

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PROCESO:</b> GESTIÓN TALENTO HUMANO	<b>DEPENDENCIA AUDITADA:</b> Dirección Administrativa y Financiera – Área RRHH y Físicos
<b>FECHA:</b> 10 de enero 2025	<b>Fecha de Inicio:</b> 12 de noviembre de 2024
<b>LUGAR:</b> OFICINA DISTRISSEGURIDAD	<b>Fecha de Finalización:</b> 20 de diciembre de 2024
<b>TIPO DE INFORME:</b> DEFINITIVO	<b>AUDITORIA No. 005-2024</b>

### 1. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA:

Evaluar a través de los procedimientos de auditoría, la eficiencia, eficacia y economía de los controles aplicados por el proceso de Gestión de Talento Humano, así como el cumplimiento del objetivo del proceso, consistente en *“Administrar el ciclo del personal al interior de la entidad mediante, programas y planes que desarrollen integralmente a los servidores públicos en beneficio del cumplimiento de la misión institucional”*

### 2. ALCANCE DE LA AUDITORÍA:

La auditoría se llevará a cabo teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y el cumplimiento de los procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano, contemplados en el Manual de Procesos y Procedimientos de Distriseguridad, así como el Plan estratégico de Talento Humano, correspondiente al primer semestre de la vigencia 2024.

### 3. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:

- ✓ **LEY 1221 DE 2008** *“Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”*
- ✓ **LEY 1474 DE 2011** *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”*
- ✓ **DECRETO 884 DE 2012** *“Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”*
- ✓ **DECRETO 1072 DE 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*
- ✓ **DECRETO 1083 DE 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- ✓ **DECRETO 1499 DE 2017** *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*
- ✓ **DECRETO 303 DE 2024** *“Por el cual se fijan las escalas de viáticos”*
- ✓ **DECRETO 1072 DE 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo”*

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

- ✓ **RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 MINISTERIOS DEL TRABAJO** “*Por medio de la cual se define los estándares mínimos del sistema de la seguridad y salud en trabajo*”
- ✓ **CIRCULAR CONJUNTA 100-009 DE 2021** “*Recomendaciones para la implementación de ajustes razonables en las entidades públicas donde laboren personas en condición de discapacidad*”
- ✓ **MANUAL OPERATIVO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN-** Dimensión de Talento Humano, versión 5.

#### **4. DESARROLLO DE LA AUDITORÍA RESUMEN EJECUTIVO:**

La Oficina de Control Interno en ejercicio de su rol de Evaluación y Seguimiento, y en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría 2024, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno desarrolló auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, atendiendo los lineamientos establecidos en la Guía de auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de verificar la aplicación de las disposiciones legales aplicable, en procura de garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad y salvaguardar la modalidad administrativa; a la cual se le dio apertura el 12 de noviembre del 2024.

Mediante memorando 04-02063 de 2024, se solicitó al líder del proceso de Talento Humano los documentos que se relacionan a continuación, siendo respondidos mediante correo electrónico el 16 de diciembre, a saber:

- Cronograma estratégico de Talento Humano.
- Indicadores de gestión.
- Matriz de riesgos.
- Relación de los acuerdos sindicales pactados y/o acogidos por la entidad.
- Informe de seguimiento de los acuerdos sindicales.
- Medición del clima organizacional.
- Informar cual es el sistema de evaluación del desempeño implementado por la entidad y suministrar acto administrativo que lo adopta.
- Evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera vigencias 2023 y 2024.
- Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Plan de Bienestar e incentivos vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Plan de Previsión vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Plan de vacantes vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024 y evidencias de ejecución.
- Evidencias de las acciones de mejora abiertas en el Plan de mejoramiento, producto de la auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano, vigencia 2022 y al Proceso de SST 2023.

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

Los procedimientos aplicados para la evaluación fueron: verificación documental y entrevista con el líder del proceso.

## 5. REVISIÓN Y ANÁLISIS DE LA GESTIÓN POR PROCESOS EN EL MARCO DEL MIPG

Se evaluó el cumplimiento de los lineamientos dispuesta en la guía de Gestión por Proceso en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, versión 1 de Julio de 2020, a través del análisis efectuado a la caracterización del proceso y los procedimientos, donde se observaron debilidades en la implementación de los lineamientos expuestos por la guía referenciada, evidenciándose incumplimiento de algunas características SMART en la descripción del objetivo del proceso, incorrecta identificación de las entradas, y ambigüedad en la descripción de actividades claves de éxito.

Así mismo, se pudo establecer deficiencia en aspectos claves que hacen parte del ciclo de proceso; por tanto, es importante su cumplimiento, ya que permiten caracterizar de manera correcta, garantizando la generación de valor público, mediante la implementación adecuada del modelo de operación por procesos.

**OBSERVACIÓN #1:** El objetivo definido para el proceso Gestión de Talento Humano no cumple con tres (3) de las cinco (5) características SMART, principalmente: Medible (cuánto), Realista (para qué) y A tiempo (cuándo), contrariando lo establecido en la Guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) Vr.1, numeral 3.5.1. Lo anterior, posiblemente por el desconocimiento de la Guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo que impide contar con objetivos eficaces que orienten debidamente la finalidad del proceso y sus subprocesos.

### Respuesta a las observaciones No. 1

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

**OBSERVACIÓN #2:** En los archivos del proceso de Gestión de Talento Humano se hallaron en elaboración los procedimientos denominados como “liquidación y pago de bonificación por servicios”, “liquidación y pago de cesantías e intereses de cesantías”, “liquidación y pago de incentivos” sin embargo, estos no han sido implementados por el líder de proceso, dado a que serán replanteadas, como quiera que las actividades establecidas se encuentran desalineada con el quehacer del proceso y no detallan secuencialmente la manera en la que estas deben realizarse para cumplir las actividades de un proceso, tal como lo establece el numeral 4.1 de la Guía de Gestión por Proceso en el Marco del MIPG. Lo anterior, por desconocimiento de los lineamientos definidos para la elaboración de los procedimientos, generando dificultades para que cualquier persona, independientemente de quien lo elaboró, pueda desarrollarla; del mismo modo, no se está garantizando el conocimiento de las actividades importantes de la entidad.

### Respuesta a las observaciones No. 2

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quienes manifestaron estar parcialmente de acuerdo con la observación, en razón a que si bien los procedimientos relacionados no describen detalladamente todas las tareas que se deben realizar y no se encuentran estandarizados, estos sí se están aplicando; En virtud con lo argumentado, el auditor replantea la observación en los siguientes términos:

**OBSERVACIÓN #2:** “En los archivos del proceso de Gestión de Talento Humano se hallaron en elaboración los procedimientos denominados como “liquidación y pago de bonificación por servicios”, “liquidación y pago de cesantías e intereses de cesantías”, “liquidación y pago de incentivos” sin embargo, estos no han sido estandarizado, conforme con los lineamientos de control de documentos. Adicionalmente las actividades establecidas no detallan de manera integral y secuencial la manera en la que estas deben realizarse para cumplir las actividades de un proceso, tal como lo establece el numeral 4.1 de la Guía de Gestión por Proceso en el Marco del MIPG. Lo anterior, por desconocimiento de los lineamientos definidos para la elaboración de los procedimientos, generando dificultades para que cualquier persona, independientemente de quien lo elaboró, pueda desarrollarla; del mismo modo, no se está garantizando el conocimiento de las actividades importantes de la entidad.”

**OBSERVACIÓN #3:** Las actividades correspondientes a “*Formular actividades estratégicas del proceso del Mapa de Riesgos*” “*Estructurar el proceso de adquisición de los insumos de TIC*” y “*Determinar la necesidades de los diferentes recursos físicos y tecnológicos del proceso*” son establecidas erróneamente como actividades claves de procesos en las caracterizaciones, ya que la primera tarea debe ser transversal en toda la ejecución del proceso y no sólo en la planeación, mientras que las segunda y tercera son desarrolladas en proceso diferentes al de talento humano, tal como lo establece la Guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) Vr.1, en los numerales 3.5, 3.5.2. y 3.5.3; posiblemente por debilidades en su implementación, originando que la operación del proceso no se encuentre orientada hacia la satisfacción de las expectativas y necesidades del usuario.

### **Respuesta a las observaciones No. 3**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

**OBSERVACIÓN #4:** Las actividades claves de éxito establecidas en la caracterización del proceso objeto de evaluación presentan debilidades en la secuencia del ciclo PHVA o bien no están correctamente identificadas dentro del ciclo (planear, hacer, verificar y actuar), toda vez que existen actividades del “Hacer” que realmente corresponden a la planeación, tales como: “*Consolidación y ejecución del Cronograma: Estratégico de Talento Humano*” “*Se revisa y actualiza el plan anual de vacantes de acuerdo a la situación actual de la planta*” lo cual va en contravención de lo establecido en el en el numeral I del Manual operativo de MIPG, conceptos

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

generales de MIPG, el numeral 3.5.4 de la Guía para la gestión por procesos en el marco del (MIPG) Vr.1 del DAFP.

#### **Respuesta a las observaciones No. 4**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

**OBSERVACIÓN #5:** Los riesgos definidos en el formato de caracterización CGI-001 del proceso de Gestión de Talento Humano no coinciden con los riesgos descritos en la matriz de riesgo Código MDEYP- 002 y Código MDEYO-012, versiones 1, contrariando lo estipulado en el numeral 2.5 de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Versión 5 y el numeral 5.1 de la Guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación (MIPG) Vr.1, posiblemente por desconocimiento de las guías mencionadas y articulación de la gestión institucional, ocasionando inadecuada administración de riesgos el incumplimiento de los objetivos del proceso y una eventual afectación reputacional por la materialización de mismos.

#### **Respuesta a las observaciones No. 5**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

## **6. REVISIÓN Y VERIFICACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

De conformidad con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano adscrita en la dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, cuyo propósito principal consiste en *“permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral”* señala que las entidades públicas tienen la obligación de implementar una gestión trascendental del Talento Humano de manera eficaz y efectiva, atendiendo las siguientes etapas:

- ❖ **Etapa 1-** Disponer de información.
- ❖ **Etapa 2-** Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano.
- ❖ **Etapa 3-** Elaborar Plan de acción.
- ❖ **Etapa 4-** Implementar Plan de acción.
- ❖ **Etapa 5-** Evaluación de la gestión estratégica del talento humano.

En armonía con lo anterior, se evaluó el Plan Estratégico de Talento Humano, con código MGH – 013 publicado en la vigencia 2024, de acuerdo con la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano, expedida por la DAFP, y las acciones dispuestas por la Entidad, direccionada a la creación

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

de valor público en el personal vinculado y mejorar sus comportamientos.

