

Valledupar, septiembre 29 de 2025

OCI SIVA SAS - Oficio N° 070 de 2025

**Doctor:**  
**JAIME ANDRÉS GONZALEZ MEJÍA**  
**Gerente**  
**Sistema Integrado de Transporte de Valledupar SIVA S.A.S**

**ASUNTO: INFORME DEFINITIVO DE AUDITORIA INTERNA BASADA EN RIESGOS PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO EMITIDO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO VIGENCIA 2025.**

Cordial saludo;

Teniendo en cuenta los lineamientos sobre auditoría interna determinados por el Instituto de Auditores Internos –IIA Global, recopiladas en la Guía de Auditoría para Entidades Públicas Versión 4. mayo de 2020, del Departamento Administrativo de la Función pública DAFP en la Fase 4. Informe de auditoría (comunicación de resultados), en esta fase se presentan los resultados de la auditoría a través de un informe de auditoría y se suscriben los planes de mejoramiento, la norma 2440 establece que el director ejecutivo de auditoría (jefe de Control Interno) debe comunicar los resultados a las partes apropiadas y agrega en la interpretación lo siguiente, por tanto, el jefe de la oficina de Control Interno debe asegurarse de que los informes de auditoría interna lleguen a los usuarios y partes interesadas dentro de la entidad, así mismo, de que tomen las medidas correspondientes para subsanar las causas de las observaciones encontradas a través de un Plan de Mejoramiento.


Teniendo en cuenta el decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.21.4.7. Relación Administrativa y estratégica del jefe de Control Interno o quien haga sus veces, Parágrafo 1. Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal al representante legal de la entidad y al comité de coordinación de control interno y/o comité de auditoría y/o junta directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando *éste lo requiera*.

Por lo anterior se hace entrega del Informe definitivo de auditoria interna basada en riesgos del Proceso de **GESTIÓN TALENTO HUMANO** emitido por la oficina de control interno, vigencia 2025, para su respectivo conocimiento, revisión y aprobación. Se solicita enviar el plan de mejoramiento con las acciones correctivas y de mejora, este plan de mejoramiento deberá ser elaborado por los responsables del proceso y estará sujeto a seguimiento por parte de la oficina de control interno.

Anexos: 7 folios.

**Atentamente;**


**ORIGINAL FIRMADO**  
**MARIA ANGELICA GONZALEZ OÑATE**  
**Jefe de Oficina Control Interno**  
**Sistema Integrado de Transportes de Valledupar SIVA S.A.S**

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 1 DE 14

**SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR SIVA S.A.S**

**INFORME DEFINITIVO AUDITORIA INTERNA BASADA EN RIESGOS EMITIDO POR  
LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DEL PROCESO GESTION DE TALENTO  
HUMANO  
VIGENCIA 2025**

**VALLEDUPAR  
SEPTIEMBRE 29 DE 2025**

	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 2 DE 14


## 1. DATOS GENERALES

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b>	29	<b>Mes:</b>	09	<b>Año:</b>	2025
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

