión del sistema se encuentran definidas en los manuales operativos de KACTUS, los cuales constituyen el instrumento técnico utilizado para la ejecución de las labores de liquidación y administración de nómina en el aplicativo y frente a los cuales, el usuario funcional, recibió la capacitación. En tercer lugar, el procedimiento vigente contempla este aspecto en la Actividad No. 7 “Parametrizar el aplicativo de nómina”, la cual establece: “Realizar anualmente las actualizaciones en el aplicativo de nómina KACTUS, con el fin de asegurar su correcto funcionamiento y la adecuada gestión de la información de personal”. En este sentido, la actividad incluye de manera integral las actualizaciones y parametrizaciones requeridas para el correcto funcionamiento del sistema, entre ellas las asociadas al calendario institucional cuando corresponda y de incorporar este tipo de instrucciones específicas dentro del procedimiento generaría una duplicidad documental con los manuales operativos y conllevaría la necesidad de realizar modificaciones al procedimiento cada vez que se actualicen los lineamientos operativos o funcionalidades del	No se aportaron evidencias adicionales.	El objetivo de la recomendación no radica en la inclusión de las instrucciones operativas del manual de usuario de Kactus dentro del procedimiento formal. En la prueba de recorrido se evidenció que los usuarios funcionales cuentan con accesos abiertos dentro del aplicativo que les permiten modificar, agregar o eliminar días del calendario institucional (hábiles, festivos o no laborables) de manera directa, sin que exista un control preventivo, un flujo de aprobación previo o un requisito de autorización formalizada para habilitar dicha edición. Tal como se constató en el caso del festivo decretado por el Gobierno Nacional, el trámite ante la OTIC correspondió a una consulta técnica de "cómo ejecutar el cambio" y no a un hito de autorización o gestión de cambios institucional. Permitir que un parámetro crítico que impacta de forma directa la liquidación y conteo de vacaciones, licencias y ausentismos, pueda ser modificado libremente sin una barrera de control o autorización previa, expone a la Entidad al riesgo de errores masivos e inconsistencias detectadas en la nómina.	Se adhiere a la recomendación 16.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>aplicativo, afectando la eficiencia en la gestión documental.</i> <i>Por lo anterior, se considera la recomendación no aplica por cuanto ya se encuentra contemplada mediante la actividad descrita en el procedimiento y su desarrollo a través de los manuales operativos correspondientes, por lo que se solicita el retiro de la recomendación.</i>			
RECOMENDACIÓN 16 Respecto de los resultados en cuanto a la revisión de los roles, perfiles y trazabilidad en el aplicativo KACTUS: (i) Reevaluación del perfil asignado al usuario contratista: Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil del usuario asignado a la contratista operadora del proceso, con el fin de fortalecer los controles de acceso al aplicativo KACTUS. Con esta medida se busca que sus permisos lógicos estén orientados exclusivamente al uso de los módulos asociados a sus tareas operativas específicas (registro de novedades, ausentismos y preliquidación de nómina entre otros), y que la actualización de los parámetros que requieran cambios en los datos de la Entidad cuente con controles de acceso o solicitudes previas, protegiendo así la seguridad de la	<i>Frente a la recomendación relacionada con la reevaluación de perfiles y controles de acceso en el aplicativo KACTUS, se precisa que el rol de administrador funcional actualmente asignado a la Profesional Especializada del proceso de Talento Humano de la Subdirección de Gestión Corporativa fue objeto de revisión durante las auditorías realizadas por la Oficina de Control Interno a los aplicativos SEVEN y KACTUS, sin que en dicho ejercicio se formularan observaciones, hallazgos o recomendaciones específicas respecto de la asignación de este perfil.</i> <i>Adicionalmente, es importante señalar que, de acuerdo con la composición actual de la planta de empleos de la Entidad, únicamente existe un cargo de Profesional Especializado con funciones asociadas al proceso de Talento Humano, circunstancia que hace necesario que dicho servidor asuma la responsabilidad de administración funcional del aplicativo.</i> <i>No obstante, lo anterior, y con el propósito de fortalecer los controles de acceso conforme a la recomendación formulada, se realizará una revisión conjunta con el proveedor del sistema respecto de los privilegios actualmente asignados a los perfiles (contratista y funcionaria) para los asuntos de talento humano, en el sentido de validar si las condiciones del sistema implementado permiten apagar funcionalidades en el marco del rol asignado a cada uno.