## 6.1 ETAPA: DISPONER DE INFORMACIÓN

Esta etapa tiene como objetivo contar con información oportuna y actualizada, la cual servirá como insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos; es ello por lo que resulta fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible de la entidad y de su talento humano

Revisada la información aportada por el líder de proceso, se evidenció que la entidad cuenta con el Plan Estratégico de Talento Humano de código: MGH – 013, publicado en la página web de la entidad, donde no se encuentra descrito el marco normativo que rige el proceso de Gestión de Talento Humano; no obstante se revisó el normograma de código: FDJ – 006 cuatro (4) disposiciones legales asociados a este, sin reposar en ellos normatividad fundamental para su desarrollo tales como: Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, evaluación de desempeño, planes y programas, entre otros.

Así mismo, respecto a la caracterización de personal en el Plan se hace una definición general a información que reza: *“A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de DISTRISSEGURIDAD, como el principal insumo para la administración del talento humano.”*, dicha matriz fue solicitada al profesional de talento humano, quien nos informó que a la fecha no se tiene el documento en mención, donde se relacione la información, tal como consta en acta de reunión del 19 de diciembre de 2024. Frente a la caracterización de los empleos se encuentra la siguiente información:

Imagen No.1

**CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	3
ASESOR	1
PROFESIONAL	6
TECNICO	2
ASISTENCIAL	2
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>



	<b>PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: MGH - 013 Versión: 1.0 Fecha: 3/01/2019 Página 7 de 19
--	--	---

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

**OBSERVACIÓN #6:** La guía Gestión Estratégica de Talento Humano señala que, en el marco de las etapas para la implementación de la política de talento humano se debe disponer de información asertiva y actualizada de la entidad y su talento humano, que permita tener una gestión adecuada para el funcionamiento del empleo público; revisado el plan estratégico de talento humano y en la documentación suministrada a través de correo electrónico de fecha 2 de diciembre se evidenció que para la planeación del Talento Humano no se contempló recopilación y análisis de la información fundamental para la Gestión Estratégica del Talento Humano, como quiera que el normograma no contempla en su totalidad el marco jurídico de la gestión de talento humano y no se tiene elaborada la caracterización de servidores públicos atendiendo los criterios de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral. Lo anterior, contradiciendo lo establecido en el literal A.I del numeral 6 de la guía citada, ocasionado por posible desconocimiento de los parámetros de planeación para la gestión estratégica de talento humano, lo cual podría ocasionar un impacto negativo en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos.

**Respuesta a las observaciones No. 6**

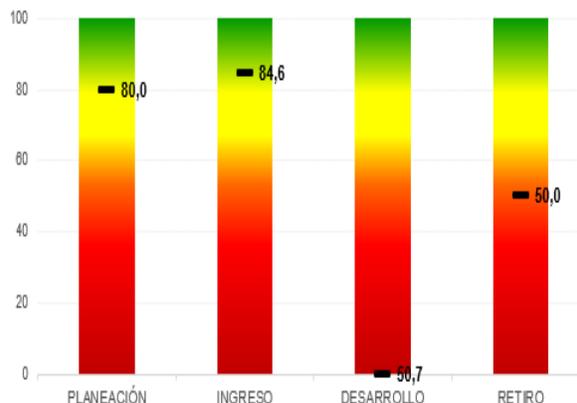
El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

**6.2 ETAPA: DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

Comprende el estado actual de la gestión que adelanta por la entidad en la implementación de la Política de la Gestión Estratégica del talento humano, que permita establecer una línea de base para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano.

En la revisión realizada se evidenció la matriz de autoevaluación de la Gestión estratégica de Talento Humano, donde se analizaron el cumplimiento de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, obteniendo como puntaje final del **60.5%** cuyos resultados por componente se describe en la siguiente gráfica:

Calificación por componentes:



Ubicando ε

la entidad

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

se limita al cumplimiento de directrices generales, teniendo mucho margen de mejora por delante. A su vez, las variables correspondientes a las rutas de creación de valores, arrojó el siguiente resultado:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	<b>57</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	48
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	57
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	65
		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	58
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	<b>56</b>	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	61
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	52
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	<b>60</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	58
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	63
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>65</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	63
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>79</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

Ahora, cortejados los resultados derivados del autodiagnóstico (el cual es insumo para la materialización de las estrategias a definir en el Plan Estratégico de Talento Humano) con los reportados con el Plan de Estratégico de Talento Humano presentan discrepancias entre sí, toda vez que estos últimos presentan puntuaciones por variables superiores a las indicadas en el nuevo autodiagnóstico, situación que permite inferir que posiblemente las contempladas en plan estratégico no corresponde con la realidad actual de la entidad, impidiendo identificar las fortalezas, debilidades y aspectos por intervenir.

Imag-Diagnostico Plan Estratégico de Talento Humano

Rutas de creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2016	Puntaje de la Matriz 2017	Puntaje de la Matriz 2018	Puntaje de la Matriz 2019	Puntaje de la Matriz 2020
<b>RUTA DE LA FELICIDAD:</b>					
La felicidad nos hace productivos					
Entornos físicos	80	93	93	99	97
Equilibrio de vida					
Salario emocional					
Innovación con pasión					
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO:</b>					
Liderando talento					
Cultura de liderazgo	89	90	90	98	98
Liderazgo en valores					
Servidores que saben lo que hacen					
<b>RUTA DEL SERVICIO:</b>					
Al servicio de los ciudadanos	89	92	92	95	91
Cultura que genera logro y bienestar					
<b>RUTA DE LA CALIDAD:</b>					
La cultura de hacer las cosas bien					
Hacer siempre las cosas bien	80	80	90	95	89
Cultura de la calidad y la integridad					
<b>RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS</b>					
Conociendo el talento	84	88	90	90	93
Entendiendo personas a través del uso de los datos					

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

**OBSERVACIÓN #7:** El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 en su etapa de planeación, reporta información desactualizada, la cual no se ajusta a la realidad institucional y al nivel de madurez en el que se encuentra la entidad, toda vez que los resultados del autodiagnóstico reflejan que para la vigencia 2024 se encuentra en un nivel **“básico operativo alto”** mientras que lo indicado en dicho plan señala un resultado superior, ubicándolo dentro de los niveles de madures en **“Consolidación”**; además la estructura del plan se encuentra fundamentado en diagnósticos institucionales de más de tres (3) años, tales como resultados de FURAG 2022, clima organizacional, entre otros, situación que inobserva lo dispuesto en el literal A.2 del numeral 6 de la guía Gestión Estratégica de Talento Humano y el numeral 1.2 etapa 2 /Política de Talento Humano del Manual Operativo de MIPG y artículo 1 del Decreto 612 de 2018. Lo anterior puede obedecer al desconocimiento de los lineamientos, políticas y procedimientos impartidos para la implementación adecuada de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo cual impide la adecuada y asertiva toma de decisiones que permitan realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en la satisfacción de los diferentes grupos de valor.

**Respuesta a las observaciones No. 7**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #8:** Revisado el Plan Estratégico De Talento Humano no se logró identificar valoración frente a los componentes de Monitoreo y seguimiento del SIGEP, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, siendo aspectos importantes para el diseño de la planeación estratégica del talento humano; lo anterior incumpliendo el principio de planeación consagrado en el literal B del 4 numeral de la guía Gestión Estratégica de Talento Humano. Situación ocasionada posiblemente por el desconocimiento de los lineamientos, políticas y procedimientos impartidos para la implementación adecuada de la Gestión Estratégica del Talento Humano, lo cual impide la formulación asertiva de acciones que permitan garantizar una gestión del talento humano que conlleve un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en la satisfacción de los diferentes grupos de valor.

**Respuesta a las observaciones No. 8**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña González, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**6.3 ETAPA DE ELABORAR PLAN DE ACCIÓN**

Consiste en la proyección de actividades establecidas por la entidad con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, con el fin de priorizar los aspectos sobre los que es gestionará para alcanzar el nivel más óptimo de madurez

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

En entrevista realizada el 19 de diciembre de 2024 con el profesional de Talento Humano, se indagó sobre la creación de un plan de acción producto del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, quien manifestó que se construyó un plan de mejoramiento, cuyas fechas de ejecución de las acciones se programaron entre el mes de junio y noviembre de 2024.

**OBSERVACIÓN #9:** En el plan de acción (mejoramiento) derivado de los resultados de autodiagnóstico, no contempla los parámetros objetivos para determinar la eficacia de las acciones por implementar con el objetivo de garantizar el avance real en los aspectos identificados como debilidades, conforme con lo propuesto por la guía para la estratégica de Talento humano en el numeral 5 del criterio de “6. descripción de la estrategia: etapa”. Lo anterior, producto de las debilidades en la aplicación de los lineamientos normativos que regulan la materia, lo que podría generar dificultades en la medición obteniendo resultados objetivos de las acciones implementadas, impidiendo la toma de decisiones.

**Respuesta a las observaciones No. 9**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación.

**6.4 ETAPAS: IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

Esta etapa consiste en la ejecución de las acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos con baja puntuación en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de manera que se obtenga un impacto en la GETH. Adicionalmente, incluye las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas que conlleven al fortalecimiento del talento humano, correspondientes a: Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del servicio, Ruta de la Calidad y Ruta del análisis de datos.

En atención al ciclo de vida del servidor público hallaron las siguientes acciones:

**A) INGRESO:** La planta global de empleos de Distriseguridad para el desarrollo de sus funciones administrativas, generales y específicas de las diferentes dependencias que componen su estructura orgánica, cuenta con catorce (14) cargos, que para el primer trimestre del 2024 se encontraba provistos por (2) empleados públicos a través de régimen legal y reglamentario, es decir, Carrera administrativa, (3) libre nombramiento y remoción, (8) provisionalidad y (1) periodo fijo; sin embargo, con el fin de garantizar la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, basado en el principio del mérito, los cargos las vacantes definitivas de la entidad (asignados en provisionalidad) fueron reportados ante la CNSC, siendo sometidos al concurso de mérito denominado “Entidades del Orden Territorial No. 2257 de 2022” proceso que culminó satisfactoriamente con la emisión de las listas elegibles, posesión y nombramiento en periodo de prueba de los siguientes funcionarios:

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CARGO	ACTO ADTVO DE NOMBRAMIENTO	FECHA DE POSESIÓN Y NOMBRAMIENTO
Consuelo Irene Nova Corena	P.E Financiera código 222 grado 1	Resolución 031 de 2024.	01 de abril del 2024
Luis Felipe Recio Sarmiento	P.E Operativo código 222 Grado 1	Resolución 024 de 2024.	01 de abril del 2024
Jennifer Del Carmen Acevedo Lafaurie	P.U Recursos Humanos y Físicos Código 219 grado 3	Resolución 027 de 2024.	02 de abril del 2024
Sandra Milena Gómez Gutiérrez	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 1	Resolución 029 de 2024.	03 de abril del 204
Consuelo Del Carmen Leones Garcia	Técnico Operativo Comunidades Código 314 Grado 1	Resolución 028 de 2024.	02 de mayo del 2024
Heydell Montenegro Artega	Auxiliar de servicios generales Código 470 Grado 1	Resolución 107 de 2024.	09 de septiembre del 2024
Nicolas Eduardo Romero Carmona	P.E Contador código 222 grado 1	Resolución 104 de 2024.	03 de septiembre del 2024

Por otra parte, respecto al acompañamiento de los empleados vinculados, con el propósito de que se integren a la cultura organizacional, no se aportaron registro de jornadas de inducción en el puesto de trabajo.

