



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

**INFORME:** OCI-2024-014

**PROCESO/SUBPROCESO/ACTIVIDAD:** Proceso de Gestión de Talento Humano

**EQUIPO AUDITOR:**

Nohra Lucía Forero Céspedes, Contratista Oficina de Control Interno (Auditor Líder).

Natalia López Salas, Contratista Oficina de Control Interno

Yesmindelid Riaño Sastre, Contratista Oficina de Control Interno

José Luis Soto Dueñas, Contratista Oficina de Control Interno

Audidores de Apoyo:

Herlay Hurtado Ortiz, Profesional Universitario Grado 4.

Oscar Pulgarín Lara, Profesional Universitario Grado 4.

**LÍDER DEL PROCESO:** Dirección Corporativa

**INFORME DISTRIBUIDO A:** Gerente General e integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de TRANSMILENIO S. A.

**FECHA REUNIÓN DE APERTURA:** 14 de febrero de 2024

**FECHA REUNIÓN DE CIERRE:** 20 de marzo de 2024

**OBJETIVOS**

1. Evaluar la administración de los riesgos de gestión, seguridad de la información y aquellos que apliquen al proceso de Gestión de Talento Humano de TRANSMILENIO S. A.
2. Evaluar el diseño y la efectividad operativa de los controles internos del proceso.
3. Evaluar el cumplimiento de la normativa externa e interna, considerando las políticas y procedimientos aplicables al proceso.

### ALCANCE

1. Periodo auditado: del 1 de junio de 2022 al 29 de febrero de 2024.
2. Caracterización del proceso: entradas, actividades (Formulación plan de acción, programación, control y supervisión, vehículos y conductores, mantenimiento infraestructura del sistema, seguimiento ambiental a concesionarios, seguridad y sistemas de información) y salidas.
3. Administración y gestión de riesgos: Matrices de riesgo formuladas o asociadas
4. Documentación MIPG: 7 manuales, 7 procedimientos, 1 protocolo, 1 instructivo y 72 formatos.
5. Acciones correctivas y preventivas.
6. Plan Anual de Adquisiciones: contratos con personas naturales y jurídicas, planeación y ejecución presupuestal.
7. Funciones y obligaciones del personal colaborador del proceso.

### LIMITACIONES AL ALCANCE

No se evaluó lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que será analizado en el informe de cumplimiento del Decreto 1072 de xxxx.

En la presente revisión, fue seleccionado, entre otros, el siguiente contrato para ser auditado:

- CTO2744 de 2023 con ORGANIZACIÓN Y DISEÑO ARQUITECTONICO LTDA.

En el período de esta auditoría de Control Interno, la Contraloría de Bogotá adelantaba una revisión al mismo contrato de TRANSMILENIO S.A., razón por la que esta Oficina no lo auditó para evitar desgaste administrativo y generar la cobertura de otros contratos.

Adicionalmente, debido a que el contrato CTO682-21-01 cuyo objeto es contratar el arrendamiento de una plataforma para medición y objetivos de los trabajadores oficiales y

competencias de los empleados públicos de TRANSMILENIO S.A, no fue posible ingresar al aplicativo toda vez que no se contaba con un contrato activo en el momento de la ejecución de la auditoría, por lo tanto, no se evaluaron los resultados y soportes de las mediciones de los trabajadores oficiales realizadas en la vigencia 2022 y 2023.

### **DECLARACIÓN**

Esta auditoría se realizó con el análisis de muestras aleatorias seleccionadas y la adopción de diferentes criterios establecidos por los auditores responsables del trabajo. Es importante señalar que existe un riesgo de muestreo, lo que significa que la conclusión obtenida basada en la muestra analizada podría no coincidir con la conclusión que se habría obtenido si se hubieran examinado todos los elementos de la población.

### **CRITERIOS**

En esta auditoría se utilizaron los siguientes criterios:

1. Ley 80 de 1993 «Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública»
2. Ley 190 de 1995 «Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.»
3. Decreto 1567 de 1998 «Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.»
4. Resolución interna 388 de 2020 la cual reglamenta el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de TRANSMILENIO S.A.
5. Resolución 193 del 2026 «Por la cual se Incorpora, en los Procedimientos Transversales del Régimen de Contabilidad Pública, el Procedimiento para la evaluación del control interno contable»

6. Acuerdo 04 del 2023 «Por el cual se establece la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Empresa de Transporte del Tercer Milenio – TRANSMILENIO S.A. y se dictan otras disposiciones.».
7. Plan de bienestar e incentivos
8. Plan Institucional de Capacitación
9. Contratos con la Caja de Compensación Familiar, COMPENSAR.
10. Caracterización del proceso, manuales, procedimientos, protocolos, indicadores, mapas de riesgos y demás documentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG de TRANSMILENIO S. A. vigente.
11. La demás normativa interna y externa asociada al proyecto de inversión auditado.

## **RIESGOS CUBIERTOS**

Durante esta auditoría se identificaron los siguientes riesgos formulados por el proceso y la entidad:

### **Riesgos de gestión:**

- Acceso no autorizado a la información física o digital que contenga datos personales
- GTH1 Cargar de forma errada o imprecisa las novedades reportadas por los diferentes agentes para la liquidación de la nómina del mes.
- GTH2 Errores en la liquidación de nómina
- GTH3 Vincular personas que no tenga las competencias requeridas o no cumplan con los requisitos establecidos para el cargo en el Manual de Funciones
- GTH4 Actividades de formación y desarrollo realizadas no son consistentes con las necesidades de TRANSMILENIO S.A.
- GTH5 Incumplimiento normativo por parte del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- GTH6 Inadecuada medición de cumplimiento de objetivos de los servidores de la Entidad
- GTH7 Trabajadores y/o miembros del grupo familiar sin cumplir los requisitos de parametrización del Proyecto de Bienestar e Incentivos, disfruten y/o se benefician de las actividades.
- GTH8 Las actividades del Proyecto Bienestar e Incentivos no se desarrollen de acuerdo con lo establecido.

### **Riesgos de corrupción:**

- Direccionamiento de las pruebas de selección para fines particulares o personales.
- Manipulación de la información relacionada con la liquidación de la nómina.
- Información médica no veraz.