<b>Aspecto Evaluable:</b>	Proceso Gestión Talento Humano
<b>Líder de Proceso</b>	<b>JAIRO MARTINEZ</b> Profesional contratista de Gestión de Talento Humano
<b>2. Objetivo de la Auditoría:</b>	<p>Evaluar la efectividad del control interno, la aplicación de los controles dentro del proceso de Gestión de Talento Humano.</p> <p>Evaluar la conformidad del Sistema de Gestión de Calidad de la SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTES DE VALLEDUPAR SIVA, con base los requisitos de la NTC ISO 9001:2015, MIPG y las disposiciones planificadas en los procesos.</p> <p>Verificar el nivel de implementación del Sistema de Gestión de Calidad de la SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTES DE VALLEDUPAR SIVA, verificando su cumplimiento y con el fin de contribuir a la Mejora Continua del S.G.C.</p> <p>Identificar oportunidades de mejora</p>
<b>3. Alcance de la Auditoría:</b>	<p>El proceso incluye la provisión del recurso humano, la gestión de las situaciones administrativas y las actividades de capacitación, nómina, bienestar, incentivos y finaliza con su desvinculación del personal.</p> <p>Se evaluará la gestión de la vigencia 2025.</p>
<b>4. Criterios de la Auditoría:</b>	<p>Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Dimensión Direccionamiento talento humano, política de integridad, Mapa de riesgos, Plan de mejoramiento por procesos e institucional, Ley 1712 de 2014 Transparencia y acceso a la información pública, indicadores, Plan de acción, Manual de procesos y Procedimientos, y Normatividad Vigente aplicable.</p> <p>4.1 4.2, 4.4; 5.2, 6.1, 6.2, 6.3, 7.1, 7.3, 7.5, 9.1, 10.1, 10.2, 10.3</p> <p>Dimensión de talento humano Política de talento humano, integridad</p>
<b>5. Metodología:</b>	<p>Dentro de las técnicas de auditoría legalmente establecidas, hemos considerado la entrevista, la observación de actividades y revisión de documentos, muestreo, que nos permitan de acuerdo con nuestro rol de evaluador independiente, cumplir el objetivo establecido para contribuir al mejoramiento Institucional y a la toma de decisiones.</p> <p>Identificación y valoración de riesgos y controles clave del proceso</p>

Reunión de Apertura					Ejecución de la Auditoría		Reunión de Cierre						
Día	11	Mes	08	Año	2025	Desde	Hasta	Día	22	Mes	08	Año	2025
						11/08/2025	15/08/2025						

<b>Jefe oficina de Control Interno</b>	<b>Auditor Interno</b>
MARIA ANGELICA GONZALEZ OÑATE	

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 3 DE 14

## 6. DESARROLLO DE LA AUDITORIA INTERNA

En el marco del ejercicio de auditoría interna, se realizó una verificación al proceso de Talento Humano, con el propósito de evaluar el nivel de desarrollo, implementación y seguimiento de las actividades orientadas a la gestión integral del personal al servicio de la Entidad. Esta evaluación busca establecer el grado de alineación del proceso con los principios de planeación, eficiencia, articulación institucional y mejora continua, conforme a los lineamientos del modelo de gestión y control interno adoptado por la Entidad.


El proceso de Talento Humano objeto de la auditoría abarca desde la planeación del talento humano hasta la desvinculación del personal, incluyendo las actuaciones administrativas relacionadas con el ingreso, permanencia y retiro, así como la gestión de nómina, capacitación, bienestar e incentivos. En este sentido, se ha planteado como objetivo verificar si dichas actividades se están desarrollando bajo criterios de efectividad, trazabilidad, cumplimiento normativo y articulación con los objetivos institucionales.

La auditoría se centrará en identificar si el proceso cuenta con controles efectivos, procedimientos claramente definidos, seguimiento a los planes de desarrollo del talento humano, y mecanismos que permitan evaluar su impacto en la productividad y bienestar de los servidores. Igualmente, se revisará si las acciones del proceso contribuyen a la consolidación de un entorno laboral seguro, confiable y orientado al cumplimiento de metas institucionales.

Para tal fin, se aplicaron técnicas de auditoría como entrevistas, revisión documental, observación directa y análisis de riesgos, con el fin de obtener evidencia suficiente y pertinente que permita emitir una evaluación objetiva. Este informe presentara los hallazgos identificados, clasificados por su naturaleza y analizados frente a las prácticas esperadas en un sistema de gestión institucional efectivo.

### 6.1. Reunión de apertura:

El 11 de agosto de 2025 se dio inicio a la ejecución del Plan Anual de Auditorías Internas con la apertura del proceso correspondiente al área de Talento Humano, mediante una reunión con el responsable del proceso auditado. En dicho encuentro, el líder del equipo auditor socializó el plan de trabajo, confirmando los objetivos, el alcance y los criterios definidos para la auditoría. Asimismo, se presentó de manera general la metodología que se aplicaría durante el desarrollo de las actividades. Finalmente, se brindó a los auditados un espacio para manifestar observaciones, inquietudes o comentarios relacionados con el objetivo, alcance y enfoque de la auditoría

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 4 DE 14

## 6.2. Presentación del Equipo de Trabajo

El desarrollo de la auditoría inicia con la presentación formal del equipo responsable del proceso de Talento Humano. En esta etapa se identifican a los profesionales que intervienen directamente en la planeación, ejecución y seguimiento de las actividades propias del proceso, detallando sus roles, competencias y responsabilidades asignadas.