**OBSERVACIÓN #10:** En los planes institucionales ni durante el periodo de prueba de los servidores públicos vinculados, se evidenció registros de la implementación de actividades de inducción en el puesto de trabajo, el cual permita que estos tengan un proceso de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como el suministro de información fundamental para su desempeño. Lo anterior transgrede lo definido en los artículos 7 y 11 (literal K) de la Ley 1567 de 1998, 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015, circular externa no. 100- 010 - 2014 y el inciso I del literal C del numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano, ocasionado posiblemente por la falta de procesos claramente definidos y estructurados para la vinculación de personal, lo cual podría conllevar a pérdida de productividad y eficiencia en el desempeño del funcionario, como quiera desconoce o tiene dudas frente a las expectativas de su rol, políticas y procedimientos de la entidad.

**Respuesta a las observaciones No. 10**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #11:** Teniendo en cuenta que los artículos 27 y 28 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.4.1 del Decreto 1083 de 2015 señalan, entre otros aspectos, que para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción es importante *“sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo”*, lo cual se puedo evidenciar que Distrisseguridad no cuenta con mecanismos específicos para evaluar las

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

competencias comportamentales y funcionales de los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. Lo anterior, generado posiblemente por la ausencia de controles para el ingreso de funcionarios, conllevando a que se realicen nombramiento de servidores que no cumplen con las condiciones requeridas.

**Respuesta a las observaciones No. 11**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #12:** La entidad no cuenta con mecanismos de verificación para determinar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados, contradiciendo lo indicado en el artículo 24 de la Ley 909 del 2004 y el inciso I del literal C numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano, generado por presunto desconocimiento y/o articulación de la planeación estratégica con el marco jurídico aplicable a la carrera administrativa, situación que puede ocasionar la afectación a los derechos de los servidores de carrera, decisiones arbitrarias en los nombramientos y afectación reputacional.

**Respuesta a las observaciones No. 12**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**B) DESARROLLO:** La entidad tiene constituido diferentes planes, tales como: bienestar, capacitación, incentivos y SST, los cuales se encuentran publicados en la página web de la entidad. Siendo evaluadas las acciones implementadas en dichos planes, donde se detectaron ausencias de implementación de acciones integrales que apunten al progreso de la productividad y satisfacción del servidor público.

**OBSERVACIÓN #13:** En los planes adoptados para el mejoramiento, satisfacción e incentivo de los servidores públicos, ni en el archivo del proceso se hallaron registros de la programación y realización de jornadas de reinducción realizados por lo menos cada dos años a dicho personal, contrariando lo señalado en el literal b del artículo 7 de la Ley 1567 de 1998 y el inciso II del literal C numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano; posiblemente por debilidades en la planeación y/o priorización en la gestión estratégica de talento humano, lo que puede afectar la eficiencia del talento humano para cumplir con las actividades de supervisión, seguimiento, evaluación y control de sus actividades.

**Respuesta a las observaciones No. 13**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #14:** En la entrevista realizada el 19 de diciembre el líder de proceso manifestó que en la entidad se está aplicando para la evaluación del desempeño laboral el Sistema Tipo, a través de la plataforma de la Comisionar Nacional del Servicio Civil; no obstante, no se ha emitido

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

acto administrativo mediante el cual se adopte formalmente el sistema de evaluación de desempeño laboral, conforme lo establece el literal G del artículo 15 y 40 de la Ley 909 de 2004, hecho que se origina por el posible desconocimiento de las disposiciones legales que regulan el asunto, lo cual genera incertidumbre en la evaluación del servidor público por ausencia de criterios y procedimientos de evaluación.

**Respuesta a las observaciones No. 14**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #15:** La entidad cuenta con planes institucionales para el fortalecimiento de la gestión del talento humanos tal y como son: capacitación, bienestar, incentivos, y seguridad y salud en el trabajo, los cuales fueron formulados sin la realización previa de un diagnóstico de necesidades, incumpliendo con lo establecido por el principio de objetividad consagrado en el literal C numeral 6 de la Ley 1567 de 1998 y el inciso II del literal C numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano. Lo anterior, debido posiblemente por la ausencia de controles en el cumplimiento de los lineamientos dispuesto para la formulación de dichos planes, lo que afectaría la mitigación adecuada de las necesidades reales de los servidores, resultando ineficaz su implementación.

**Respuesta a las observaciones No. 15**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #16:** En la vigencia 2024 se realizó encuesta para la medición del clima laboral, donde se identificaron falencia en las variables asociadas con orientación organizacional, estilo de dirección (Liderazgo), trabajo en equipo y capacidad profesional, no obstante no se evidenció documento de socialización con la alta dirección y la definición de estrategias para subsanar las debilidades detectadas, inobservando lo definido en el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 d2 2015; ocasionado posiblemente por falta de priorización de la mejora del clima laboral por parte de la alta dirección, que no considera estas variables como críticas para el desempeño organizacional, lo que produciría un bajo rendimiento y productividad de los equipos de trabajo reflejados en el incumplimiento de los objetivos institucionales.

**Respuesta a las observaciones No. 16**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #17:** No se evidencian acciones para la implementación del programa Estado Joven, como iniciativa para promover la transición entre el ciclo de aprendizaje y el mercado laboral de los jóvenes entre los 15 y 28 años de edad, en armonía con lo señalado en la Ley 1780 de 2016, la guía para el Programa Estado Joven: Prácticas Laborales en el Sector Público y el inciso II del literal C numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano. Lo

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

anterior, presentado por desconocimiento de nuevas directrices para la función pública.

**Respuesta a las observaciones No. 17**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #18:** Teniendo en cuenta las cinco (5) rutas de valor público que deben tener las entidades para fortalecimiento del talento humano y que permitan generar impacto en los resultados de eficiencia de los servidores públicos, Distriseguridad no contempla dentro de su plan estratégico de talento humano acciones que apunten al cumplimiento de las Rutas del Conocimiento y Ruta de análisis de datos, de acuerdo con el lineamiento *“Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH”* contemplado en el numeral 1.2 del Manual Operativo del MIPG, ocasionado por la falta de controles en la priorización del talento humano y la gestión del conocimiento, conllevando insatisfacción de las necesidades de los servidores públicos.

**Respuesta a las observaciones No. 18**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**C) RETIRO:** Frente a este aspecto se evaluaron los mecanismos para evitar la deserción de empleo calificado, así como la preparación de aquellos que se desvincularan de la entidad por cumplimiento de su ciclo laboral u otro tipo de situación.

Revisado la rotación de personal de la entidad, se logró identificar que en cumplimiento a las listas elegibles productos del concurso de mérito denominado *“Entidades del Orden Territorial No. 2257 de 2022”* en la vigencia de 2024 se efectuó la desvinculación de siete (7) funcionarios vinculados bajo la modalidad de provisionalidad de empleos de carrera y uno (1) por cumplimiento de requisitos para acceder a la pensión de vejez, procesos donde no se evidenciaron acciones asociadas a la adaptación y transición por el cambio laboral.

**OBSERVACIÓN #19:** No se tienen implementado acciones para la desvinculación asistida de los funcionarios públicos que son retirados del servicio, donde se le brinde atención sicosocial, emocional y reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado, conforme con lo señalado en los numerales 2 y 3 del artículo 2.2.10.7. Decreto 1083 de 2015, generado probablemente por ausencia de control en la priorización de actividades y recursos para proporcionar el apoyo necesario durante el proceso de desvinculación, lo que puede generar deterioro en la salud mental de los empleados.

**Respuesta a las observaciones No. 19**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

**OBSERVACIÓN #20:** Frente al retiro de funcionarios públicos no se tienen definidas estrategias para garantizar que el conocimiento adquirido por estos permanezca en la entidad, en armonía con lo indicado por la política de gestión del conocimiento e innovación del Manual operativo de MIPG, posiblemente por resistencia al cambio y a la implementación de nuevas prácticas que promuevan la retención del conocimiento, conllevando a la posible fuga de conocimiento e incumplimiento de los objetivos institucionales.

**Respuesta a las observaciones No. 20**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**7. AVANCE DE PLAN DE MEJORAMIENTO GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- VIGENCIA 2022 Y 2023**

De acuerdo con los resultados derivados de las auditorías Gestión de Talento Humano, vigencia 2022 y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2023, se procede a revisar, analizar y evaluar a través de evidencias el avance y/o cumplimiento de las acciones de mejora propuesta por el líder de proceso, para subsanar las observaciones detectadas en marco del proceso de auditoría.