Ahora bien, durante la ejecución de las diferentes pruebas de validación de actividades del proceso, la Oficina de Control Interno identificó los siguientes riesgos:

- Investigaciones y sanciones en contra de la entidad, por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente en lo relacionado con la supervisión de los contratos.
- Los controles de los riesgos no se encuentran ajustados a los cambios presentados en las diferentes actividades que realiza el proceso.
- Debilidad en las actividades realizadas por la Dirección Corporativa para dar cumplimiento de la inducción y reinducción de los colaboradores.
- Uso de documentos desactualizados que no permitan ejecutar las actividades de acuerdo con los procedimientos vigentes

### **FORTALEZAS**

- La información fue entregada de manera oportuna y de acuerdo con lo establecido en la reunión de apertura.

- La disposición por parte del equipo de trabajo en la atención de la auditoría.

### **ESTADO PLAN DE MEJORAMIENTO**

Al 31 de diciembre de 2023, el proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con un total de 17 actividades, de las cuales 2 se encuentran en estado de ejecución, 10 en revisión de efectividad, 1 cerrada y 4 incumplidas.

En cuanto a los planes de mejoramiento con la Contraloría, actualmente no se han establecido planes de mejoramiento con este ente de control, relacionados con el proceso de Gestión del Talento Humano.

### **RESUMEN EJECUTIVO DE LA AUDITORÍA**

A continuación, presentamos un resumen ejecutivo de los hallazgos encontrados durante la auditoría realizada, junto con una estimación de la probabilidad, el impacto y el nivel de severidad según lo establecido en el Manual para la Gestión de Riesgos de TRANSMILENIO S. A.:

### **HALLAZGOS**

#### **Tabla 1 Relación de Hallazgos**

Hallazgo	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
1 Presunto incumplimiento en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 80 de 1993 y el literal a del numeral 8 FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN, del Manual de Supervisión e Interventoría M-DA-015 y lo establecido en la definición y alcance detallado en el Ítem 6 «TALLERES EXPERIENCIALES» del numeral 4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A. del anexo técnico del contrato 811 del 2022 y artículo 2.2.5.5.27. «Derechos del empleado en comisión de servicios» del Decreto 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública».	Moderado	Alta	Menor
2 Presunto incumplimiento al numeral 7 del artículo 7 de la Resolución Interna 388 de 2020 la cual reglamenta el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de TRANSMILENIO S.A. y, el artículo 14 del Capítulo I del Decreto 1567 de 1998.	Moderado	Alta	Leve

Hallazgo	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
3 Presunto incumplimiento de lo establecido en el literal A, numeral 8 del artículo 26 de la Ley 80 de 1993, «FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN», del Manual de Supervisión e Interventoría M-DA-01 y lo establecido en los numerales 6 y 9, relacionado con las características para el transporte de las actividades de «Talleres experienciales» y «Caminatas ecológicas» del ítem «4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A.», indicados en el anexo técnico del CTO1725-23 suscrito con la Caja de Compensación Familiar – Compensar.	Moderado	Alta	Menor
4 Presunto incumplimiento de lo establecido en el literal B, del numeral 9.2 del artículo 26 de la Ley 80 de 1993 «Seguimiento administrativo», y del numeral 9.4 <i>ibidem</i> «Seguimiento Financiero y Contable» del manual de supervisión e interventoría M-DA-015 y a lo establecido en el ítem 7 «FORMA DE PAGO» del anexo técnico del CTO1725-23.	Moderado	Alta	Menor
5 Presunto incumplimiento al artículo 64 de la Ley 190 de 1995 y el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998	Moderado	Alta	Bajo



Fuente: Construcción por la Oficina de Control Interno

De igual forma, se identificaron observaciones en el proceso auditor que, presentan posibles oportunidades de mejora a través del fortalecimiento de los controles definidos y adoptados por el proceso. Estas observaciones se resumen a continuación:

### **OBSERVACIONES**

1. No se cuenta con documentación suficiente para realizar las actividades de Gestión de Integridad.
2. Debilidad en la planeación y ejecución para establecer las actividades de bienestar e incentivos detallado en el procedimiento P-DA-016.
3. Debilidad en el cumplimiento del control dispuesto para el riesgo de gestión GTH7.
4. Debilidad en la asignación de controles para realizar el plan de bienestar e incentivos.
5. Debilidad en los controles de seguimiento en la planeación, ejecución y cierre de los contratos asociados a las actividades de bienestar.
6. Fórmulas detalladas en el proyecto de bienestar e incentivos que no contemplan la población total de participantes.
7. Desactualización de los documentos asociados al proceso.
8. Controles desactualizados para evitar la materialización de los riesgos asociados al proceso.
9. Debilidad en el cumplimiento del numeral 3.2.14. Análisis, verificación y conciliación de información del Procedimiento para la Evaluación del Control Interno contable de la Contaduría General; numeral M-DA-003 MANUAL DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES versión 1, fecha Julio de 2019.
10. Documentación de las hojas de vida no archivada en los expedientes físicos y/o en el Sistema de Gestión Documental T- DOC.

## DESARROLLO DE AUDITORÍA

Durante la auditoría al Proceso de Talento Humano, se desarrollaron los siguientes pasos:

- **Entendimiento del proceso:** Se llevaron a cabo consultas a la documentación actual del proceso, incluyendo manuales, guías, procedimientos, instructivos y mapas de riesgos. También se realizó un análisis en busca de controles formales o no oficializados que el área pueda estar utilizando para la gestión de riesgos y reuniones con los responsables de las actividades.
- **Revisión de la normativa vigente aplicable:** Se verificó el nivel de cumplimiento de la normativa vigente aplicable.
- **Identificación de riesgos y controles:** Durante la auditoría se identificaron los riesgos claves que podrían afectar el proceso de Gestión de Talento Humano y se efectuó una evaluación de los controles asociados para mitigar su materialización. Además, se validaron los controles asociados a las actividades y los controles operativos ejecutados en el proceso, los cuales están registrados en diferentes documentos del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión).
- **Elaboración y ejecución del plan de trabajo:** Se basó en el entendimiento adquirido del proceso, lo que permitió determinar la existencia, funcionalidad y aplicación de controles.
- **Identificación de hallazgos, observaciones y recomendaciones:** Como resultado de la comparación entre el criterio (la norma o procedimiento aplicable) y la condición actual, se encontraron diferencias que sirvieron de insumo para la elaboración del informe.

## BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS DE AUDITORÍA REALIZADAS

La Oficina de Control Interno durante la ejecución del trabajo de auditoría adelantó las siguientes pruebas:

### **1. Seguimiento a la ejecución del Plan de bienestar e incentivos.**

Esta prueba de auditoría tuvo como objetivo principal verificar el cumplimiento de las actividades de la muestra dentro del periodo evaluado, revisando tanto la planeación, como la ejecución. Dentro de la revisión se tomaron las cotizaciones, facturas de venta publicadas en SECOP II, listados de asistencia, encuestas de satisfacción, indicadores de seguimiento e informes finales. Así mismo, se validaron los lineamientos establecidos en los anexos técnicos y estudios previos de los CTO225-21, CTO811-22 y CTO1725. Con base en lo anterior, se presentan los hallazgos del 1 al 4, y las observaciones 2 al 6.

### **2. Seguimiento a la ejecución de las actividades de inducción y reintroducción**

La presente prueba se desarrolló revisando si el personal contratista que ha ingresado desde el mes de octubre de 2023 cuenta con la debida inducción para ejecutar de manera adecuada sus funciones a través del conocimiento de la entidad en su parte administrativa y misional. De acuerdo con lo evaluado se presenta el hallazgo 5.

### **3. Seguimiento a las actividades de formación y desarrollo.**

Se pudo constatar que, durante el año 2023, Dirección Corporativa de TRANSMILENIO S.A. llevó a cabo un seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Este seguimiento se centró en evaluar la efectividad en la implementación del PIC, asegurando que todas las actividades de formación y capacitación se gestionarán, informarán, ejecutarán, evaluarán y analizarán adecuadamente, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de los indicadores establecidos.

En este contexto, se llevaron a cabo diversas actividades para validar la ejecución del procedimiento. Se comenzó con la confirmación de la ejecución del PIC y su cronograma, asegurando la gestión de los recursos necesarios, como contrataciones, docentes y oferta de capacitación.

Se pudo evidenciar que la entidad contaba con los contratos CTO811-22 y CTO2477-23 para la ejecución del PIC, y se mostró en Excel la relación de docentes y oferta de capacitación

para el 2023. Además, se verificó la correcta divulgación a los servidores públicos sobre inscripciones y condiciones para cada actividad, así como la consolidación de inscripciones y la realización efectiva de las actividades de formación, con registro de asistencia y aplicación de encuestas de percepción y conocimientos, evidencias proporcionadas por la Dirección Corporativa.

Se prestó atención al archivo de soportes de asistencias a los diferentes cursos, en formato físico, electrónico, donde se evidenció el registro adecuado de los reportes de asistencia y documentos pertinentes. Asimismo, se verificó el envío de certificaciones, en caso de ser necesario, a la historia laboral del servidor público, demostrando la trazabilidad de los procesos formativos.

Además, se evaluó el manejo dado por parte de la Dirección Corporativa a las inasistencias o abandonos por parte de los participantes. Se confirmó el seguimiento adecuado a estas situaciones que incluyeron el envío de correos electrónicos para solicitar las causas y soportes correspondientes y la evaluación de la validez de las justificaciones. Se identificaron 5 casos durante la vigencia 2023.

El proceso incluyó el seguimiento y evaluación del cronograma y los programas de aprendizaje revisando los resultados de las evaluaciones realizadas por los participantes para determinar el nivel de satisfacción y eficacia de las actividades desarrolladas. Se evidenció que la Dirección Corporativa llevó a cabo mediciones mensuales del avance del plan, registrando las novedades y realizando encuestas de evaluación de percepción en eventos de formación y capacitación.

Finalmente, se constató la elaboración y envío de un informe final consolidado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC al Director Corporativo, como parte del cierre de evaluación de la ejecución de la vigencia. Este análisis consolidado de los indicadores se utilizó como herramienta de planeación para la construcción del PIC del siguiente período.

De lo anterior, no se observaron desviaciones que afectaran la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023.

#### **4. Gestión de nómina**

La prueba de auditoría se enfocó en la revisión de los conceptos de nómina pagados para los meses de junio, septiembre y diciembre del 2022; marzo, junio, septiembre y diciembre del 2023 y enero y febrero de 2024.

Se identificó que en 2023 no se le hizo el descuento de la seguridad social a los funcionarios que salieron a vacaciones en el mismo mes que se les pagó, pero en el siguiente se realizó el descuento y se pagó la seguridad social según la norma establecida.

Cabe aclarar que para las nóminas de enero y febrero de 2024 revisadas en la muestra, se identificó que a los funcionarios que salieron a vacaciones si les fue realizado el descuento de la seguridad sobre el concepto de vacaciones.

De otra parte, se revisaron las conciliaciones realizadas entre nómina y contabilidad, donde se asegura que los valores concuerdan en los diferentes libros, sin embargo, se observó que, de las evidencias físicas aportadas, los documentos denominados «Balance de prueba por cuenta detalle a (...)», para los meses de junio, septiembre y diciembre del 2022, en el campo «fecha», aparece el 21 de marzo del 2024, situación que también se presenta para el documento del mes de diciembre del 2023; lo anterior deja en evidencia, que los soportes de cruce de información no se encontraban completos en el momento de la solicitud de la información para la presente revisión, por lo que se presenta la observación 9

#### **5. Acuerdos de gestión y concertación de objetivos**

La presente prueba se desarrolló tomando una muestra de auditoría para las vigencias 2022 y 2023 de los trabajadores oficiales y empleados públicos. Se validó el cumplimiento de las actividades establecidas en el M-DA-006 Manual de gestión para el Desarrollo V.8, para la medición de objetivos funcionales y de competencias comportamentales, revisando los

parámetros establecidos dentro del aplicativo contratado, sin embargo, y según lo indicado en la limitación del alcance, no fue posible acceder a dicha herramienta.