</i> <i>Ahora bien, se precisa que el rol asignado a la contratista permite efectuar parametrizaciones que a su vez son novedades de la nómina, por ejemplo ajustes salariales derivados del Acuerdo Regional de incremento salarial, actualización del salario mínimo</i>	No se aportaron evidencias adicionales.	La Oficina de Control Interno precisa lo siguiente, las recomendaciones 14, 15 y 16 se unifican, estas plantean un objetivo en común: La segregación de funciones sobre las parametrizaciones de KACTUS (UVT, salario mínimo, beneficios tributarios, acuerdos salariales, calendario, entre otras), mediante controles preventivos de solicitud y aprobación previa. La Oficina de Control Interno destaca la gestión propuesta por Talento Humano al escalar el requerimiento a la OTICA y al proveedor del sistema para evaluar la viabilidad técnica de fortalecer la trazabilidad en la modificación de variables críticas. Frente a estas recomendaciones, se precisa lo siguiente: 5. Aclaración sobre el alcance de la recomendación: La recomendación no cuestiona el tamaño de la planta de personal de la Entidad ni sugiere la contratación de nuevos servidores. Tampoco pretende restringir las actividades operativas necesarias para liquidar la nómina. El control interno no depende del volumen de los servidores públicos, sino de la adecuada segregación de funciones y la configuración de roles y permisos dentro del software implementado por la Entidad. Para evitar la	Se Confirma con la particularidad que se unifica con esta recomendación las No. 14 y 16 señaladas en el informe preliminar de la auditoria.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
<i>información y la gestión de la misma persona; (ii) Reevaluación del perfil asignado a la profesional especializada: Estudiar la viabilidad de reevaluar el perfil de la Profesional Especializada para fortalecer sus controles de acceso en el aplicativo KACTUS. Se sugiere buscar que sus permisos se enfoquen en sus actividades específicas de liderazgo funcional, consulta de información, generación de reportes y otorgamiento de vistos buenos o autorizaciones, evitando que mantenga asignados permisos o privilegios de administración sobre la plataforma, diferentes a las de su rol principal de revisión; y (iii) Aprovechamiento de las herramientas y campos de trazabilidad en KACTUS: Apoyarse en las capacidades y opciones que ya ofrece el aplicativo KACTUS, evaluando la posibilidad de activar y utilizar los campos de aprobación, fechas y flujos de trabajo en los reportes planos de preliquidación. Esto permitirá una trazabilidad clara, automática dentro del mismo aplicativo sobre quién revisa, quién aprueba y en qué fechas se</i>	<i>legal vigente para la liquidación de los factores que incorporan este concepto, Unidad de valor Tributario /UVT) para cálculo de retención en la fuente, los días festivos calendados en cada vigencia, particularmente en esta vigencia tal como se indicó en la prueba de recorrido se aplicó la parametrización del 13 de julio como día festivo en cumplimiento de la Ley 2578 de 1 de junio de 2026.</i> <i>Restringir estos permisos a la contratista impide el desarrollo de sus obligaciones pues no existen más usuarios funcionales que puedan realizar la labor. En este contexto se adelanta la labor de revisión habitual de la nómina, actividad que es supervisada por el funcionario (profesional especializado) al contrastar que las novedades validadas se hayan liquidado con las parametrizaciones correspondientes, por lo tanto, los permisos de este usuario se mantendrán, para garantizar el adecuado funcionamiento del aplicativo.</i> <i>Adicionalmente, para las actividades relacionadas con la validación y revisión de la nómina, las cuales requieren únicamente la consulta de información y generación de reportes, se solicitará al administrador técnico la viabilidad de habilitar para la funcionaria (Profesional Especializada) un perfil de Auditor, que le permita acceder únicamente a los reportes y efectuar las verificaciones correspondientes sin necesidad de utilizar privilegios adicionales para dicha actividad.</i>		conurrencia de funciones operativas, de parametrización y de administración con las de revisión y aprobación. 