PLAN DE MEJORAMIENTO 2022				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
1	Los mapas de riesgos Institucional (código MDEYP-002 Versión 1) y de Corrupción (código MDEYO-012 versión 1), presentan unos controles que pretenden mitigar la posibilidad de ocurrencia. Requeridas las evidencias de los controles realizados no se recibe información del cumplimiento. Esto pudo obedecer a debilidades en la programación y planeación de las actividades del proceso. Como consecuencia, se incrementa la posibilidad de materialización de los riesgos.	Revisar y actualizar mapas de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano y reportar de manera oportuna las evidencias del cumplimiento de los controles establecidos.	Se evidenció que las matrices de riesgos (código MDEYP-002 Versión 1) y de Corrupción (código MDEYO-012 versión 1) se encuentra en actualización e implementación para la vigencia 2024; No obstante, no se tienen evidencias de los controles ejecutados.	0%

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
2	No se cuenta con mecanismos estandarizados y establecidos oficialmente que permitan realizar seguimiento y control del cumplimiento del horario laboral por parte de los funcionarios de Distriseguridad, al presentarse violación de los siguientes criterios normativos: artículo 2.2.5.5.56 del decreto 1083 de 2015 lo conlleva a incumplimientos normativos y podría generar pagos indebidos.	Definir mecanismos para realizar seguimiento y control del cumplimiento del horario laboral por parte de los funcionarios.	No se aportó evidencias que acrediten avance en la implementación de los registros para el control y seguimiento del horario laboral institucional. Hallándose como última actuación el memorando 1499, mediante el cual se solicita al área de planeación recomendación respecto al sistema, método o mecanismo a implementar en la entidad a efectos de cumplir con el registro, seguimiento y control del cumplimiento del horario laboral institucional, sin que haya surgido efectos a la fecha.	0%
3	No se cuenta con estadísticas de ausentismo laboral que permitan conocer y analizar el porcentaje de horas de trabajo perdidas en función de faltas e identificar si este se da por causas asociadas con la seguridad y salud en el trabajo, incumpliendo el Artículo 2.2.4.6.21 y 2.2.4.6.31 del decreto 1072 de 2015	Registrar y analizar el ausentismo laboral de los funcionarios.	Se realizó estadísticas con relación al ausentismo laboral relacionadas con aspectos de enfermedad comunitaria y laborales; Pero no se halló documentos con los resultados arrojados y socialización de estos.	75%
4	Establece el Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 que las entidades deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Consultado el Plan institucional de Capacitación de Distriseguridad y solicitadas las evidencias de la realización de esta, no se pudo determinar el cumplimiento de la normatividad, lo que trae como consecuencia el incumplimiento con el derecho que tienen todos los servidores a recibir la inducción y reinducción para el mejor	Elaborar, aprobar e implementar el programa de inducción y reinducción de la entidad	Se evidenció memorando No. 2087 de 15/11/2024 a través del cual se solicitó a los líderes de cada una de las áreas precisa, clara y pertinente de la información a utilizar durante la socialización del Programa de Inducción y Reinducción, con el fin de ser actualizado. No obstante, durante la vigencia no se realizaron las jornadas programadas.	20%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2022**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	desempeño de sus funciones			
5	<p>Establece el Procedimiento código PDEYP-006 "Control de Registros y Documentos", que el líder del proceso debe: elaborar el formato del registro (documento), solicita al proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación la asignación del código, diligencia el formato de solicitud de elaboración, actualización o anulación de documentos y envía a planeación el formato de solicitud diligenciado y el documento para su archivo, para que el responsable de la administración del SIG realice control de los registros y/o documentos por medio del listado maestro de registros y listado maestro de documentos. Revisados los procedimientos de liquidación y pago de bonificación por servicios, liquidación y pago de cesantías e intereses de cesantías, liquidación y pago de incentivos (bsl), liquidación y pago de liquidación definitiva, liquidación y pago de nómina, liquidación y pago de prima de navidad, liquidación y pago de prima de servicios, liquidación y pago de seguridad social laboral y parafiscales, liquidación y pago de vacaciones y liquidación y pago de viáticos, se pudo evidenciar que estos no contienen código, versión y fecha lo que indica incumplimiento de las directrices del Procedimiento código PDEYP-006 "Control de Registros y Documentos", lo que trae como consecuencia problemas en el control, actualización y recuperación de los documentos.</p>	<p>Aplicar las disposiciones del procedimiento PDEYP-006 "Control de Registros y Documentos" a los documentos pertinentes que se generen en el proceso de Gestión de Talento Humano</p>	<p>No se han realizado acciones para la aprobación y estandarización de los procedimientos asociados con el proceso de Gestión del Talento Humano.</p>	0%
	<p>Establece el criterio contenido en el numeral 1.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe asignar una persona que cumpla con el siguiente perfil: El diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST Podrá ser realizado por profesionales en SST, profesionales con posgrado</p>			

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
6	en SST que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, aporta proyecto de acta de asignación del Responsable del SG-SST, el cual no se encuentra firmado por el Director General de la Entidad. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	Revisar el proyecto de acta de asignación del responsable del SG-SST y someter a aprobación del Director General	Se observó acta mediante el cual se asigna al Director Administrativo y Financiero, y al Profesional de recursos humanos y Físicos como responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo suscrita por el Director General en el mes de junio del 2024.	100%
9	Establece el criterio contenido en el numeral 1.1.8 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se suministró el acta de constitución del COCOLA de fecha 16/11/2021, el cual es conformado por los representantes designados por el empleador debido a que no hubo postulaciones por parte de los trabajadores, lo cual se soportó a través del memorando 1714 del 04/11/2021. Se pudo establecer que el comité no está funcionando debido a que solo se encontró un acta de fecha 16/12/2021 en la que se definió un cronograma de actividades el cual no se ha cumplido. Además, no se aportaron las actas correspondientes a la vigencia 2022. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	Promover y gestionar el funcionamiento del comité de convivencia laboral de la entidad.	Mediante memorando 1876 del 16 de octubre se convocó a los funcionarios públicos a participar en la elección del Comité de Convivencia, la cual se realizó mediante la plataforma Alista, adscrita a la ARL Positiva. Adicionalmente, se aportó el memorando 2340 del 17 de diciembre, donde se solicita designación del representante del empleador en el comité de Convivencia Laboral de Distrisseguridad – CCLD, sin que a la fecha se hubiese escogido.  Además dado a que no se ha consolidado la constitución del comité, este aun no se encuentra en operatividad.	0%
	Establece el criterio contenido en el numeral 1.2.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben realizar actividades de inducción y reinducción, las		Se evidenció memorando No. 2087 de 15/11/2024 a través	

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
10	<p>cuales deben estar incluidas en el programa de capacitación, dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, de manera previa al inicio de sus labores, en aspectos generales y específicos de las actividades o funciones a realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no se aportan los registros que den cuenta de la realización de inducción y/o Reinducción de los servidores en los temas que tienen que ver con el SG-SST, además, se aporta proyecto del manual de inducción y reinducción del SG-SST, el cual no se encuentra aprobado ni implementado. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>elaborar, aprobar e implementar el programa de inducción y reinducción de la entidad que incluya los temas relacionados con el SG-SST</p>	<p>del cual se solicitó a los líderes de cada una de las áreas precisa, clara y pertinente de la información a utilizar durante la socialización del Programa de Inducción y Reinducción, con el fin de ser actualizado. No obstante, durante la vigencia no se realizaron las jornadas programadas.</p>	20%
11	<p>Establece el criterio contenido en el numeral 2.5.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un sistema de archivo y retención documental para los registros y documentos que tienen que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo</p>	<p>Solicitar al área de Gestión Documental la actualización de la Tabla de Retención Documental, en el sentido de incluir la documentación que se derive de las actividades del SG-SST.</p>	<p>Se elaboraron tablas de Retención documental de Distrisseguridad, donde se implementó la serie 120-29-14 denominada "Planes de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST" a través del cual se realizará los registros y documentos que tienen que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	100%
	<p>Establece el criterio contenido en el numeral 2.6.1 de la tabla de valores</p>			

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2022**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
12	y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con registros de la realización de la rendición de cuentas del SG SST en las vigencias 2021 y 2022. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	1.Revisar y actualizar el manual de rendición de cuentas de la entidad para incluir los lineamientos de los temas relacionados con el SG-SST  2.Ejecutar la rendición de cuentas de la vigencia 2023.	Durante la vigencia 2024 no se realizó actividad de rendición de cuentas del SG SST. Así mismo, no existe el registro de actualización del manual de rendición de cuentas de la entidad, donde se incluya temas asociados a la SGSST.	0%
13	Establece el criterio contenido en el numeral 2.9.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios, por lo que no se pudo constatar su cumplimiento. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	Documentar y aprobar una guía en la que se establezcan las especificaciones mínimas a exigir para la compra de elementos y/o servicio que impactan el SG-SST.	En cumplimiento del criterio contenido en el numeral 2.9.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, se proyectó la guía de especificaciones relaciona con los requeridas para exigir en los eventos de compra y/o contratación de productos y servicios relacionados con el SGSST. Sin embargo, el documento a la fecha no ha sido aprobado, ni codificado conforme con el procedimiento "Control de Registros y Documentos"; además no se observa en dicho documento lineamientos para evaluar a los proveedores de bienes y servicios.	50%
	Establece el criterio contenido en el numeral 2.10.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben establecer los aspectos de SST que podrá tener en cuenta la	solicitar incluir en el manual de contratación de la entidad la Guía de	En cumplimiento del criterio contenido en el numeral 2.9.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, se proyectó la guía de	

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
14	entidad en la evaluación y selección de proveedores y contratistas. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un procedimiento u otro documento que señale los criterios relacionados con SST para la evaluación y selección de proveedores y/o contratistas. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	especificaciones para la adquisición de productos y/o servicios del SG-SST como aspecto a evaluar en los procesos de selección de proveedores y/o contratistas.	especificaciones relaciona con los requeridas para exigir en los eventos de compra y/o contratación de productos y servicios relacionados con el SGSST. Sin embargo, el documento a la fecha no ha sido aprobado, ni codificado conforme con el procedimiento "Control de Registros y Documentos"; además no se observa en dicho documento lineamientos para evaluar a los proveedores de bienes y servicios.	50%
15	Establece el criterio contenido en el numeral 2.11.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que la entidad no cuenta actualmente con un procedimiento de gestión al cambio. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Documentar, elaborar y aprobar guía para evaluar el impacto que generen los cambios en el SG-SST.	Durante el seguimiento se pudo observar que el líder de proceso diseñó la Guía para la Gestión de Cambios que Impacten la Salud y la Seguridad Laboral en Distrisseguridad (Proceso Talento Humano – Componente SST) y el formato de gestión de cambio, siendo remitidos en las fechas el 25/10/2023 y 20/08/2024 al área de Planeación para su respectiva aprobación y codificación, los cuales a la fecha no ha sido estandarizada.	75%
16	Establece el criterio contenido en el numeral 3.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben desarrollar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia epidemiológica requeridos, de conformidad con las prioridades identificadas en el diagnóstico de condiciones de salud y con los peligros/riesgos prioritarios. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que la entidad actualmente no desarrolla	Programar las actividades de medicina del trabajo, prevención y promoción de la salud (programas de vigilancia epidemiológica).	Se evidenció el programa de promoción y prevención de salud en el trabajo, elaborado en la vigencia 2023, el cual la líder de proceso informó que se encuentra en proceso de actualización. No obstante, este no se encuentra oficializado en la entidad, dado a que no tiene código de registro.  Adicionalmente, se observó la realización de actividades de exámenes médicos osteomusculares a los	50%