## **6. Plan de gestión de integridad**

Esta prueba de auditoría tuvo como objetivo principal verificar el cumplimiento de las actividades de la muestra dentro del periodo evaluado, revisando desde la planeación y ejecución relacionadas con el Plan de Gestión de Integridad, dentro de la revisión se tomaron los soportes, facturas, cobertura de las actividades, presentaciones realizadas en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional y las actas respectivas. Con base en lo anterior, se presenta la observación 1.

### **DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS EVIDENCIADOS**

A raíz de las pruebas efectuadas y del análisis de los datos proporcionados por el área responsable del proceso de Gestión de Talento Humano, los cuales respaldan la implementación de controles y la administración de las actividades inherentes al proceso, se han identificado los siguientes hallazgos:

#### **Hallazgo 1**

Presunto incumplimiento en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 80 de 1993 y el literal a del numeral 8 FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN, del Manual de Supervisión e Interventoría M-DA-015 y lo establecido en la definición y alcance detallado en el Ítem 6 «TALLERES EXPERIENCIALES» del numeral 4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A. del anexo técnico del contrato 811 del 2022 y artículo 2.2.5.5.27. «Derechos del empleado en comisión de servicios» del Decreto 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública».

#### **Descripción del hallazgo o situación encontrada:**

En la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, se verificó el desarrollo de las actividades que se seleccionaron en la muestra del «plan de bienestar e incentivos» de la entidad durante el periodo evaluado.

En la ejecución de la prueba se examinaron los soportes correspondientes a las cotizaciones y facturas del contrato CTO811-22, suscrito con COMPENSAR publicadas en SECOP II, los resultados se presentan a continuación:

- Dentro de la verificación realizada por el equipo auditor, se revisó la actividad «TALLER PARA PAREJAS – Grupo 2» realizado por la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR- dentro del marco del contrato CTO811-22, encontrándose que en la cotización N°25332 del 5 de septiembre de 2022, se incluyeron 5 días adicionales de «Alojamiento habitación estándar acomodación sencilla Desayuno Buffet, Internet Ilimitado- Wifi (solo se incluye para huésped en habitaciones y áreas como lobby de recepción, No aplica para eventos y Centro de convenciones) uso ilimitado de zona húmeda. Coordinador – Noches del 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18 sept.».

Al consultar con el Profesional grado 04 de «Bienestar e incentivos», quien funge como supervisor del contrato, indicó que los días adicionales fueron aprobados por medio de la Resolución No. 427 DE 2022 «Por la cual se otorga comisión de servicios al interior».

Así las cosas, el equipo auditor revisó la resolución citada y encontró que en uno de sus incisos indica «Que los gastos de transporte aéreo y terrestre, alojamiento y alimentación del Servidor Público ALBERTO MUÑOZ CAMAÑO, correspondientes a los días de desarrollo de las actividades serán cargados al CTO811-22, suscrito con la Caja de Compensación Familiar, COMPENSAR.»

Posteriormente, se verificó la factura EMPR 6863 correspondiente al pago del evento cuyo valor total pagado fue de \$241.572.174 con impuestos incluidos. Así mismo, se evidencia que se cobraron 5 días de hospedaje adicionales, cuyo valor ascendió a \$1.677.500 sin impuestos incluidos, todo cargado al contrato CTO811-22.

Cabe resaltar que, al contrastar la información con lo establecido en el Artículo 2.2.5.5.27. «Derechos del empleado en comisión de servicios» del Decreto 1083 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», el equipo auditor identificó que este artículo indica lo siguiente: «El empleado en comisión de servicios en una sede diferente a la habitual tendrá derecho al reconocimiento de la remuneración mensual que corresponde al cargo que desempeña y al pago de viáticos y, además, a gastos de transporte, cuando estos últimos se causen fuera del perímetro urbano.»

De acuerdo con lo anterior, se presenta un posible incumplimiento al numeral 1 del artículo 26, de la Ley 80 de 1993 y el literal b del numeral 8 FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN, toda vez que, los gastos relacionados en la cotización y posteriormente pagados en la factura EMPR 6863, no estaban cubiertos dentro de lo establecido en los lineamientos del anexo técnico y los estudios previos del contrato. Por lo anterior, al asumir un cobro adicional que no estaba dentro de lo establecido contractualmente, aun sabiendo que la entidad los debía asumir mediante el rubro de viáticos, se establece el hallazgo por el reconocimiento y pago de valores que debieron ser reconocidos como viáticos y fueron cargados al contrato 811 de 2022 que no contemplaba el pago de esos 5 días en los cuales no se estaba realizando ninguna actividad relacionada con el taller de parejas. Lo anterior en posible incumplimiento del clausulado contractual y de la normativa de la función pública antes referida.

### **Descripción del riesgo:**

Posibles investigaciones y sanciones en contra de la entidad por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente en lo relacionado con la supervisión de los contratos.

Desfinanciación del contrato o baja cobertura en las actividades de bienestar, por el pago de ítems diferentes a los relacionados con estas actividades.

### **Recomendación:**



Establecer controles efectivos que permitan la adecuada ejecución de los recursos del plan de bienestar e incentivos, y de acuerdo con los principios de la contratación estatal colombiana.

## **Hallazgo 2**

Posible incumplimiento al numeral 7 del artículo 7 de la Resolución interna 388 de 2020 la cual reglamenta el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de TRANSMILENIO S.A. y posible incumplimiento al Artículo 14 del Capítulo I del Decreto 1567 de 1998.

### **Descripción del hallazgo o situación encontrada:**

Durante la auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano, se realizó una prueba para verificar si el plan de bienestar e incentivos fue presentado y aprobado en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Para lo anterior, se realizaron las siguientes actividades:

- Se revisó la Resolución N°388 del 3 de julio de 2020 «Por el cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.» y se evidenció que en el numeral 7 del artículo 7 establece como obligación del comité la de «Aprobar y hacer seguimiento a los planes, programas, proyectos, estrategias y gestión».