Durante la vigencia 2025 el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con el apoyo de contratistas de prestación de servicios profesionales, descritos a continuación:

### JEFE DEL PROCESO


<b>NOMBRE</b>	<b>JAIRO RAFAEL MARTINEZ MOLINA</b>
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES
<b>NUMERO DE CONTRATO</b>	PSP-003-2025
<b>FECHA</b>	10 de Enero 2025
<b>CARGO</b>	Jefe Gestión Administrativa
<b>OBJETO</b>	Prestación de Servicios Profesional para brindar asesoría a la Gerencia en la Gestión Administrativa del Sistema Estratégica de Transporte Público colectivo de la Ciudad de Valledupar – SETPC
<b>PLAZO</b>	Cuatro (4) Meses y Quince (15) días
<b>PRORROGA</b>	Dos (2) Meses y Siete (7) días

### PROFESIONAL DE APOYO

<b>NOMBRE</b>	<b>GABRIELA VALERIE OÑATE RODRIGUEZ</b>
<b>TIPO DE CONTRATO</b>	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES
<b>NUMERO DE CONTRATO</b>	PSP- 046 - 2025
<b>FECHA</b>	19 de Junio 2025
<b>CARGO</b>	Profesional de Apoyo
<b>OBJETO</b>	Prestación de Servicios Profesional de apoyo al área de Gestión Administrativa en los distintos procesos Misionales, Operativos de seguimiento y control que se adelanten en el Sistema Estratégica de Transporte Público colectivo de la Ciudad de Valledupar – SETPC
<b>PLAZO</b>	Meses(5) Meses

## 6.3. Caracterización

En el proceso de auditoría, se ha identificado que el área de Gestión de Talento Humano cuenta con una caracterización del proceso documentada en la versión 3, actualizada el 29 de julio de

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 5 DE 14

2025. Esta caracterización está alineada con los lineamientos establecidos en la norma ISO 9001:2015, identificando sus componentes clave y facilitando su gestión, control y evaluación. Dicho documento permite analizar, optimizar, detectar riesgos y estandarizar procedimientos, contribuyendo significativamente a la mejora de la eficiencia y la calidad del proceso.

### Recomendación

Se recomienda revisar y actualizar la actividad de ser necesaria a lo relacionado con la expedición de certificaciones laborales y contractuales, específicamente en lo que respecta al término contractual. Es necesario aclarar que, según la naturaleza de los contratos de prestación de servicios, el responsable de expedir dichas certificaciones es el área de Contratación, no el área de Gestión de Talento Humano. Esta revisión debe garantizar la coherencia y alineación de los procedimientos con las normativas vigentes y las prácticas institucionales establecidas.


### 6.4. Procedimientos

Se han estandarizado y formalizado seis procedimientos operativos documentados, de los cuales tres corresponden al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) —estos no fueron objeto de revisión en el presente informe. Cada procedimiento define claramente los pasos secuenciales necesarios para la correcta ejecución de las actividades, establece roles y responsabilidades específicos, e identifica los registros como evidencia de cumplimiento.

La existencia de estos documentos contribuye significativamente a la coherencia operativa, el control interno y la trazabilidad de las acciones, alineándose con los principios de “información documentada” exigidos por la NTC ISO 9001:2015, que enfatiza la necesidad de mantener estructuras documentales proporcionadas según el contexto, riesgos y complejidad del sistema de gestión.