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	estas actividades, pero se tienen planeadas para la próxima vigencia de acuerdo con los resultados de los exámenes ocupacionales realizados en diciembre de 2022. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo		funcionarios públicos vinculados a Distrisseguridad, como actividad de dicho plan.	
17	Establece el criterio contenido en el numeral 3.1.7 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que la entidad actualmente no se cuenta con documento PVE Estilo de vida saludable. Sin embargo, se logran observar láminas en el grupo de la entidad con los siguientes temas: orden y aseo, principios de convivencia, salud mental, tabaquismo, estrés, consumo de alcohol, entre otros. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	Documentar y aprobar el programa de promoción y prevención en salud, incluyendo estilos de vida y entornos de trabajo saludable, campañas para la prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y el tabaquismo.	Se evidenció el programa de promoción y prevención de salud en el trabajo, elaborado en la vigencia 2023, el cual la líder de proceso informó que se encuentra en proceso de actualización; por tanto, aún no ha sido aprobado, codificado e implementado en la entidad.	50%
18	Establece el criterio contenido en el numeral 4.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o	Actualizar la matriz de peligros, evaluación y valoración de riesgo, para la vigencia 2023, con	El líder de proceso suministro matriz con el proyecto de identificación de peligro, valoración y determinación de controles; no obstante, persiste	50%

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>PLAN DE MEJORAMIENTO 2022</b>				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que en la entidad la matriz identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos fue revisada y actualizada con la asesoría de la ARL Positiva el 15/06/2022 pero no se cuentan con los registros que den cuenta de la participación de los servidores en dicho proceso. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	la participación de los servidores de la entidad.	la ausencia de registro de la participación de los funcionarios en dicha actividad.	
19	Establece el criterio contenido en el numeral 5.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad. Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año. El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que se cuenta con un plan de emergencia cuya última actualización corresponde a la vigencia 2021, sin embargo, no se evidencia divulgación de este a los funcionarios y contratistas. De igual manera, aunque el plan contiene plano del piso 6 de edificio, este no contiene el plano de evacuación dentro de la oficina. Tampoco se evidencia soporte de realización de simulacros. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio	Actualizar y socializar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la entidad	Se evidenció Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias de la Entidad, elaborado con la asesoría de Gestión Proactiva S.A.S. aliado de la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A. con fecha junio de 2024, pero no se determinó la estandarización del documento, ni soportes de la socialización.	50%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2022**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	establecido por el Ministerio de Trabajo.			
20	Establece el criterio contenido en el numeral 5.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la entidad. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un documento que demuestre la conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, ni se encontraron registros de la capacitación y entrega de la dotación. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	Conformar la Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	En el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias de la Entidad, elaborado en junio de 2024, se evidenció en su capítulo II denominado "Plan Operativo" la estructura organiza de la brigada; No obstante, no se observó acta de como se encuentran asignados dichos cargos en la entidad.	50%
21	Establece el criterio contenido en el numeral 6.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta lo indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de esta Resolución. Además, se deben tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la misma Resolución. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que se tienen definidos los indicadores del Sistema de Gestión de SST pero no se cuenta con los datos correspondientes al manejo de los mismos durante la vigencia 2022 ni con informe de los	Gestionar y evidenciar los indicadores mínimos del SG-SST de manera oportuna, de acuerdo con la periodicidad definida en cada uno de ellos.	Se evidenció matriz de indicadores para el fin de medir y analizar el comportamiento de las condiciones mínimas del SG-SST, pero no se aportaron los registros de la gestión de los mismos correspondientes a la vigencia 2024. Además la matriz no se encuentra estandarizada y codificada según el proceso de "Control de Registros y Documentos"	25%

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

PLAN DE MEJORAMIENTO 2022				
#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en la resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo			
23	Establece el criterio contenido en el numeral 6.1.3 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con el los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con los soportes que den cuenta de la revisión general del SG-SST y del alcance de la auditoría por parte de la Dirección General de la entidad, ni de comunicación de los resultados de esta revisión a los miembros del COPASST y al Responsable del SG-SST. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Realizar, documentar y comunicar los resultados de la revisión general del SG-SST y el alcance de la auditoría por parte de la Dirección General de la entidad.	No se evidenció información que acredite la socialización de los resultados de auditorías y/o revisión del SG-SST por parte de la Dirección General de la Entidad.	0%
24	Establece el criterio contenido en el numeral 7.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben definir e implementar las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST.	Documentar la implementación de las acciones correctivas y	No se evidenció información que acredite la implementación de acciones preventivas y/o	

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2022**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con los soportes de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas de acuerdo con los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST y las recomendaciones del COPASST. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo	preventivas teniendo en cuenta los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST, entre otros	correctivas para atender las debilidades detectadas en el ejercicio de supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST y las recomendaciones del COPASST.	0%
25	Establece el criterio contenido en el numeral 7.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST, se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado. Solicitada la evidencia al Responsable del SG-SST de la entidad, se pudo determinar que como no se hace revisión de la alta Dirección no se han generado acciones de mejoras conforme a la revisión. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido	Generar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora conforme a los resultados de la revisión de la alta dirección al SG-SST	No se evidenciaron soportes que permitan determinar el avance y/o cumplimiento de la acción de mejora para subsanar y/o prevenir las causas generadoras de la observación.	0%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
1	Establece el criterio contenido en el numeral 1.1.6 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe Conformar y	Promover y gestionar la conformación del	Mediante Resolución 087 del 12 de julio de 2024 se conformó el COPASST, donde se constituyó como presidente a Consuelo Nova, P.U.E Financiera, Edgard Martínez Cogollo, P.U.E Jurídico, presidente suplente, Sandra Gómez Gutiérrez, Aux Activo, como Secretaria y Luis Recio Sarmiento, P.U.E Operativo, Secretario suplente. No obstante, no se aportaron actas que soporten la gestión	25%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no fueron allegados los soportes que den cuenta del funcionamiento del COPASST. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	COPASST de la entidad.	realizada como cumplimiento de sus funciones.	
2	Establece el criterio contenido en el numeral 1.1.7 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe Capacitar a los integrantes del COPASST para el cumplimiento efectivo de las responsabilidades que les asigna la ley. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no fueron allegados los registros que den cuenta de la capacitación al COPASST durante la presente vigencia. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Realizar las capacitaciones a los miembros del COPASST de la entidad.	No se evidenciaron registros de las capacitaciones realizadas a los miembros del COPASST.	0%
	Establece el criterio contenido en el numeral		Mediante memorando 1876 del 16 de octubre se convocó a los funcionarios públicos a participar en la elección del Comité de Convivencia, la cual se realizó mediante la plataforma Alista, adscrita a la ARL Positiva. Adicionalmente, se aportó el memorando 2340	