En el artículo 4 de la resolución se citan las siete dimensiones de MIPG con sus respectivas políticas públicas, incluyendo «Talento Humano», sin embargo, dentro de las políticas de seguimiento no se incluye bienestar e incentivos.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución N°388 del 3 de julio de 2020, se efectuó una revisión de las actas de reunión del Comité de Gestión y Desempeño de las vigencias 2022 y 2023, dentro de las cuales no se evidenció que el plan de bienestar e incentivos para los funcionarios de TRANSMILENIO S.A. haya sido presentado o aprobado por el

Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO TRANSMILENIO S.A.

Lo anterior, se verificó con el Profesional Grado 04 – «Bienestar e incentivo», el cual indicó que: «el plan de bienestar no se lleva a ningún Comité».

Así las cosas, el hallazgo consiste en un incumplimiento de la normativa antes citada al no realizar las gestiones pertinentes para que el plan de bienestar e incentivos fuera incluido y aprobado en el comité de Gestión y Desempeño.

### **Descripción del riesgo:**

Que no se establezcan actividades que apoyen en la mejora de la productividad y calidad de vida de los trabajadores, lo que podría afectar el cumplimiento de lo establecido en el artículo 14 del Capítulo I del Decreto 1567 de 1998.

### **Recomendaciones:**

Se recomienda al proceso realizar las gestiones pertinentes para que, el programa de bienestar e incentivos se incorpore dentro del artículo 4 «Funcionamiento del Modelo de Gestión Institucional y su marco de referencia – MIPG.» de la Resolución N°388 del 3 de julio de 2020, con el fin de garantizar que el plan tenga las respectivas aprobaciones, seguimientos y el proceso pueda presentar los resultados finales de la gestión.

### **Hallazgo 3**

Presunto incumplimiento en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 80 de 1993 «principio de responsabilidad» y del literal A del numeral 8 del Manual de Supervisión e Interventoría M-DA-01 «FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN» y a lo establecido en los numerales 6 y 9 relacionados con las características para el transporte de las actividades de «Talleres experienciales» y «Caminatas ecológicas» del ítem «4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A.»,

indicados en el anexo técnico del CTO1725-23 suscrito con la Caja de Compensación Familiar -Compensar-.

## Descripción del hallazgo o situación encontrada:

En la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, se verificó el desarrollo de las actividades que se seleccionaron en la muestra del «plan de bienestar e incentivos» de la entidad durante el periodo evaluado.

En la ejecución de la prueba se examinaron los soportes correspondientes a la cotización y facturas del contrato CTO1725-23 publicadas en SECOP II, para evaluar la planeación de las siguientes actividades del plan de bienestar e incentivos de 2023:

- X CAMPAMENTO ADOLESCENTES (12 a 17 años - Nido, Suesca, Cundinamarca)
- PADRES CON HIJO ADOLESCENTE (Por definir)
- SALIDA PADRES TRABAJADORES (Paraíso Terrenal)
- CAMINATA ECOLÓGICA (Sueva, Cundinamarca)

De la revisión realizada, se observó que en las cotizaciones describen ítems relacionados con solicitudes de servicio de transporte, diferentes a los relacionados con el transporte del personal que asiste a los eventos así:

Cotización N°77340 – Factura EMPR 23292 del 8 de noviembre de 2023, actividad X CAMPAMENTO ADOLESCENTES.

DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	Nº DIAS/ NOCHE	VR. UNIT.NETO	VALOR TOTAL NETO	IVA/IPC	VALOR TOTAL
TRANSPORTE LA CALERA - BOGOTA (AUTOMOVIL) 9 OCT	1	1	\$ 253,000	\$ 253,000	\$ 48,070	\$ 301,070

Cotización N°82654 – Factura EMPR 23302 del 8 de noviembre de 2023, actividad PADRES CON HIJO ADOLESCENTE.

DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	CANTIDAD	VR. UNIT	VALOR TOTAL NETO	IVA/IPC	VALOR TOTAL
TRANSPORTE LA CALERA - BOGOTA - LA CALERA	1	2	\$ 253,000	\$ 506,000	\$ 96,140	\$ 602,140

Cotización N°86606 – Factura EMPR 25902 del 13 de diciembre de 2023, actividad SALIDA PADRES TRABAJADORES.

DESCRIPCIÓN	SERVICIOS	CANTIDAD	VR. UNIT. NETO	VALOR TOTAL NETO	IVA/IPC	VALOR TOTAL
TRANSPORTE LA CALERA - BOGOTÁ - LA CALERA	1	2	\$ 253,000	\$ 506,000	\$ 96,140	\$ 602,140

Cotización N°86873 – Factura EMPR 25897 del 13 de diciembre de 2023, actividad CAMINATA ECOLÓGICA.

SERVICIO	CANT.	VL UNIT	VL TOTAL
Transporte Ida y Regreso - La Calera	1	\$ 391,675	\$ 391,675

Así mismo, se evidenció dentro de los soportes en SECOP II del contrato CTO1725-23, que los valores cotizados corresponden al mismo valor pagado, sin embargo, en las facturas no se detallan los ítems expuestos, toda vez que solo contiene el valor total a pagar, por lo tanto, se entiende que estos servicios fueron realizados con cargo a este contrato.

El equipo auditor contrastó la información de las facturas, con las especificaciones detalladas en los numerales 6 y 9 del ítem «4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A.», indicados en el anexo técnico del CTO1725-23 suscrito con la Caja de Compensación Familiar – Compensar, se observó lo siguiente:

Si bien existe un ítem dentro del CTO1725-23 relacionado con transporte, este es específico para la realización de las actividades, no para el traslado previo o posterior al evento del supervisor contractual como se detalla en las cotizaciones previamente mencionadas.

Al consultar con el Profesional Universitario Grado 04 – el motivo por el cual se contrató el servicio de transporte por medio del CTO1725-23 suscrito con la Caja de Compensación Familiar – Compensar, el profesional contestó mediante correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2024: «me refiero a tu solicitud relacionada con el transporte, esa fue la instrucción de la Directora Corporativa, Silene Andrea Alarcón Gómez. Los motivos no me fueron informados.»