6. Segregación de funciones en el perfil operativo: Se entiende que las parametrizaciones tales como los incrementos salariales, salario mínimo, UVT, actualización de parámetros en el <u>cálculo de retención en la fuente, calendario</u>, entre otras, son necesarias para la operación y que no hay otros usuarios funcionales, por ello, el rol de la contratista posee simultáneamente la facultad de modificarlas. Por lo tanto, la recomendación no busca impedir su ejecución, <u>sino que estas cuenten con controles de solicitud y aprobación previa y con evidencia posterior</u>. La propia respuesta de Talento Humano confirma que estas parametrizaciones inciden directamente en el valor de la nómina, lo que refuerza la necesidad de controlarlas. La segregación de funciones es, en sí misma, un control, y puede implementarse con las herramientas que resulten viables: el flujo de trabajo del propio aplicativo, la gestión con el proveedor o controles de TI como solicitudes formalizadas, tickets, permisos temporales o gestión de cambios, que habiliten la edición de las variables críticas en los momentos requeridos y dejen trazabilidad de las autorizaciones. <u>Lo relevante es que los cambios en estas variables cuenten con un control preventivo y evidencia.</u> 7. Subutilización de la herramienta KACTUS:	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
otorgan los vistos buenos del proceso.			En la auditoría se constató que el aplicativo KACTUS ya cuenta con las herramientas y campos diseñados para registrar el control, seguimiento y flujo de trabajo, los cuales actualmente se presentan en cero o en blanco, tales como: - Contabilizado: En blanco. - Revisión Liquidación Definitiva: En blanco. - Fechas de Aprobación: En blanco. - Usuario que Aprueba: En blanco. - Aprobado: En blanco. - Secuencia de Flujo de Trabajo (Workflow): en cero. Lo anterior muestra que el sistema KACTUS sí permite activar un flujo de control, donde la contratista prepara/solicita la novedad o cambio y el aplicativo exige que la Profesional Especializada valide y apruebe digitalmente, antes de que la modificación impacte la liquidación definitiva. 8. Sobre el perfil de Administrador en la supervisión: <u>La recomendación no plantea que la Profesional deje de ejercer sus funciones, sino que la administración, no se acumule con las actividades de validación, visto bueno y autorización de la nómina.</u> Cuando la estructura no permite segregar plenamente, lo procedente es implementar controles que reduzcan el riesgo, no mantener la concentración sin mitigantes. En ese sentido, lo que se propone es implementar una medida adecuada para las actividades de revisión.	

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
			En ese sentido se invita al proceso a analizar las recomendaciones y lo señalado en párrafos precedentes con el fin de analizar su viabilidad o no, sin embargo, se precisa que estas son enunciadas por esta Oficina bajo un enfoque en riesgos buscando evitar la posible materialización de estos. En ese sentido se verificarán los avances y la viabilidad técnica definida en próximas auditorías.	
RECOMENDACIÓN 17 <i>Respecto de los resultados obtenidos de la verificación de los controles establecidos para la gestión de nómina, seguridad social, parafiscales de la Entidad: Inclusión de controles específicos en la Matriz de Riesgos de la Entidad: Analizar la pertinencia de incorporar en la Matriz de Riesgos y Controles actividades de control específicas sobre el procedimiento de parametrización y actualización de datos locales en KACTUS, garantizando que cualquier cambio o modificación en las variables del sistema cuente con un procedimiento formal de solicitud, verificación y aprobación previa.</i>	<i>Al respecto, es importante señalar que las parametrizaciones efectuadas por la usuaria funcional corresponden exclusivamente a ajustes y novedades requeridas para garantizar la correcta liquidación de los diferentes factores que componen la nómina, de acuerdo con las necesidades operativas y normativas que se presentan durante la gestión del proceso tales como: ajustes salariales derivados del Acuerdo Regional de incremento salarial, actualización del salario mínimo legal vigente para la liquidación de los factores que incorporan este concepto, Unidad de valor Tributario /UVT) para cálculo de retención en la fuente, los días festivos calendados en cada vigencia. No obstante, con el propósito de robustecer los controles existentes y atender la recomendación formulada, se escalará una consulta al proveedor de la plataforma, KACTUS Digital Ware, con el fin de evaluar la viabilidad de generar reportes trimestrales que permitan identificar y consolidar las parametrizaciones efectuadas por la usuaria funcional dentro del sistema. Estos reportes servirán como mecanismo de seguimiento y control, permitiendo verificar que las modificaciones realizadas correspondan únicamente a novedades o ajustes señalados anteriormente para asegurar la correcta liquidación de la nómina y el adecuado funcionamiento del proceso. De igual manera, una vez obtenida la respuesta del proveedor respecto de las capacidades de trazabilidad y generación de reportes del aplicativo, se analizará la pertinencia de fortalecer la Matriz de Riesgos y Controles mediante la incorporación