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
3	1.1.8 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con la normatividad vigente. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no se suministraron registros del funcionamiento del COCOLA. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Promover y gestionar la conformación del comité de convivencia laboral de la entidad.	del 17 de diciembre, donde se solicita designación del representante del empleador en el comité de Convivencia Laboral de Distriseguridad –CCLD, sin que a la fecha se hubiese escogido.  Además, dado a que no se ha consolidado la constitución del comité, este aún no se encuentra en operatividad.	0%
4	Establece el criterio contenido en el numeral 2.5.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe contar con un sistema de archivo y retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de SST. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un sistema de archivo y retención documental para los registros y documentos que tienen que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto puede obedecer a	Hacer seguimiento a las tablas de retención documental.	Se elaboraron tablas de Retención documental de Distriseguridad, donde se implementó la serie 120-29-14 denominada “Planes de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST” a través del cual se realizará los registros y documentos que tienen que ver con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.			
5	Establece el criterio contenido en el numeral 2.6.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe realizar anualmente la Rendición de Cuentas del desarrollo del Sistema de Gestión de SST, que incluya a todos los niveles de la empresa. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con registros de la realización de la rendición de cuentas del SG SST en la vigencia 2023. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Realizar y actualizar la Rendición de Cuentas correspondiente al año 2023 ante la alta gerencia.	Durante la vigencia 2024 no se realizó actividad de rendición de cuentas del SG SST. Así mismo, no existe el registro de actualización del manual de rendición de cuentas de la entidad, donde se incluya temas asociados a la SGSST.	0%
6	Establece el criterio contenido en el numeral 2.9.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios. Solicitada la	Elaboración e Implementación del Procedimiento para la Identificación y Evaluación de las Compras y Adquisición de Bienes y servicios	En cumplimiento del criterio contenido en el numeral 2.9.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST, contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, se proyectó la guía de especificaciones relacionada con los requeridos para exigir en los eventos de compra y/o contratación de productos y servicios relacionados con el SGSST. Sin embargo, el documento a la fecha no ha sido aprobado, ni codificado conforme con el procedimiento "Control de Registros y Documentos"; además no se observa en dicho documento lineamientos para evaluar a los proveedores de bienes y servicios.	50%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios, por lo que no se pudo constatar su cumplimiento. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	en materia de SST.		
7	Establece el criterio contenido en el numeral 3.1.3 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe informar al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que la entidad para la vigencia 2023 al no realizar los exámenes periódicos ocupacionales, no cuenta con evidencias de haber informado al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargos con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva. Esto puede obedecer a inobservancia	Solicitar Profesiograma para Evaluaciones Medicas Ocupacionales de todos los trabajadores	No se cuenta con soportes que permitan determinar el cumplimiento de la acción de mejora.	0%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.			
8	Establece el criterio contenido en el numeral 3.1.4 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben realizar las evaluaciones médicas de acuerdo con la normatividad y los peligros/riesgos a los cuales se encuentre expuesto el trabajador, y definir la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que la entidad para la vigencia 2023 no realizó los exámenes periódicos ocupacionales. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y retiro.	Se observó la realización de actividades de exámenes médicos ocupacional a los funcionarios públicos vinculados y desvinculados a Distrisseguridad.	100%
9	Establece el criterio contenido en el numeral 3.3.3, 3.3.4 y 3.3.5 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe medir la mortalidad por accidentes, la prevalencia de la enfermedad laboral	Elaborar, incluir e implementar indicador de mortalidad de los accidentes de	Se evidenció matriz de indicadores para el fin de medir y analizar el comportamiento de las condiciones mínimas del SG-SST, pero no se aportaron los registros de la gestión de los mismos correspondientes a la vigencia 2024. Además la matriz no se encuentra estandarizada y codificada según el proceso de "Control de Registros y Documentos"	25%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	y la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una (1) vez al año y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo establecer que la entidad para la vigencia 2023 no gestiona el indicador de mortalidad de los accidentes de trabajo y los indicadores de prevalencia e incidencia de la enfermedad laboral. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	trabajo de la vigencia 2024		
10	Establece el criterio contenido en el numeral 3.3.2 y 3.3.6 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe medir la severidad de los accidentes de trabajo y el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común, como mínimo una (1) vez al mes y realizar la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo establecer que la entidad para la vigencia	Anexar indicador de severidad por accidentes, la prevalencia de la enfermedad laboral y la incidencia de la enfermedad laboral.	Se evidenció matriz de indicadores para el fin de medir y analizar el comportamiento de las condiciones mínimas del SG-SST, donde se encuentran proyectados los indicadores de severidad; sin embargo, no se aportaron evidencias de la gestión de los mismos correspondientes a la vigencia 2024. Además la matriz no se encuentra estandarizada y codificada según el proceso de "Control de Registros y Documentos"	25%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	2023 no gestiono el indicador de severidad de los accidentes de trabajo y el ausentismo por incapacidad de origen laboral y común. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.			
11	Establece el criterio contenido en el numeral 4.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y actualizarla como mínimo una (1) vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no se envían los registros que den cuenta de la actualización de la matriz IPVR para la vigencia 2023, ni de la participación de los trabajadores en dicho proceso. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio	Actualizar la matriz de peligro, evaluación y valoración de riesgo, para la vigencia 2023, con la participación de los servidores de la entidad.	El líder de proceso suministro matriz con el proyecto de identificación de peligro, valoración y determinación de controles; no obstante, persiste la ausencia de registro de la participación de los funcionarios en dicha actividad.	50%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
12	<p>establecido por el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Establece el criterio contenido en el numeral 4.1.4 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no se envían los registros que den cuenta de la realización de mediciones ambientales para la vigencia 2023. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Realizar mediciones ambientales de la vigencia 2024.</p>	<p>Se evidencia informe evaluación ocupacional niveles de iluminación realizado en agosto de 2024, bajo la asesoría de la ARL Positiva, a través del cual se presentan las debilidades detectadas y acciones de mejora propuesta.</p>	100%
13	<p>Establece el criterio contenido en el numeral 4.2.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe verificar la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, no se envían los registros que den cuenta del seguimiento ni la</p>	<p>Elaborar formato de seguimiento de la matriz de peligro.</p>	<p>Se evidenció el formato de código FGTH-008 denominado "Matriz de Seguimiento de Planes de Acción seguridad y salud en el trabajo" de fecha 24-06-2024, a través del cual se realiza seguimiento a la matriz de peligro. No obstante, el formato se encuentra sin diligenciar información que den cuenta del seguimiento y aplicación de las medidas de control definidas.</p>	75%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	aplicación de las medidas de control definidas en la matriz de riesgos. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.			
14	Establece el criterio contenido en el numeral 5.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe elaborar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad. Como mínimo el plan debe incluir: planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización, realización de simulacros como mínimo una (1) vez al año. El plan debe tener en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo y debe ser divulgado. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que se cuenta con un plan de emergencia cuya última actualización corresponde a la vigencia 2023, sin embargo, no se evidencia divulgación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias a los funcionarios y contratistas. De igual manera, aunque el plan	Actualizar y socializar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia de la entidad.	Se evidenció Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias de la Entidad, elaborado con la asesoría de Gestión Proactiva S.A.S. aliado de la ARL Positiva Compañía de Seguros S.A. con fecha junio de 2024, pero no se determinó la estandarización del documento, ni soportes de la socialización.	50%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	contiene plano del piso 6 de edificio, este no contiene el plano de evacuación dentro de la oficina. Tampoco se evidencia soporte de realización de simulacros. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.			
15	Establece el criterio contenido en el numeral 5.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe conformar, capacitar y dotar la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.), según las necesidades y el tamaño de la entidad. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con un documento que demuestre la conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, ni se encontraron registros de la capacitación y entrega de la dotación. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Conformación la Brigada de Preparación, y Respuesta ante Emergencia.	En el Plan de Prevención, Preparación y Respuesta Ante Emergencias de la Entidad, elaborado en junio de 2024, se evidenció en su capítulo II denominado " <i>Plan Operativo</i> " la estructura organiza de la brigada; No obstante, no se observó acta de cómo se encuentran asignados dichos cargos en la entidad.	50%
	Establece el criterio contenido en el numeral			

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
16	<p>6.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las condiciones de la empresa, teniendo en cuenta lo indicadores mínimos señalados en el Capítulo IV de esta Resolución. Además, se deben tener disponibles los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST, de acuerdo con los indicadores mínimos de SST definidos en la misma Resolución. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que se tienen definidos los indicadores del Sistema de Gestión de SST pero no se cuenta con los datos correspondientes al manejo de los mismos durante la vigencia 2023 ni con informe de los resultados de la evaluación del Sistema de Gestión de SST de acuerdo con los indicadores mínimos señalados en la resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Gestionar y evidenciar los indicadores mínimos del SG-SST de manera oportuna, de acuerdo con la periodicidad definida en cada uno de ellos. (Resolución 0312/2019).</p>	<p>Se evidenció matriz de indicadores para el fin de medir y analizar el comportamiento de las condiciones mínimas del SG-SST, pero no se aportaron los registros de la gestión de estos, correspondientes a la vigencia 2024. Además la matriz no se encuentra estandarizada y codificada según el proceso de "Control de Registros y Documentos"</p>	25%
	<p>Establece el criterio contenido en el numeral</p>			

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
17	<p>6.1.3 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se debe revisar como mínimo una (1) vez al año, por parte de la alta dirección, el Sistema de Gestión de SST, resultados y el alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con los aspectos señalados en el artículo 2.2.4.6.30. del Decreto 1072 de 2015. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con los soportes que den cuenta de la revisión general del SG-SST y del alcance de la auditoría por parte de la Dirección General de la entidad, ni de comunicación de los resultados de esta revisión a los miembros del COPASST y al responsable del SG-SST. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>Realizar, documentar y comunicar los resultados de revisión general de SG-SST y el alcance de la auditoría por parte dirección general de la entidad.</p>	<p>No se evidenció información que acredite la socialización de los resultados de auditorías y/o revisión del SG-SST por parte de la Dirección General de la Entidad.</p>	0%
	<p>Establece el criterio contenido en el numeral 7.1.1 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que se deben definir e implementar las acciones</p>			

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
18	preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST entre otros, y las recomendaciones del COPASST. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo constatar que no se cuenta con los soportes de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas de acuerdo con los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST y las recomendaciones del COPASST. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido por el Ministerio de Trabajo.	Documentar la implementación de acciones correctivas y preventivas teniendo en cuéntalos resultados de su previsión, inspecciones, medición de los indicadores del sistema de Gestión de SST entre otros.	No se evidenció información que acredite la implementación de acciones preventivas y/o correctivas para atender las debilidades detectadas en el ejercicio de supervisión, inspecciones, medición de los indicadores del Sistema de Gestión de SST y las recomendaciones del COPASST.	0%
19	Establece el criterio contenido en el numeral 7.1.2 de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del SG-SST contenida en el artículo 27 de la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo que cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de SST, se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora	Generar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora conforme a los resultados de la revisión de la alta dirección al SG-SST.	No se evidenciaron soportes que permitan determinar el avance y/o cumplimiento de la acción de mejora para subsanar y/o prevenir las causas generadoras de la observación.	0%

**PLAN DE MEJORAMIENTO 2023**

#	OBSERVACIÓN	ACCIÓN DE MEJORA	SEGUIMIENTO DE LA OCI	% DE CUMPLIMIENTO OCI
	para subsanar lo detectado. Solicitada la evidencia al responsable del SG-SST de la entidad, se pudo determinar que como no se hace revisión de la alta Dirección no se han generado acciones de mejoras conforme a la revisión. Esto puede obedecer a inobservancia de la norma. Como consecuencia no se cumple con el criterio establecido.			

De conformidad con lo anterior, y en atención con los plazos definidos para el cumplimiento de las acciones de mejora propuestas, con el fin de contrarrestar las debilidades detectadas en las auditorías realizadas en las vigencias 2022 y 2023, en el presente seguimiento se analizó la información suministrada, evidenciándose que de las veintidós (22) acciones de mejora abiertas derivadas de la auditoría 2022, presentan un avance del **34%** como quiera que ocho (8) acciones no tuvieron avances significativos, registros o documentos que sustente el cumplimiento de las actividades; doce (12) presentan cumplimiento parcial y dos (2) fueron cumplidas y subsanadas. Con relación al avance de las acciones de mejora definidas para eliminar las observaciones identificadas en la auditoría 2023, se observó un resultado del **36%**, donde siete (7) acciones se encuentran sin cumplimiento; nueve (9) muestran resultados inferiores al 75% de cumplimiento y tres (3) acciones se encuentran superadas y cumplidas; tal como se describen a continuación:

NÚMERO DE HALLAZGO	% DE CUMPLIMIENTO		ESTADO DE LA ACCIÓN	
	2022	2023	2022	2023
Hallazgo No.1	0%	25%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.2	0%	0%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.3	75%	0%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.4	20%	100%	ABIERTO	CERRADO
Hallazgo No.5	0%	0%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.6	100%	50%	CERRADO	ABIERTO
Hallazgo No.7	-	0%	CERRADO	ABIERTO
Hallazgo No.8	-	100%	CERRADO	CERRADO
Hallazgo No.9	0%	25%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.10	20%	25%	ABIERTO	ABIERTO
Hallazgo No.11	100%	50%	CERRADO	ABIERTO
Hallazgo No.12	0%	100%	ABIERTO	CERRADO
Hallazgo No.13	50%	75%	ABIERTO	ABIERTO

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

Hallazgo No.14	50%	50%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.15	75%	50%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.16	50%	25%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.17	50%	0%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.18	50%	0%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.19	50%	0%	<b>ABIERTO</b>	<b>ABIERTO</b>
Hallazgo No.20	50%	-	<b>ABIERTO</b>	-
Hallazgo No.21	25%	-	<b>ABIERTO</b>	-
Hallazgo No.22	-	-	<b>CERRADO</b>	-
Hallazgo No.23	0%	-	<b>ABIERTO</b>	-
Hallazgo No.24	0%	-	<b>ABIERTO</b>	-
Hallazgo No. 25	0%	-	<b>ABIERTO</b>	-

Ahora, los resultados obtenidos demuestran un nivel de eficiencia **CRITICO**, dado que no han superado el cumplimiento de los lineamientos legales definidos para una adecuada gestión del Talento Humano y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otra parte, es importante precisar, que en el numeral 32 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 dispone como deber de los funcionarios públicos: *“Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen”*, que de no cumplirse podría generar posibles faltas de índole disciplinario. Así mismo, en el procedimiento de auditoría interna, se contempla la elaboración, suscripción y seguimiento de planes mejoramiento con el propósito de subsanar las debilidades halladas durante la ejecución, por ende, es responsabilidad de los líderes dar cumplimiento a las mejoras definidas.