ITEMS	PROCEDIMIENTOS	No. VERSION	FECHA APROB.
1	ADMINISTRACION DE LA NOMINA	V. 3.0	29/07/2025
2	FORMACION CAPACITACION Y BIENESTAR	V. 2.0	29/07/2025
3	PRESTACION DE SERVICIO Y APOYO A LA GESTION	V. 2.0	29/07/2025
4	GESTION DEL CAMBIO SST	V. 2.0	29/07/2025
5	CONSTRUCCION DE MATRIZ LEGAL	V. 2.0	29/07/2025
6	PELIGRO Y RIESGO	V. 2.0	29/07/2025

Fuente. Gestión Talento Humano SIVA SAS Elaboro: Equipo Auditor

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA: 15/11/22
		PÁGINA 6 DE 14

## HALLAZGO 1

Actualizar la denominación del responsable asignado en el procedimiento “Prestación de Servicios y Apoyo a la Gestión”, utilizando un cargo formal y vigente dentro de la estructura organizacional de la entidad.

Se recomienda establecer, documentar y fortalecer formalmente un procedimiento integral de gestión del ciclo de vida del servidor público, cubriendo las etapas de selección, permanencia y desvinculación, en estricto cumplimiento de los lineamientos normativos. Ley 909 del 2004 prescribe que las entidades deben formular, ejecutar y evaluar planes de gestión del talento humano que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro, en consonancia con la normatividad legal y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### 6.5. Plan de Acción e Indicadores de Gestión

El proceso de Talento Humano, contempla dentro de su planificación anual una serie de acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades del personal, la promoción del bienestar laboral y la garantía de condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, se realiza el seguimiento a la ejecución de las actividades programado dentro del plan Estratégico de Talento Humano mediante la medición de indicadores en el Plan de Acción y sus indicadores de Gestión, con especial énfasis en las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).


Este seguimiento busca verificar el nivel de cumplimiento de las acciones definidas, su correspondencia con los objetivos institucionales, así como la efectividad de las actividades implementadas para responder a las necesidades detectadas en materia de formación, bienestar y condiciones laborales. Lo anterior permite identificar avances, dificultades y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento del proceso de Talento Humano y a la consolidación de una gestión pública orientada al servicio y al resultado.

Estrategia	Objetivo	Actividad	Metas	Responsable	Indicadores	SEGUIMIENTO	FECHA
Lograr que los servidores públicos fortalezcan sus competencias laborales a través de capacitación, a fin de que se conecten sus objetivos individuales	Mejorar la efectividad de la gestión pública y el fortalecimiento al talento humano.	Inspección, Vigilancia y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Inspección, Vigilancia y control.	Gestión Administrativa - Talento Humano - Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo	Actividades I Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo 2025 ejecutadas/Actividades I Plan Anual de seguridad y salud en el trabajo 2024 programadas	A la fecha de corte del 30 de junio de 2025, se han ejecutado <b>84 actividades de un total de 203 programadas</b> , lo que representa un <b>avance del 41%</b> en la implementación	30/06/2025

con los institucionales, se fortalezca la responsabilidad por sus actos y se incentiven sus logros.	Plan Institucional de Bienestar.	9 actividades dirigidas a los empleados públicos y contratistas.	Gestión Administrativa - Talento Humano	N° de actividades realizadas/N° de actividades programadas	del plan establecido. A la fecha de corte del 30 de junio de 2025, se han ejecutado 17 <b>actividades</b> de un total de <b>32 programadas</b> , lo que representa un <b>avance del 53%</b> en la implementación del plan establecido.	30/06/2025
	Plan Institucional de Capacitación.	100% de cumplimiento del plan de capacitación.	Gestión Administrativa - Talento Humano	N° de capacitaciones realizadas/N° de capacitaciones programadas	A la fecha de corte del 30 de junio de 2025, se han ejecutado 12 <b>actividades</b> de un total de 21 <b>programadas</b> , lo que representa un <b>avance del 57%</b> en la implementación del plan establecido.	30/06/2025