de</i>	No se remitieron evidencias	Al respecto la Oficina de Control Interno manifiesta lo siguiente: En primer lugar, el hecho de que los ajustes obedezcan a necesidades operativas y normativas (incremento salarial, salario mínimo, UVT, entre otros,) no elimina la necesidad de control, pues son precisamente los datos que determinan el valor de la nómina. La recomendación busca que los cambios en estas variables cuenten con controles establecidos, sin limitar la labor de la usuaria funcional. Por otra parte, los reportes trimestrales <u>son un control defectivo</u> . Es decir, permiten identificar cambios después de ocurridos, si bien los reportes periódicos de auditoría son deseables para el monitoreo, no evitan el riesgo: si una parametrización se ingresa con error o sin autorización, el reporte trimestral solo permitirá identificar la falla meses después. Finalmente, bajo el marco del MIPG, la Matriz de Riesgos y Controles es una herramienta para identificar los riesgos y los controles que los mitigan. Teniendo en cuenta que la Entidad ya identificó el riesgo de " <i>posibles fallas o inconsistencias en la parametrización del sistema de nómina</i> ", se sugiere considerar la formulación de una <u>actividad de control preventivo</u> asociada (solicitud,	Se Confirma

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
	<i>actividades específicas de monitoreo y validación sobre las parametrizaciones efectuadas, de manera que se cuente con evidencias periódicas de revisión y se fortalezca la gestión de riesgos asociada a la administración funcional de la herramienta.</i>		verificación y aprobación previa de los cambios o los que apliquen), procurando que la gestión de este riesgo no dependa de las funcionalidades o reportes que ofrezca el proveedor.	
RECOMENDACIÓN 18 <i>Del análisis realizado a la Resolución 091 del 27 de marzo de 2025 “Por la cual se crea, conforma y reglamenta el Comité de Convivencia Laboral de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca” con base en lo señalado en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 emitida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública cuyo asunto es: “Lineamientos para la aplicación de la circular 003 del 18 de julio de 2024 sobre las directrices establecidas por la Procuraduría General de la Nación para garantizar el cumplimiento de las</i>	<i>Dada la conexidad de las materias de estas recomendaciones, se unifica respuesta así: Se efectuará la actualización de la Resolución Regional 091 de 2025, con el fin de modificar el correo electrónico oficial destinado a la recepción de notificaciones, quejas, reclamaciones, solicitudes o inquietudes presentadas por los servidores relacionadas con temas de convivencia laboral.</i> <i>Asi mismo, se formulará un procedimiento que incorpore de manera detallada el paso a paso para la notificación, recepción, registro y trámite de los casos relacionados con presunto acoso laboral y situaciones de convivencia laboral. Dicho procedimiento definirá las responsabilidades de los servidores, los canales de reporte, los tiempos de gestión y las instancias competentes para su atención, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y la debida trazabilidad del proceso.</i> <i>Esta modificación permitirá garantizar la correcta gestión y trazabilidad de las comunicaciones dirigidas al Comité de Convivencia Laboral.</i> <i>Por otro lado es necesario indicar que la Subdirección de Gestión</i>	No se remitieron evidencias	Una vez analizada la respuesta remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa y teniendo en cuenta que no se remitieron evidencias objetivas adicionales y/o soporte de lo señalado por el proceso para el periodo del alcance 1 de septiembre de 2025 y el 31 de julio de 2026 y/o evidencias adicionales que permitan desestimar la recomendación, la Oficina de Control Interno confirma las recomendaciones, entendidas como unas posibles oportunidades de mejora sobre la materia; en ese sentido, se invita al proceso a estudiar su viabilidad o no en la adopción, a fin de evitar la posible materialización de riesgos. Finalmente se destaca las acciones que se señala en la respuesta por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa que se adelantan o adelantarán con base en lo señalado por la Oficina de Control Interno para lo cual se sugiere documentar a fin de que puedan ser analizadas si son requeridas en próximos ejercicios de auditoría por parte de los Entes Externos e Internos de Control.	Se Confirman