**OBSERVACIÓN #21:** Los planes de mejoramiento productos de las auditorías realizadas en la vigencia 2022 y 2023 se encuentran estado CRITICO, es decir, no han sido cumplidas en su totalidad todas las acciones propuestas para subsanar las observaciones detectadas frente a la gestión del talento humano y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, inobservando lo señalado en el numeral 32 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 dispone como deber de los funcionarios públicos: *“Adoptar el Sistema de Control Interno y la función independiente de Auditoría Interna de que trata la Ley 87 de 1993 y demás normas que la modifiquen o complementen”* y el inciso II del literal C numeral 4 de la Guía de Gestión estratégica de Talento Humano. Hecho posiblemente ocurrido por la ausencia de controles que permitan impulsar el cumplimiento de las mismas, generando satisfacción en la gestión del talento humano y faltas disciplinario.

#### **Respuesta a las observaciones No. 21**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

## **8. VALUACIÓN A LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO DE GESTIÓN del talento humano**

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

El proceso objeto de evaluación en el mapa de riesgos institucionales de código MDEYP-002, versión 1) no tiene identificado riesgos que pueda afectar el cumplimiento de los objetivos del procesos; no obstante en la reunión realizada el 19 de diciembre el líder de proceso indicó que se encuentran en la etapa de identificación de riesgos, siendo suministrada la matriz código MDEYO-012 Versión 1, donde se contemplaron cuatro (4) riesgos operativos o de gestión y uno (1) de corrupción, a su vez se diseñaron controles por cada riesgo, relacionados así:

TIPOLOGÍA	RIESGOS	CONTROLES	EVALUACIÓN OCI
<b>Riesgos de gestión</b>	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional Por inoportuna e inadecuada liquidación de las prestaciones sociales debido a ausencias de procedimientos claros y actualizados para la liquidación, generando retrasos o errores en los cálculos de pago.	El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos elaborara un cronograma de ejecución de actividades del proceso de Gestión Talento Humano a principio de la vigencia con el fin de hacer seguimiento trimestralmente al cumplimiento de fechas de pago de las acreencias laborales. En caso de no ejecutarse el control el Director Administrativo y Financiero elaborara un memorando al P.U.E. RH y F con el fin de la mejora continua del proceso.	<p>La descripción del riesgo describe adecuadamente el impacto y las causas (inmediata y raíz).</p> <p>Respecto al diseño de controles se puede observar claramente que el termino definido para ejecución del control no es oportuno, dado que el seguimiento se realiza con posterioridad a la posible materialización de riesgo. Sobre observaciones o desviaciones resultantes de la ejecución del control, es ambigua la acción, toda vez que no se detallan con claridad cual es la alerta presentada por el director administrativo para la mejora continua.</p> <p>El control no indica donde se encuentra documentado, criterios que hacen parte del complemento, lo cual permitiría identificar claramente el objeto del control.</p>
	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional por no cobertura del funcionario antes las entidades de seguridad social debido a no afiliaciones y reportes de novedades de seguridad social en los tiempos oportunos.	<p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos elaborará un listado de chequeo con el fin de mantener actualizada la historia laboral de los funcionarios haciendo revisión trimestralmente del cumplimiento de ley. En caso de no ejecutarse el control se procederá a enviar memorando al funcionario por parte del DAF.</p> <p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos revisara las novedades por ausentismo laboral trimestralmente con el fin de que estas se hayan reportado oportunamente a la seguridad social. En caso de no ejecutarse el</p>	<p>Los controles diseñados no mitigan adecuadamente los riesgos, en virtud a que no se tiene claridad frente a como la actualización de la historia laboral y el ausentismo laboral inciden en la subsanación de cobertura de los funcionarios seguridad social.</p> <p>En el diseño del primer control se puede observar que el termino definido para la ejecución de los mismos no es oportuno, dado que el reporte no se realiza inmediatamente es conocida la novedad y/o afiliación del funcionario.</p> <p>Sobre las observaciones o desviaciones resultantes de la</p>

		control se procederá a enviar memorando al funcionario por parte del DAF.	<p>ejecución del control, estas son ambigua la acción, toda vez que no se detallan con claridad cual es la alerta presentada por el director administrativo para la mejora continua.</p> <p>El control no indica donde se encuentra documentado, criterios que hacen parte del complemento, lo cual permitiría identificar claramente el objeto del control.</p>
	Posibilidad de pérdida Reputacional y Económica Por hallazgos de entes de control debido al incumplimiento en la ejecución y seguimiento oportuno de las acciones correctivas derivada de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.	<p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos diseñara un indicador medible semestralmente con el fin de hacer seguimiento al cumplimiento de la actividad.</p> <p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos diseñara un indicador de seguimiento semestralmente a las acciones resultantes de la evaluación de desempeño.</p>	Lo controles no indican que pasa con las observaciones y/o desviaciones resultantes de la ejecución del control, tampoco se detallan evidencias de la ejecución del control ni se relaciona donde se encuentra el control documentado, criterios que hacen parte del complemento lo cual permitiría identificar claramente el objeto del control.
	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional Por incumplimiento del plan de SGSST debido a la inaplicabilidad de controles normativos y administrativos del SGSST de la entidad.	<p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos elabora un cronograma de actividades a ejecutar en el proceso de GTH a principio de la vigencia el cual contiene auditorías internas del SGSST que se realizará anualmente.</p> <p>El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos diseña un indicador de cumplimiento del cronograma trimestralmente con el fin de cumplir la ejecución de las actividades en los tiempos oportunos.</p>	Lo controles no indican que pasa con las observaciones y/o desviaciones resultantes de la ejecución del control, tampoco se detallan evidencias de la ejecución del control ni se relaciona donde se encuentra el control documentado, criterios que hacen parte del complemento lo cual permitiría identificar claramente el objeto del control.
	<b>Riesgos de corrupción</b>	Posibilidad de pérdida Económica y Reputacional Por hallazgos de entes de control debido al tráfico de influencias en beneficio propio o de un tercero en la vinculación de personal sin el cumplimiento del perfil de cargos establecido en manual específico de funciones	El P.U.E. Recursos Humanos y Físicos confrontara la hoja de vida en cumplimiento del perfil y requerimientos específicos del cargo cada vez que se requiera o se presente una necesidad y se laborara un oficio informando el cumplimiento o incumplimiento de este.

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018
	y competencia de la entidad.	control

Siendo evaluada la identificación del riesgo, el diseño y ejecución de los controles, conforme a las variables establecidas en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6.

Sobre el cumplimiento de los controles contemplados en la matriz de riesgos institucionales, se solicitaron al líder las evidencias mediante memorando No. 2063 del 13 de noviembre de 2024, quien dio respuesta al mismo en la entrevista realizada el 19 de diciembre, señalando que los controles diseñados aun no se encontraban implementados, por tanto, no se tienen registro de la ejecución.

**OBSERVACIÓN #22:** Las actividades de control presentan debilidades en su diseño, dado la ausencia de alguno de los requisitos dispuestos en el numeral 3.2.2.1 de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6, toda vez que no establecen el de la acción complemento, además en algunos su periodicidad no es oportuna, posiblemente por el desconocimiento de dicha guía, ocasionando dificultad para entender la tipología del control y los demás atributos necesarios para su valoración, aspectos esenciales para una adecuada administración del riesgo.

**Respuesta a las observaciones No. 22**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**OBSERVACIÓN #23:** No se cuenta con evidencias que soportan la ejecución de los controles diseñado y el monitoreo de la evaluación de los riesgos de corrupción, conforme los dispone el numeral 3.2.2.3 y 5 de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6, posiblemente por el desconocimiento de dicha guía.

**Respuesta a las observaciones No. 23**

El día 9 de enero del año en curso, se realizó mesa de trabajo, con el Directo Administrativo y Financiero Remberto Viaña Gonzalez, y Jennifer Acevedo, líder del proceso Gestión de Talento Humano, con el fin de comunicar las observaciones, quien no presentó objeciones a la misma; por tanto, se fija la observación

**9. CONCLUSIONES**

Conforme con la evaluación a la Gestión Estratégica de Talento Humano se resalta que el proceso a través de los diferentes planes institucionales ha implementado acciones para fortalecer las capacidades y satisfacción de los servidores públicos de acuerdo a su ciclo laboral, es decir, el ingreso, desarrollo y retiro.

No obstante, en atención a las observaciones identificadas en el desarrollo de la auditoría, se evidenció que, aunque la entidad ha implementado acciones orientadas a contribuir en el desarrollo integral de los servidores públicos, incentivando la calidad en la prestación del servicio, acorde con

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

los lineamientos legales persisten las falencias significativas que impiden la eficacia y eficiencia del proceso, dentro de las que se encuentran las siguientes:

- El objetivo del proceso definido presenta debilidades en la identificación de las características SMART.
- Las actividades claves de éxito establecidas en la caracterización de del proceso objeto de evaluación presentan debilidades en la secuencia del ciclo PHVA o bien no están correctamente identificadas dentro del ciclo (planear, hacer, verificar y actuar)
- Ausencia de procedimientos con actividades detalladas y secuenciales que permita orientar a los lideres en la manera en las que se desarrolla el proceso.
- Existen discrepancia en los riesgos definidos en el formato de caracterización CGI-001 del proceso de Gestión infraestructura con los establecidos en los riesgos descritos en la matriz de riesgo Código MDEYP-002 y Código MDEYO-012, versiones 1.
- Los riesgos del proceso no cumplen con los lineamientos de la Guía de Identificación de Riesgos y Diseños de controles en entidades públicas, versiones 6, exponiendo al mismo a su materialización, los cuales conllevan una afectación en el logro de los objetivos instituciones y obstaculiza la toma de decisiones oportunas.
- El Plan Estratégico de Talento Humano carece de información asertiva y actualizada de la entidad y su talento humano, que permita tener una gestión adecuada para el funcionamiento del empleo público, como quiera que no se contempló recopilación y análisis de la información fundamental para la Gestión Estratégica del Talento Humano, como quiera que el normograma no contempla en su totalidad el marco jurídico de la gestión de talento humano y no se tiene elaborada la caracterización de servidores públicos atendiendo los criterios de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral.
- La Gestión Estratégica de Talento Humano conforme con los resultados del autodiagnóstico reflejan que para la vigencia 2024 se encuentra en un nivel de madurez *“básico operativo alto”* además en la estructura del plan se encuentra fundamentado con información institucionales con antigüedad de más de tres (3) años, tales como resultados de FURAG 2022, clima organizacional, entre otros.
- En la etapa de planeación del Plan Estratégico De Talento Humano no se logró identificar valoración frente a los componentes de Monitoreo y seguimiento del SIGEP, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, siendo aspectos importantes para el diseño de la planeación estratégica del talento humano.
- En el plan de acción (mejoramiento) producto del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano no contempla los parámetros objetivos para determinar la eficacia de las actividades a implementar con el objetivo de garantizar el avance real en los aspectos

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

identificados como debilidades en el mismo.