### Indicadores de Gestión

INDICADOR	INDICADOR	META	FRECUENCIA	% CUMPLIMIENTO	ANÁLISIS DE DATOS
Cumplimiento plan de capacitación	No de Actividades de capacitación ejecutadas / No de Actividades de capacitación planeadas X 100	% 80 de cumplimiento del plan de capacitación	SEMESTRAL	57%	A la fecha de corte del 30 de junio de 2025, se han ejecutado 12 <b>actividades</b> de un total de 21 <b>programadas</b> , lo que representa un <b>avance del 57%</b> en la implementación del plan establecido.
Bienestar e Incentivos	No de Actividades de Bienestar e Incentivos ejecutadas / No de Actividades de Bienestar e Incentivos planeadas X 100	% 80 de cumplimiento del plan de Bienestar	SEMESTRAL	53%	A la fecha de corte del 30 de junio de 2025, se han ejecutado 17 actividades de un total de 32 programadas, lo que representa un avance del 53% en la implementación del plan establecido.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA: 15/11/22
		PÁGINA 8 DE 14

Estos resultados reflejan una gestión en curso, con progresos importantes en la implementación de las acciones planificadas. Sin embargo, también evidencian la necesidad de fortalecer el seguimiento, control y ejecución oportuna de las actividades restantes durante el segundo semestre del año, con el fin de alcanzar los objetivos trazados y asegurar el cumplimiento total de los planes establecidos y de acuerdo a las políticas y procedimientos institucionales establecidos.

Se recomienda al profesional encargado del proceso de Talento Humano mantener el monitoreo continuo de los cronogramas, asegurar los recursos necesarios para la ejecución y adoptar acciones correctivas que permitan cerrar brechas y garantizar el logro de las metas institucionales relacionadas con el bienestar, la formación y el desarrollo del personal.

#### **6.6. Mapa de Riesgos**

El proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con un Mapa de Riesgos estructurado, el cual permite identificar, analizar y valorar los riesgos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos del proceso, así como las oportunidades de mejora que puedan fortalecer su gestión.

Este instrumento contempla de manera detallada las fuentes reales de riesgo, las causas probables asociadas y sus efectos potenciales, proporcionando así una visión integral de los factores que inciden en la administración del talento humano dentro de la entidad; al momento de la auditoría no se pudo evidenciar la fecha de actualización del matriz riesgo lo que no permitió evidenciar la última actualización de los riesgos asociados al proceso.

Se identificaron cinco (4) riesgos: uno (1) cumplimiento, uno (1) tecnológico, uno (1) de corrupción y uno (1) de fraude.


El Mapa de Riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano contempla, de manera detallada, las acciones de mitigación correspondientes para cada uno de los riesgos identificados, con el fin de reducir su probabilidad de ocurrencia y/o el impacto negativo que puedan generar en el cumplimiento de los objetivos del proceso.

Estas acciones están alineadas con las causas y consecuencias definidas en el análisis de riesgo, y se formulan considerando los controles existentes, las capacidades institucionales y los recursos disponibles. De igual forma, se priorizan de acuerdo con el nivel de riesgo evaluado, permitiendo enfocar la gestión en los eventos más críticos y relevante.

Asimismo, las medidas de mitigación establecidas en el mapa permiten implementar un enfoque preventivo y correctivo, facilitando el seguimiento y ajuste de los controles, y contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de gestión del riesgo dentro del proceso de Talento Humano.

#### **HALLAZGO 2:**

En el análisis del proceso de Gestión del Talento Humano se evidenció que, si bien las hojas de vida digitales están actualizadas en la plataforma SIGEP, no se encuentran asociadas a los

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA: 15/11/22
		PÁGINA 9 DE 14

contratos de los contratistas vigentes, lo que compromete el cumplimiento de la normativa sobre registro y custodia documental y debilita los controles en la vinculación de personal por prestación de servicios.

### **RECOMENDACIÓN:**

Realizar un cruce detallado entre los contratos suscritos con contratistas vigentes y las hojas de vida registradas en la plataforma SIGEP, con el fin de identificar los casos que no están correctamente asociados y proceder a su carga o vinculación conforme a lo establecido en la normativa vigencia.

implementar un procedimiento formal dentro del proceso de contratación que contemple la verificación obligatoria de la hoja de vida digitalizada y su correcta asociación al contrato antes de autorizar la legalización del mismo.