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas” se evidenciaron algunas circunstancias que constituyen oportunidades de mejora, orientadas a armonizar los lineamientos internos con lo establecido en la Circular Conjunta No. 100-004-2024: (...)” RECOMENDACIÓN 22 Respecto de la Resolución Regional 091 de 2025, se recomienda ajustar la cuenta de correo electrónico señalada en el artículo 15 numeral 2 (ccl@regionmetropolitana.gov.co), toda vez que de acuerdo con lo verificado en el ejercicio de auditoría el canal actual en la Entidad posee una denominación diferente (comiteconvivencia@regionmetropolitana.gov.co), lo anterior con el fin de facilitar el acceso para la interposición de quejas correspondientes a presuntos casos que pueden constituir acoso laboral por parte de los funcionarios. (reiteración de la recomendación generada en la auditoría de gestión	Corporativa ha avanzado en la incorporación del enfoque diferencial y perspectiva de género en el marco de la formulación de la Política de Equidad de Género, sustentada en el autodiagnóstico institucional actualmente en revisión y ajuste. Dicho diagnóstico identificó alertas críticas como el desconocimiento de rutas de atención (60,9 %) y la percepción de incidencia del género en el crecimiento profesional (20,3 %), y recomendó acciones afirmativas en capacitación, divulgación, protocolos y lenguaje inclusivo, en coherencia con la Ley 1257 de 2008 y la Circular Conjunta No. 100-004-2024. De igual manera, el proceso de Gestión del Talento Humano actualizó su mapa de riesgos en junio de 2026 y lo remitió a la OAPI, cumpliendo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), lo cual constituye evidencia de avance en la definición de roles y responsabilidades bajo el esquema de líneas de defensa. Por lo anterior, se entiende que la Entidad ha iniciado y documentado acciones afirmativas para incorporar el enfoque diferencial y perspectiva de género en la política en construcción, y ha cumplido con la actualización del mapa de riesgos del proceso de Talento Humano, asegurando la asignación de responsabilidades bajo el esquema de aseguramiento del MIPG y MECI. En consecuencia, las recomendaciones deben considerarse atendidas y superadas, en lo que respecta a estos componentes, dado que los avances evidencian un proceso de cumplimiento progresivo y articulado con los lineamientos externos y la gestión institucional.			

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
<i>adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).</i>				
RECOMENDACIÓN 19 <i>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 (reiteración de la recomendación generada en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano radicado con memorando No. CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025).</i>	<i>Dada la conexidad de las materias de estas recomendaciones, se unifica respuesta así:</i> <i>La Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca ha venido adelantando acciones afirmativas orientadas a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015 y en coherencia con los lineamientos de planeación de talento humano. En el marco de la encuesta diagnóstica sobre políticas de discapacidad y género, aplicada entre junio y julio de 2026, se identificaron tres contratistas que se auto reconocieron como personas con discapacidad, lo cual constituye un insumo técnico para la planeación institucional y la definición de estrategias de inclusión.</i> <i>De manera complementaria, en agosto de 2026 se concretó la vinculación en provisionalidad de una persona con discapacidad en la planta de empleos, mediante la Resolución No. 208 del 10 de agosto de 2026. Este hecho representa un avance verificable en la aplicación de acciones afirmativas y evidencia la voluntad institucional de fortalecer la participación de personas con discapacidad en la planta de personal. Adicionalmente, la Subdirección de Gestión Corporativa se encuentra estructurando documentos técnicos como el autodiagnóstico, la política y el plan de acción en materia de discapacidad, que constituyen los mecanismos institucionales para avanzar de manera progresiva en la inclusión laboral. Estos instrumentos aseguran la sostenibilidad de las acciones y su articulación con el Plan de Mejoramiento vigente suscrito con la Contraloría General de la República. En este contexto, las recomendaciones 19 y 20 ya fueron atendidas,</i>	No se remitieron evidencias	Teniendo en cuenta que el hallazgo denominado “ Falta de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca – reiteración de hallazgo, emitido en la vigencia 2025 por parte de la Oficina de Control Interno ” fue confirmado en el marco de esta auditoría, de acuerdo con los análisis objetivos expuestos en párrafos precedentes del informe la Oficina de Control Interno se confirman las recomendaciones, entendidas como unas posibles oportunidades de mejora sobre la materia; en ese sentido, se invita al proceso a estudiar su viabilidad o no en la adopción, a fin de evitar la posible materialización de riesgos.	Se Confirman.