- Los planes derivados para el fortalecimiento de la gestión del talento humano se realizan sin la previa realización de un diagnóstico de necesidades. Adicionalmente no se cuentan con acciones integrales que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos con baja puntuación en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de manera que se obtenga un impacto en la GETH.
- Los planes de mejoramiento productos de las auditorías realizadas en la vigencia 2022 y 2023 se encuentran estado CRITICO.

## 10. RECOMENDACIONES:

- Socializar e implementar los lineamientos dispuesto en la guía para la gestión por procesos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), versión 1 y la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6, con el fin de que se realicen los ajustes al proceso y los procedimientos conforme con lo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública.
- Recopilar y analizar la información actualizada sobre el talento humano de la entidad, asegurando que se contemple la caracterización de servidores públicos según criterios relevantes.
- Desarrollar las acciones de mejora pertinente que permita llevar a la entidad al último nivel de madurez, es decir, garantizar un óptimo nivel en cuanto a la implementación de la política de GETH.
- Incluir la valoración de componentes de monitoreo, evaluación de desempeño y clima organizacional en la etapa de planeación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Formular los planes de fortalecimiento institucional de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos, asegurando que las acciones sean integrales y estén alineadas con los objetivos de la gestión del talento humano.
- Diseñar las estrategias de Talento Humano atendiendo los lineamientos definidos por la Política de Gestión Estratégica de Talento y las guías que la regulen, las cuales incluyan de forma integral acciones que permiten garantizar el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro)
- Revisar, analizar y/o replantear las acciones de mejora propuestas, con el propósito de implementar actividades que sean conducentes para el cumplimiento de las acciones de mejora establecidas en el plan de mejoramiento formulado para subsanar las observaciones identificadas en las auditorías 2022 y 2023

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

## 11. RESUMEN DE OBSERVACIONES

NO. DE HALLAZGO	DESCRIPCIÓN
1	El objetivo definido para el proceso Gestión de Talento Humano no cumple con tres (3) de las cinco (5) características SMART, principalmente: Medible (cuánto), Realista (para qué) y A tiempo (cuándo).
2	En los archivos del proceso de Gestión de Talento Humano se hallaron en elaboración los procedimientos denominados como “liquidación y pago de bonificación por servicios”, “liquidación y pago de cesantías e intereses de cesantías”, “liquidación y pago de incentivos” sin embargo, estos no han sido estandarizado, conforme con los lineamientos de control de documentos. Adicionalmente las actividades establecidas no detallan de manera integral y secuencial la manera en la que estas deben realizarse para cumplir las actividades de un proceso
3	Las actividades correspondientes a “Formular actividades estratégicas del proceso del Mapa de Riesgos” “Estructurar el proceso de adquisición de los insumos de TIC” y “Determinar la necesidades de los diferentes recursos físicos y tecnológicos del proceso” son establecidas erróneamente como actividades claves de procesos en las caracterizaciones, ya que la primera tarea debe ser transversal en toda la ejecución del proceso y no sólo en la planeación, mientras que las segunda y tercera son desarrolladas en proceso diferentes al de talento humano.
4	Las actividades claves de éxito establecidas en la caracterización de del proceso objeto de evaluación presentan debilidades en la secuencia del ciclo PHVA o bien no están correctamente identificadas dentro del ciclo (planear, hacer, verificar y actuar), toda vez que existen actividades del “Hacer” que realmente corresponden a la planeación.
5	Los riesgos definidos en el formato de caracterización CGI-001 del proceso de Gestión de Talento Humano no coinciden con los riesgos descritos en la matriz de riesgo Código MDEYP- 002 y Código MDEYO-012, versiones 1,
6	Conforme con la guía Gestión Estratégica de Talento Humano señala que, en el marco de las etapas para la implementación de la política de talento humano se debe disponer de información asertiva y actualizada de la entidad y su talento humano, que permita tener una gestión adecuada para el funcionamiento del empleo público; revisado el plan estratégico de talento humano y en la documentación suministrada a través de correo electrónico de fecha 2 de diciembre se evidenció que para la planeación del Talento Humano no se contempló recopilación y análisis de la información fundamental para la Gestión Estratégica del Talento Humano, como quiera que el normograma no contempla en su totalidad el marco jurídico de la gestión de talento humano y no se tiene elaborada la caracterización de servidores públicos atendiendo los criterios de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral.
7	El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 en su etapa de planeación, reporta información desactualizada, la cual no se ajusta a la realidad institucional y al nivel de madurez en el que se encuentra la entidad, toda vez

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>NO. DE HALLAZGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
	que los resultados del autodiagnóstico reflejan que para la vigencia 2024 se encuentra en un nivel “básico operativo alto” mientras que lo indicado en dicho plan señala un resultado superior, ubicándolo dentro de los niveles de madures en “Consolidación”; además la estructura del plan se encuentra fundamentado en diagnósticos institucionales de más de tres (3) años, tales como resultados de FURAG 2022, clima organizacional, entre otros.
<b>8</b>	Revisado el Plan Estratégico De Talento Humano no se logró identificar valoración frente a los componentes de Monitoreo y seguimiento del SIGEP, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, siendo aspectos importantes para el diseño de la planeación estratégica del talento humano.
<b>9</b>	En el plan de mejoramiento derivado de los resultados de autodiagnóstico, no contempla los parámetros objetivos para determinar la eficacia de las acciones por implementar con el objetivo de garantizar el avance real en los aspectos identificados como debilidades, conforme con lo propuesto por la guía para la estratégica de Talento humano en el numeral 5 del criterio de “6. descripción de la estrategia: etapa”.
<b>10</b>	En los planes institucionales ni durante el periodo de prueba de los servidores públicos vinculados, se evidenció registros de la implementación de actividades de inducción en el puesto de trabajo, el cual permita que estos tengan un proceso de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como el suministro de información fundamental para su desempeño.
<b>11</b>	Teniendo en cuenta que los artículos 27 y 28 de la Ley 909 de 2004 y 2.2.4.1 del Decreto 1083 de 2015 señalan, entre otros aspectos, que para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción es importante “sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo”, lo cual se puede evidenciar que Distrisseguridad no cuenta con mecanismos específicos para evaluar las competencias comportamentales y funcionales de los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
<b>12</b>	La entidad no cuenta con mecanismos de verificación para determinar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
<b>13</b>	En los planes adoptados para el mejoramiento, satisfacción e incentivo de los servidores públicos ni en el archivo del proceso se hallaron registros de la programación y realización de jornadas de reinducción realizados por lo menos cada dos años a dicho personal.

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018

<b>NO. DE HALLAZGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
14	En la entrevista realizada el 19 de diciembre el líder de proceso manifestó que en la entidad se está aplicando para la evaluación del desempeño laboral el Sistema Tipo, a través de la plataforma de la Comisionar Nacional del Servicio Civil; no obstante, no se ha emitido acto administrativo mediante el cual se adopte formalmente el sistema de evaluación de desempeño laboral.
15	La entidad cuenta con planes institucionales para el fortalecimiento de la gestión del talento humanos tal y como son capacitación, bienestar, incentivos, y seguridad y salud en el trabajo, los cuales se formularios, los cuales fueron formulados sin la realización previa de un diagnóstico de necesidades.
16	En la vigencia 2024 se realizó a través de encuesta medición del clima laboral, donde se identificaron falencia en las variables asociadas con orientación organizacional, estilo de dirección (Liderazgo), trabajo en equipo y capacidad profesional, no obstante, no se evidenció documento de socialización con la alta dirección y la definición de estrategias para subsanar las debilidades detectadas.
17	No se evidencian acciones para la implementación del programa Estado Joven, como iniciativa para promover la transición entre el ciclo de aprendizaje y el mercado laboral de los jóvenes entre los 15 y 28 años de edad.
18	Teniendo en cuenta las cinco (5) rutas de valor público que deben tener las entidades para fortalecimiento del talento humano y que permitan generar impacto en los resultados de eficiencia de los servidores públicos, Distriseguridad no contempla dentro de su plan estratégico de talento humano acciones que apunten al cumplimiento de las Rutas del Conocimiento y Ruta de análisis de datos.
19	No se tienen implementado acciones para la desvinculación asistida de los funcionarios públicos que son retirados del servicio, donde se le brinde atención sicosocial, emocional y reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
20	Frente al retiro de funcionarios públicos no se tienen definida estrategias para garantizar que el conocimiento adquirido por estos permanezca en la entidad.
21	Los planes de mejoramiento productos de las auditorías realizadas en la vigencia 2022 y 2023 se encuentran estado CRITICO, es decir, no han sido cumplidas en su totalidad todas las acciones propuestas para subsanar las observaciones detectadas frente a la gestión del talento humano y el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
22	Las actividades de control presentan debilidades en su diseño, dado la ausencia de alguno de los requisitos dispuestos en el numeral 3.2.2.1 de la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6, toda vez que no establecen el de la acción complemento, además en algunos su periodicidad no es oportuna, posiblemente por el

<b>DISTRISSEGURIDAD</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA DE CONTROL INTERNO</b>	<b>CÓDIGO:</b> FCT - 012
		<b>VERSIÓN:</b> 1.0
		<b>FECHA:</b> 05/03/2018
<b>NO. DE HALLAZGO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	
	desconocimiento de dicha guía, ocasionando dificultad para entender la tipología del control y los demás atributos necesarios para su valoración, aspectos esenciales para una adecuada administración del riesgo.	
<b>23</b>	No se cuenta con evidencias que soportan la ejecución de los controles diseñado y el monitoreo de la evaluación de los riesgos de corrupción.	

Cordialmente,



**GILDARDO PÉREZ TORRES**  
Asesor Control Interno