Designar un responsable dentro del área de Talento Humano o contratación que se encargue del seguimiento continuo del cumplimiento del registro en SIGEP, asegurando que toda contratación por prestación de servicios cumpla con los requisitos documentales antes de su formalización.

### **6.7. Plan estratégico de Talento humano y evidencias de su ejecución**

En el desarrollo de la auditoría interna aplicada a la dimensión de Talento Humano, se evaluó la formulación y contenido del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la entidad, con el fin de verificar su alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); se verificó que el Plan de Vacantes sí está elaborado y disponible.


**El Plan de Vacantes no es solo para ocupar cargos vacíos, sino también para:**

- ✓ Validar que la planta esté actualizada
- ✓ Confirmar la inexistencia de vacante
- ✓ Documentar decisiones relacionadas con reorganización, necesidades futuras, o sostenibilidad del plan.

**El Plan de Provisión**, aunque no tenga acciones concretas si no hay vacantes, debe dejar constancia de:

- ✓ Que todos los cargos están provistos
- ✓ Que no se prevén movimientos o necesidades de provisión en el corto plazo
- ✓ La estrategia que aplicaría en caso de una vacante eventual (por ejemplo, encargo o nuevo nombramiento)

Teniendo en cuenta lo anterior podemos decir que, aunque no tengas vacantes ni cargos de carrera, sí debes tener el documento, así sea para declarar formalmente que no hay vacantes y que los mecanismos de provisión están cubiertos bajo las normas del libre nombramiento

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA: 15/11/22
		PÁGINA 10 DE 14

Se identificó una **oportunidad de mejora** teniendo en cuenta que el PETH no incluye los resultados de la Matriz de Diagnóstico de Talento Humano, herramienta clave que permite identificar las capacidades institucionales, detectar brechas y orientar la formulación de estrategias basadas en evidencia. La ausencia de este insumo limita la solidez del análisis estratégico y reduce la efectividad del ciclo de mejora continua.

### **Evaluación de Desempeño:**

En la revisión del Plan Estratégico de Talento Humano se evidenció que, dentro de la formulación de estrategias, se contempla el componente de Evaluación del Desempeño Laboral. Sin embargo, a la fecha de la auditoría, no se han adelantado procesos de evaluación, debido a que, según lo manifestado por el profesional responsable del área, la entidad no cuenta con personal de carrera administrativa en la planta, razón por la cual no se ha aplicado este instrumento.

A partir de lo expuesto se puede afirmar que aun cuando el personal de libre nombramiento y remoción no esté sujeto al sistema de evaluación de desempeño para efectos de permanencia o ascenso, las entidades públicas pueden aplicar mecanismos de evaluación de gestión como parte de sus políticas de mejoramiento continuo y evaluación institucional." Los empleos de libre nombramiento y remoción no están sujetos a la evaluación de desempeño como requisito para permanencia o ascenso, como sucede en la carrera administrativa.

Sin embargo, se recomienda que la entidad puede implementar evaluaciones de gestión o desempeño como herramienta de control y gestión de talento humano.


### **6.8. Plan Institucional de capacitación y formación El plan de Bienestar e incentivos y evidencias de su ejecución:**

Durante la revisión del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se evidenció que la entidad cuenta con ambos planes debidamente elaborados, con sus respectivos cronogramas de actividades para la vigencia actual, lo cual constituye un avance positivo en el cumplimiento de las obligaciones en la dimensión de Talento Humano.

También se constató que en el mes de abril se realizó la socialización del Código de Integridad, incluida como parte de las jornadas de inducción y reinducción institucional. Además, se evidenció la participación del personal en la capacitación virtual "Código de Integridad y Apropriación de Valores", impartida por la Función Pública el día 1 de abril del 2025.