- Por otra parte, el equipo auditor consultó con el responsable de asignar el transporte a los funcionarios de la entidad, para identificar si se han suscrito contratos que tengan como objeto el traslado de funcionarios de un punto a otro para el cumplimiento de sus actividades, para lo cual, el responsable indicó mediante correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2024 que, para la vigencia 2023, la entidad suscribió el contrato CTO2788-23 que establece en el anexo técnico que tiene como objetivo el «Desplazamiento de funcionarios administrativos para atender reuniones, mesas de trabajo y demás actividades relacionadas con el ejercicio de las funciones dentro del perímetro urbano de Bogotá D. C.», así mismo, resaltó «Para los contratos de transporte con vigencias 2022, 2023 y 2024, en los anexos técnicos se estableció, "Perímetro Urbano: Área poblada de la ciudad de Bogotá incluyendo las poblaciones de CHÍA, COTA, LA CALERA Y SOACHA." (Negrilla fuera del texto). De acuerdo con lo anterior, con la estructura fija de vehículos se pueden atender requerimientos sin costo adicional hacia La Calera; comparto el anexo técnico del contrato actual, ver página 22.»

De acuerdo con lo anterior, aunque se suscribió el CTO2788-23, el servicio de transporte se suministró por medio de otro contrato y no se dispuso de los servicios disponibles en la entidad, ocasionando un aumento en los costos de las actividades de bienestar e incentivos y el pago de servicios que no están relacionados con el alcance del contrato CTO1725-23:

«En desarrollo del objeto contractual, el contratista deberá cumplir con cada una de las características, condiciones y obligaciones técnicas del anexo técnico, estudio previo y documentos que hacen parte integral del presente proceso, con el fin de lograr el cumplimiento de la realización de las actividades y servicios logísticos de los diferentes eventos de la Entidad, así como las actividades contempladas en el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano, de conformidad con las necesidades e intereses de TRANSMILENIO S.A, en cuanto a eventos de carácter lúdico, cultural, conmemorativos, recreativos y de integración, desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica, procesos

de formación y desarrollo de personal, clima laboral, con arreglo los recursos establecidos para la ejecución del contrato.»

En conclusión, se evidencia un presunto incumplimiento a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución política colombiana y al artículo 3 del Decreto 403 de 2019 literal a) con relación al principio de eficiencia, pues se considera que no hubo una adecuada gestión fiscal.

Por su parte también se considera presuntamente vulnerado el Artículo 26 de la Ley 80 de 1993, el literal a del numeral 8 FINALIDADES DE LA INTERVENTORÍA Y/O LA SUPERVISIÓN, del Manual de Supervisión e Interventoría M-DA-01 y a lo establecido en los numerales 6 y 9, relacionado con las características para el transporte de las actividades de «Talleres experienciales» y «Caminatas ecológicas» del ítem «4.2.1.4. EN ACTIVIDADES DEL PROYECTO DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE TRANSMILENIO S.A.», indicados en el anexo técnico del CTO1725-23 suscrito con la Caja de Compensación Familiar – Compensar, toda vez, que se están utilizando recursos de un contrato que no contempla este tipo de transporte y para lo cual la entidad específicamente suscribió el CTO2788-23 a fin de garantizar el desplazamiento de los funcionarios públicos dentro del perímetro urbano, que incluye la Calera.

### **Descripción del riesgo:**

Posibles investigaciones y sanciones en contra de la entidad, por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente en lo relacionado con la supervisión de los contratos.

Desfinanciación del contrato o baja cobertura en las actividades de bienestar, por el pago de ítems diferentes a los relacionados con estas actividades.

### **Recomendaciones:**

1. Hacer uso de los servicios dispuestos por la entidad de acuerdo con la necesidad y según lo establecido contractualmente.

2. Verificar las condiciones establecidas dentro de los contratos relacionados con bienestar e incentivos para que, la ejecución esté acorde con lo estipulado en las características específicas de cada actividad.

#### **Hallazgo 4**

Presunto incumplimiento en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 80 de 1993 y al literal b, del numeral 9.2 «Seguimiento administrativo», numeral 9.4 «Seguimiento Financiero y Contable» del manual de supervisión e interventoría M-DA-015, a lo establecido en el ítem 7 «FORMA DE PAGO» del anexo técnico del CTO1725-23 y al artículo 13, Decreto 714 de 1996.

#### **Descripción del hallazgo o situación encontrada:**

En la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, se verificó el desarrollo de las actividades que se seleccionaron en la muestra del «plan de bienestar e incentivos» de la entidad durante el periodo evaluado.

Para esta prueba se revisó la ejecución y pago de la actividad denominada «Cierre de Gestión», ejecutada en el mes de diciembre de 2023, la cual se realizó de acuerdo con la cotización N°60088 del 29 de noviembre de 2023 solicitada a la Caja de Compensación Familiar – Compensar.

En dicha revisión se evidenció que la cotización detalla ítem denominado «PAGOS TERCEROS» por valor de \$57.000.000 valor que no se ve reflejado en la factura final del evento.

Con base en lo anterior, se solicitó por medio de correo electrónico al supervisor del contrato, el Profesional Universitario Grado 04, que informara sobre el valor correspondiente al ítem «PAGOS TERCEROS», para identificar como fueron pagados esos dineros, para lo cual el profesional indicó, a través de un correo electrónico:

- «Esos 57 millones no ingresaron a la empresa, se consignaron directamente a Compensar», «ese fue el dinero que consiguió la empresa (Gerente) para invitar a los contratistas que asistieron al cierre de gestión».
- «Es necesario precisar que la negociación la realizó la Directora Corporativa con Compensar.».

En el correo también se le solicitó informar si dentro del clausulado del contrato con COMPENSAR está establecido que terceros pueden hacer estos pagos, contestando que «no existe ninguna mención dentro del clausulado.»

Por lo que se solicitó que informara quién fue el tercero que realizó específicamente este pago, a lo que respondió: «Compensar me informa que los pagos fueron hechos por: Concreto - 12 millones, Andres Mafioli - 25 millones y Directivos TMSA - 20 millones.».

Teniendo en cuenta lo anterior, se verificaron los lineamientos establecidos en el anexo técnico del contrato CTO1725-23, respecto al ítem 7 «FORMA DE PAGO», donde se indica: «El valor del contrato se cancelará conforme a la facturación parcial detallada de los consumos efectuados por TRANSMILENIO S.A.», así mismo menciona: «La cancelación del valor del contrato, por parte de TRANSMILENIO al Contratista, se hará a través de la Tesorería de la entidad, realizando consignaciones en las cuentas que posea el Contratista en una entidad financiera, de acuerdo con la información suministrada por el mismo, en el momento de la suscripción del contrato.».