RECOMENDACIÓN 20 <i>Establecer mecanismos relacionados con la vinculación de personas en condición de discapacidad en la Región Metropolitana Bogotá–Cundinamarca.reiteración de la</i>				

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
<i>recomendación generada en la auditoría de cumplimiento adelantada a la Gestión del Talento Humano, radicado con memorando No. CI-20251030-1340 del 30 de octubre de 2025).</i>	<i>dado que la Entidad ya ha iniciado la implementación de medidas concretas y mecanismos institucionales que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad, garantizando tanto el cumplimiento normativo como la construcción de estrategias sostenibles en el tiempo, por lo tanto, se solicita el retiro de las mismas</i>			
RECOMENDACIÓN 21 <i>Respecto de las quejas por presuntas situaciones que puedan llegar a constituir un posible caso de acoso laboral, se sugiere dada la reserva que las causas identificadas sean insumo para el fortalecimiento de la Política de Integridad y la Política de prevención del daño antijurídico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, para lo cual se recomienda el apoyo metodológico de la Oficina Asesora de Planeación Institucional. (reiteración de la recomendación generada en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).</i>	<i>En atención a la recomendación realizada, se realizará una mesa de trabajo conjunta con la Oficina Asesora de Planeación Institucional-OAPI, la Oficina Jurídica y el equipo de talento humano de la Subdirección de Gestión Corporativa, para establecer el alcance del Comité de Convivencia Laboral - CCL en el fortalecimiento de las políticas en mención conforme a los casos gestionados, relacionados con acoso o convivencia laboral.</i>	No se remitieron evidencias.	Una vez analizada la respuesta remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina de Control Interno confirma la recomendación, entendida como una posible oportunidad de mejora sobre la materia; en ese sentido, se invita al proceso a estudiar su viabilidad o no en la adopción, a fin de evitar la posible materialización de riesgos. Finalmente se destaca las acciones que se adelantarán y que se señala en la respuesta por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, para lo cual se sugiere documentar a fin de que puedan ser analizadas si son requeridas en próximos ejercicios de auditoría por parte de los Entes Externos e Internos de Control.	Se Confirma.

INFORME DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO

ANEXO 1. Respuesta a los comentarios presentados por la Subdirección de Gestión Corporativa -SGC				
Referencia del informe	Comentarios de la SGC	Evidencias adicionales aportadas en etapa de socialización del informe preliminar	Análisis finales de la Oficina de Control Interno	Conclusión
RECOMENDACIÓN 23 <i>Teniendo en cuenta que se está en proceso de actualización de Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se recomienda se contemplen lineamientos para la participación de personas en condición de discapacidad en las actividades preventivas definidas y la atención y/o apoyo en posibles situaciones de emergencia. (reiteración de la recomendación generada en la auditoría de gestión adelantada al SG-SST, radicado con memorando CI-20250829-1054 del 1 de septiembre de 2025).</i>	<i>En Colombia, el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se debe actualizar al menos una vez al año o cada vez que ocurran cambios relevantes en las condiciones de la empresa o entidad, estos cambios se atribuyen a los siguientes procesos:</i> <i>1. Tras una emergencia real: Inmediatamente después de que ocurra un incidente o calamidad, para ajustar las estrategias de control según los baches o aciertos observados.</i> <i>2. Modificaciones locativas o estructurales: Si la empresa se muda, remodela instalaciones o habilita nuevas dependencias o sedes.</i> <i>3. Cambios en procesos o tecnología: Al incorporar maquinaria nueva, modificar procesos productivos o cambiar sustancias químicas almacenadas.</i> <i>4. Variación del personal: Por aumentos significativos en el número de trabajadores o cambios en los integrantes de la brigada de emergencias.</i> <i>Para este caso se realizará una incorporación del PON (Plan Operativo Normalizado) el cual tiene como objetivo establecer el procedimiento para actuación en caso emergencia para personas con movilidad reducida.</i>	No se remitieron evidencias	Una vez analizada la respuesta remitida por la Subdirección de Gestión Corporativa, la Oficina de Control Interno confirma la recomendación, entendida como una posible oportunidad de mejora sobre la materia; en ese sentido, se invita al proceso a estudiar su viabilidad o no en la adopción, a fin de evitar la posible materialización de riesgos. Finalmente se destaca las acciones que se adelantarán y que se señala en la respuesta por parte de la Subdirección de Gestión Corporativa, para lo cual se sugiere documentar a fin de que puedan ser analizadas si son requeridas en próximos ejercicios de auditoría por parte de los Entes Externos e Internos de Control.	Se Confirma