Sin embargo, a pesar de estos avances, se identificaron las siguientes **oportunidades de mejora**:


No se evidenció la realización del diagnóstico formal de necesidades de capacitación, el cual debe sustentar la programación anual de actividades, No se diligenció el formato de levantamiento de necesidades de capacitación, establecido en el procedimiento interno de formación, capacitación y bienestar, afectando el cumplimiento del mismo.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA: 15/11/22
		PÁGINA 11 DE 14

Aunque existe un cronograma formal de actividades, no se evidenció la socialización del plan de capacitación a nivel institucional, en cuanto a la ejecución, si bien hay evidencia documental de varias actividades realizadas, se identificó que, en algunos casos, los formatos de asistencia no cuentan con fecha de realización, y no se aplicaron instrumentos de evaluación posterior a la capacitación, limitando la medición del impacto formativo.

## 7. RESULTADOS DE LA AUDITORIA AL PROCESO:

Ítems	Tipo de Hallazgo	Descripción	Criterio	Evidencia
2	No conformidad	Se recomienda establecer, documentar y fortalecer formalmente un procedimiento integral de gestión del ciclo de vida del servidor público, cubriendo las etapas de selección, permanencia y desvinculación, en estricto cumplimiento de los lineamientos normativos. Ley 909 del 2004 prescribe que las entidades deben formular, ejecutar y evaluar planes de gestión del talento humano que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro, en consonancia con la normatividad legal y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Cláusula 5.3 (Roles, responsabilidades y autoridades); 7.5 (Información documentada)	Procedimiento de Prestación de servicio y apoyo a la gestión
3	No conformidad	Hojas de vida actualizadas en SIGEP, pero sin asociación a los contratos suscritos con contratistas de la vigencia.	Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.17.10 y 2.2.17.11); Decreto 19 de 2012 (art. 227);	Revisión de registros en SIGEP (hojas de vida actualizadas) y contratos sin vínculo digital
4	Oportunidad de mejora	En la descripción estructural del Plan Estratégico de Talento Humano no se incluyen formalmente los Planes de Vacantes y Provisión.  No se evidencian dentro del PETH los resultados de la Matriz de Diagnóstico del Talento Humano, herramienta esencial para la planeación estratégica basada en brechas reales de capacidades	MIPG – Dimensión de Talento Humano - Decreto 1083 de 2015 - Lineamientos del DAFP sobre planeación de plan	Revisión del PETH - Verificación de la información entregada de talento humano - Ausencia del documento formal del plan de provisión


 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA</b> <b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 12 DE 14

6	<p>Oportunidad de mejora</p> <p>Se evidenció que varios formatos de asistencia a actividades de capacitación y bienestar están incompletos o mal diligenciados, específicamente por la ausencia de fecha de realización y datos faltantes de los asistentes. Esta situación vulnera los principios de trazabilidad, control documental y cumplimiento del procedimiento institucional.</p>	<p>ISO 9001:2015 – Cláusula 7.5.3.2: “Para el control de la información documentada, la organización debe asegurarse de que esté disponible y sea adecuada para su uso, cuando y donde se necesite. procedimiento interno institucional de formación y bienestar - MIPG</p>	<p>Revisión de formatos de asistencia física</p>
---	--	---	--

7	<p>Oportunidad de mejora</p> <p>se evidenció la socialización del Plan Institucional de Capacitación al personal de la entidad, como lo establece el procedimiento interno. La socialización es un paso obligatorio para asegurar la apropiación del plan por parte de los servidor</p>	<p>Procedimiento interno de capacitación - ISO 9001:2015 – Cláusula 7.3: - MIPG</p>	<p>Revisión del cronograma de capacitación</p>
---	---	---	--