Por lo antes mencionado, al realizarse parte del pago del contrato suscrito con la caja de compensación familiar - COMPENSAR, por terceros, se evidencia incumplimiento de Transmilenio S.A. a lo establecido en el anexo técnico del contrato, toda vez que, el pago por \$57.000.000 se realizó directamente a COMPENSAR y no a través de la entidad.

Adicionalmente, al no incorporar como ingreso los \$57.000.000 al presupuesto de la entidad para cubrir el gasto real de la misma, posiblemente se vulneró el principio de universalidad consagrado en el Decreto 714 de 1996 «Por el cual se compilan el Acuerdo 24 de 1995 y



Acuerdo 20 de 1996 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital» en lo que refiere a que el presupuesto contendrá la totalidad de los gastos públicos que se espere realizar durante la vigencia fiscal respectiva.

Por otro lado, se considera que hubo debilidad en la supervisión del contrato en lo relacionada con el seguimiento administrativo y financiero. Lo anterior con base en lo estipulado en el manual de supervisión e interventoría M-DA-015 literal b del numeral 9.2 «Seguimiento administrativo», numeral 9.4 «Seguimiento Financiero y Contable» y al artículo 26 de la Ley 80 de 1993, debido a que se aprobó el pago con el descuento aplicado en la factura N° EMPR 27977.

### **Descripción del riesgo:**

Posibles investigaciones y sanciones en contra de la entidad, por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente en lo relacionado con la supervisión de los contratos.

### **Recomendaciones:**

1. Revisar los puntos de control establecidos por el proceso para garantizar el pago efectivo y de acuerdo con los lineamientos contractuales.
2. Realizar una sensibilización periódicamente para los supervisores.

### **Hallazgo 5**

Presunto incumplimiento al artículo 64 de la Ley 190 de 1995 y el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998.

### **Descripción del hallazgo o situación encontrada:**

En la auditoría al proceso de Gestión de Talento Humano, se verificó el desarrollo de inducción y reinducción en la entidad, de esta prueba se evidenció que:

Desde el mes de octubre no se ha adelantado inducciones, por lo tanto, se considera que se está presentando un posible incumpliendo así el artículo 64 de la Ley 190 de 1995 que

establece ««Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley». «(...) En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.» y el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 así «(...) a) Programa de inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.»»

### **Descripción del riesgo:**

Desconocimiento de las personas que ingresen a la entidad, respecto de qué es TRANSMILENIO S.A., y el cómo y en qué momento se deben hacer las diferentes actividades asociadas al rol.

### **Recomendación:**

Adelantar las inducciones y preparar las reinducciones.

### **DESCRIPCIÓN DE LAS OBSERVACIONES**

A continuación, se presenta el detalle de las observaciones obtenidas en la ejecución del proceso auditor, las cuales no infringen un criterio en su totalidad, pero que presentan posibles desviaciones u oportunidades de mejora a través del fortalecimiento de los controles definidos y adoptados.

1. Se identificó la ausencia de documentación en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta ausencia se refiere a la falta de registros detallados que describan el proceso, los tiempos, los responsables y los resultados de las actividades que se desarrollan en el Plan de Gestión de Integridad. Por lo anterior, se recomienda al proceso

realizar las gestiones pertinentes para formalizar en MIPG la documentación que detalle las actividades de gestión de integridad.

2. Debilidad en la planeación y ejecución para establecer las actividades de bienestar e incentivos detallados en el procedimiento P-DA-016. Lo anterior, toda vez que, del total de recursos destinados para el desarrollo de las actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos del CTO811-22, se ejecutó el 66% de los recursos en una sola actividad «TALLER DE PAREJAS TMSA» que logró cubrir el 29% de los funcionarios totales de la entidad.

Así mismo, dentro del mencionado plan no se evidencia la meta de cobertura, presupuesto por actividad, los listados de asistencia no contienen información clara y no se detallan las especificaciones que deben cumplir los participantes por cada actividad.

Se recomienda al proceso tomar los correctivos correspondientes para asegurar la correcta gestión de los recursos y la mayor cobertura posible. Aprobar mediante herramientas tecnológicas eficientes el diligenciamiento de listados de asistencia, para tener la información de los participantes.

3. Al no contar con el detalle por actividad de los requisitos que deben cumplir los participantes, ni el análisis realizado para determinar si el funcionario y o familiar cumple o no, se afecta el cumplimiento del control dispuesto para el riesgo de gestión GTH7. Por lo tanto, se recomienda al proceso, verificar los controles establecidos en los mapas de riesgo para asegurar que sean efectivos y apoyen en el seguimiento.
4. Debilidad en la asignación de controles para realizar el Plan de Bienestar e Incentivos, debido a que, las actividades están a cargo del mismo profesional en todas las etapas, desde la etapa precontractual, en cuanto a la elaboración de estudios y documentos previos, supervisión del contrato, aprobación de cotizaciones y facturas en la etapa de ejecución contractual, registro de indicadores de seguimiento hasta la elaboración del informe final de la vigencia del plan de bienestar. Por lo tanto, se recomienda al proceso

fortalecer los puntos de control para garantizar que todas las etapas se realicen adecuadamente.

5. Una vez revisados los controles que se tienen en la supervisión de los contratos se evidenció que existe una debilidad para el seguimiento, planeación, ejecución y cierre de los contratos asociados a las actividades de bienestar. Por lo tanto, se recomienda al proceso fortalecer los puntos de control para garantizar que todas las etapas se realicen adecuadamente.
6. Se evidenció que, en 3 de 6 fórmulas de los indicadores de seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos, se toma como población total el 100% de los encuestados, pero no el 100% de los participantes. Por lo anterior, se recomienda al proceso verificar si los indicadores de seguimiento tienen como insumo la calidad de los datos que requiere la entidad para tomar los correctivos y decisiones necesarias para el efectivo cumplimiento del plan.
7. En la auditoría, se evidenciaron cambios en el desarrollo de actividades para pagar la nómina y en las asociadas a formación y desarrollo, por lo que se presenta desactualización de los documentos asociados al proceso.
8. Con los cambios en el desarrollo de actividades para pagar la nómina y en las asociadas a formación y desarrollo, se observó que los controles para evitar la materialización de los riesgos asociados al proceso están desactualizados.
9. Debilidad en el cumplimiento del numeral 3.2.14. «Análisis, verificación y conciliación de información del Procedimiento para la Evaluación del Control Interno Contable» Resolución 193 del 2016 de la Contaduría General; etapa 230 del numeral 7.1, etapa 220 del numeral 7.2, etapa 180 del numeral 7.4, etapa 260 del numeral 7.5 del «Procedimiento para la liquidación nómina» del M-DA-003 MANUAL DE NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES versión 1, fecha Julio de 2019.

10. Documentación de las hojas de vida que no ha sido archivada en los expedientes físicos y/o en el Sistema de Gestión Documental T- DOC.

Se analizaron 10 historias laborales que tuvieran la novedad de ingreso o retiro de la entidad, identificando que no todos los documentos se encuentran archivados en los expedientes, como lo establece el manual M-DA-016 Manual Selección o Nombramiento Vinculación y Desvinculación V.7. numeral 7.3 según se detalla:

- Acta de entrega de puesto de trabajo R-DA-059 para que el servidor público legalice (Etapas 70)
- Entregar el inventario asignado para el desarrollo de sus funciones al Área de Apoyo Logístico, de acuerdo con el Manual de Inventarios y la Guía para el manejo de Bienes Públicos de TRANSMILENIO S.A. Diligenciar el formato Acta de entrega de puesto de trabajo- R-DA-059 y radicar mediante memorando dirigido al jefe inmediato con copia a la Dirección Corporativa. Etapa 80
- Realizar la entrevista de retiro, aplicando el formato R-DA-058. (Etapas 110)
- Registro de la verificación de referencias laborales
- Realizar marcación de retiro en pago de PILA del servidor público a las entidades de seguridad social (Etapas 120) 7.3 Procedimiento de Desvinculación de Servidores Públicos

11. El proyecto de bienestar e incentivos se discriminan 6 indicadores que son alimentados en el transcurso de la vigencia:

## 8. INDICADORES

### 8.1. Indicador de Eficacia

Fórmula:  $\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} = X\%$ , equivalente al 10%

### 8.2. Indicador de Cobertura

Fórmula:  $\frac{\text{Trabajadores participantes}}{\text{Trabajadores programados}} = X\%$ , equivalente al 10%

### 8.3. Indicador de Satisfacción

Fórmula:  $\frac{\text{No. Encuestas calificadas bueno o excelente}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$ , equivalente al 30%

### 8.4. Indicador de Felicidad

Fórmula:  $\frac{\text{No. Encuestas que generaron felicidad}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$  equivalente al 25%

### 8.5. Indicador de Productividad

Fórmula:  $\frac{\text{No. Encuestas que generaron productividad}}{\text{No. Encuestas respondidas}} = X\%$  equivalente al 25%

### 8.6. Indicador Final y/o Resultado Ponderado

La sumatoria de los 5 componentes en sus pesos o valores porcentuales indicados, será la información que se tendrá en cuenta para los diferentes informes y documentos pertinentes, ver Figura 2.

Fuente: Indicadores proyecto de bienestar e incentivos.

Por lo anterior, se recomienda al proceso verificar si dichos indicadores tienen como insumo la calidad de los datos que requiere la entidad para tomar los correctivos y o decisiones necesarias para el efectivo cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, esto debido a que, en 3 de 6 fórmulas se toma como población total el 100% de los encuestados, pero no el 100% de los participantes

## RECOMENDACIONES:

1. Verificar que los expedientes conserven todos los documentos registrados en el M-DA-016 Manual Selección o Nombramiento Vinculación y Desvinculación V.7.

2. Crear mecanismos de control que identifiquen ágilmente en un futuro la información necesaria para dar respuestas a solicitudes que requieran los exfuncionarios. Ejemplo en la marcación de retiro de la PILA, dejar evidencia en el T-DOC.

## **SOLICITUD PLAN DE MEJORAMIENTO**

Según el procedimiento formulación y seguimiento de planes de mejoramiento internos, con código P-CI-010, versión 3 de septiembre de 2019, el área responsable del proceso deberá suscribir, en los ocho días hábiles siguientes a la recepción del informe, el respectivo plan de mejoramiento consolidado con acciones correctivas, preventivas y de corrección para eliminar las causas de los hallazgos.

Para lo anterior, si la Subgerencia Económica responsable del proceso lo considera, la Oficina de Control Interno, dentro del rol de asesoría, puede acompañar en la formulación metodológica del plan de mejoramiento.

Los hallazgos y observaciones relacionados en el presente informe corresponden a la evaluación de una muestra realizada conforme a la planeación del trabajo de auditoría dentro del alcance establecido. Como se comentó inicialmente, es responsabilidad del área auditada efectuar una revisión de carácter general sobre los aspectos evaluados.

El presente informe fue socializado el 20 de marzo de 2024 a la directora Corporativa líder del proceso y sus respectivos equipos de trabajo.

Este documento se expide el día 1 de abril de 2024, por parte de TRANSMILENIO S.A. y es firmado por Sandra Jeannette Camargo Acosta, jefe de la Oficina de Control Interno.

## **SANDRA JEANNETTE CAMARGO ACOSTA**

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Nohra Lucía Forero Céspedes, Contratista Oficina de Control Interno (Auditor Líder).  
Natalia López Salas, Contratista Oficina de Control Interno  
Yesmindelid Riaño Sastre, Contratista Oficina de Control Interno

Informe OCI-2024-014 Auditoría proceso de Gestión de Talento humano



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

José Luis Soto Dueñas, Contratista Oficina de Control Interno  
Herlay Hurtado Ortiz, Profesional Universitario Grado 4.  
Oscar Pulgarín Lara, Profesional Universitario Grado 4.  
Revisó: Luz Nelly Castaneda Contreras, Contratista Oficina de Control Interno