## 8. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES GENERALES DE AUDITORIA INTERNA:

- Se cuenta con una caracterización formalizada (versión 3, actualizada el 29 de julio de 2025) del proceso de Gestión de Talento Humano, alineada con los requisitos de ISO 9001:2015. Dicha caracterización facilita la gestión, control, evaluación, detección de riesgos, estandarización y optimización de la calidad dentro del proceso.
- Se requiere implementar un protocolo robusto que articule adecuadamente las etapas de selección, retención y desvinculación, en concordancia con Decreto 1083 de 2015, incluyendo causales explícitas como insubsistencia, renuncia y retiro por pensión, garantizando transparencia, fundamentación administrativa y respeto por los derechos de los servidores.
- Deficiencias en el control documental: Se identificaron debilidades en el control durante el proceso de revisión de documentos en el formato de asistencia a las capacitaciones, evidenciadas en registros incompletos, ambigüedad en roles. Esto compromete la fiabilidad, trazabilidad y consistencia procedimiento y de la actividad desarrollada.

 <p>SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 13 DE 14

- Uso recurrente indebido de contratos de prestación de servicios: Se identificó la utilización sostenida de esta modalidad para desarrollar funciones permanentes de Talento Humano, lo cual contraviene la normativa vigente (incluyendo el MIPG, Ley 80 de 1993, Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre contratación laboral), generando riesgos legales y organizacionales.
- Se evidencian avances significativos en la ejecución de las actividades contempladas en el Plan de Acción institucional, particularmente en lo relacionado con el Plan de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, los cuales presentan niveles de cumplimiento del 57% y 53% respectivamente, al corte del 30 de junio de 2025. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en el seguimiento, cumplimiento de cronogramas y consolidación de resultados, con el fin de asegurar la ejecución total y oportuna de las metas establecidas para la vigencia.
- Se identificó una no conformidad relacionada con la digitalización y asociación de hojas de vida de contratistas a los contratos suscritos durante la vigencia actual en la plataforma SIGEP. Aunque las hojas de vida se encuentran actualizadas, no están correctamente vinculadas a los contratos respectivos, lo que contraviene lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 19 de 2012 y la Ley 190 de 1995; se recomienda diseñar acciones orientadas a corregir la situación actual, fortalecer los controles internos y garantizar la trazabilidad y legalidad en los procesos de vinculación del talento humano
- Se recomienda documentar formalmente el Plan de Provisión de Cargos, incluyendo su estrategia actual (nombramiento directo por libre nombramiento) y las acciones previstas ante posibles movimientos.
- Se recomienda incluir dentro del PETH los resultados del diagnóstico de talento humano, utilizando la herramienta establecida por el DAFP. Esto permitirá fortalecer el análisis de brechas y la formulación de acciones estratégicas con mayor precisión.
- La evaluación del clima organizacional debe realizarse como mínimo cada dos años, conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente en la Dimensión de Talento Humano. La última medición se llevó a cabo en el año 2023. Se recomienda definir la periodicidad de esta evaluación en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), de manera que se garantice su cumplimiento regular, su articulación con las acciones de bienestar laboral y la implementación de estrategias para fortalecer el ambiente organizacional.

El proceso de Gestión de Talento Humano presenta una base sólida para avanzar hacia una gestión eficiente y normativamente alineada. Sin embargo, es imperativo corregir las debilidades

 <p>SIVA SISTEMA INTEGRADO DE TRANSPORTE DE VALLEDUPAR</p>	<b>INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA INTERNA OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>	VERSION: 03
		VIGENCIA:15/11/22
		PÁGINA 14 DE 14

detectadas mediante el fortalecimiento del control documental, la formalización de roles, la transición hacia una planta institucional adecuada y la implementación de procedimientos integrales.

## 9. APROBACIÓN INFORME DE AUDITORÍA INTERNA

Equipo auditor		
Auditor	Nombre completo	Firma
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	MARIA NGELICA GONZALEZ OÑATE	ORIGINAL FIRMADO

AUDITOR LÍDER		
Auditor	Nombre completo	Firma
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	MARIA NGELICA GONZALEZ OÑATE	ORIGINAL FIRMADO

Para constancia se firma en Valledupar, Cesar a los veintinueve (29) días del mes de septiembre del año 2025.

APROBACIÓN DEL INFORME DE AUDITORÍA		
Nombre Completo	Responsabilidad (cargo)	Firma