



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

Tipo de trabajo	Auditoría Especial		Auditoría Regular	X
Fecha trabajo	Fecha de inicio de la auditoría del 21 de octubre del 2025 y terminación el 22 de diciembre del 2025.			
Proceso/Unidad Auditable	Gestión del Talento Humano / Plan Estratégico proceso de Gestión del Talento Humano			
Equipo auditor	Ángela Cajamarca Rodríguez			
Objetivo Auditoría	Evaluar controles, riesgos y cumplimiento de normatividad vigente del proceso de Gestión de Talento Humano en los siguientes procedimientos, políticas, manuales y protocolos: 1. Plan Estratégico proceso de Gestión del Talento Humano 2. Plan anual de vacantes 3. Plan de previsión de Recursos Humanos 4. Plan institucional de capacitación 5. Plan de incentivos institucionales 6. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 7. Mapa de riesgos del proceso			
Alcance	Esta auditoría evaluará los riesgos y controles de los procedimientos, políticas, manuales y protocolos seleccionados entre el 01 de octubre de la vigencia 2024 al 30 de septiembre del 2025.			

1. ASPECTOS RELEVANTES

1.1 Fortalezas	- El Proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con un control mensual efectivo de la liquidación de la nómina, sustentado en validación cruzada y evidencia documentada, que garantiza la confiabilidad de la información, el cumplimiento normativo y la mitigación de riesgos administrativos y financieros. - El Proceso de Gestión del Talento Humano implementa un control mensual robusto sobre los descuentos de nómina, con verificación cruzada y soportes documentados, que asegura la correcta aplicación de libranzas y embargos, fortalece la trazabilidad y reduce riesgos legales y financieros. - El Proceso de Gestión del Talento Humano garantiza la oportunidad y continuidad en la liquidación de la nómina mediante la planificación anual y comunicación formal del cronograma de novedades, fortaleciendo la coordinación institucional y el cumplimiento de los tiempos establecidos. - El Proceso de Gestión del Talento Humano realiza un seguimiento trimestral efectivo al PIFC y al Plan de Estímulos, con soporte en actas y ajustes oportunos, lo que fortalece la ejecución, la articulación interna y la mejora continua de los planes estratégicos. - La revisión trimestral del Plan Estratégico de Talento Humano por parte del Gerente Administrativo y Financiero fortalece el liderazgo directivo, el seguimiento oportuno y la toma de decisiones,
----------------	--

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

	asegurando el cumplimiento de las actividades mediante compromisos formales y evidencia documentada. • El Proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con un control cuatrimestral efectivo sobre la declaración de conflictos de interés en SIDEAP, con seguimiento documentado a los incumplimientos, lo que fortalece la transparencia, el control ético y el cumplimiento normativo. • La verificación integral de los expedientes contractuales, incluyendo la declaración de conflicto de intereses en SIDEAP, fortalece el control previo, la integridad contractual y la mitigación de riesgos legales y éticos, al asegurar la completitud y validez de la documentación antes de la suscripción de contratos. • El Proceso de Gestión del Talento Humano aplica un control previo riguroso en la vinculación de servidores públicos, con verificación documentada de requisitos y antecedentes, que garantiza la idoneidad del personal, la legalidad de los nombramientos y la mitigación de riesgos administrativos y disciplinarios. • El equipo auditado atendió de manera oportuna y respetuosa las pruebas de recorrido y de auditoría programadas, facilitando el desarrollo eficaz del proceso auditor.
1.2 Oportunidades de mejora	• Formular e implementar un plan de acción para alcanzar el porcentaje mínimo del 3 % de vinculación de personas con discapacidad. • Actualizar y armonizar el PETH, FURAG, SIDEAP y las matrices internas, garantizando coherencia y trazabilidad de la información. • Ajustar la metodología del indicador GTHU-IND-003 del PETH (límites, ponderaciones y tratamiento de sobre-ejecuciones) para evitar valores >100% sin justificación. • Incorporar análisis causal obligatorio ante variaciones y resultados descendentes del indicador GTHU-IND-003 del PETH, con acciones correctivas documentadas. • Estandarizar las actas de seguimiento trimestral del PASST, incluyendo campos obligatorios de avance, cumplimiento del cronograma y conclusiones. • Fortalecer el seguimiento del control 1 del Riesgo No. 2 (SG-SST) dentro del mapa de riesgos, asegurando evidencia completa y consistente por trimestre. • Diseñar e implementar un tablero de control del PETH, alineado con los indicadores vigentes, que consolide resultados, metas, tendencias y alertas. • Definir y documentar una periodicidad mínima de presentación del avance del PETH ante el CIGD. • Implementar el indicador SST-IND-001, conforme a lo definido en el PASST vigente.
1.3 Conclusiones	Evaluación de Riesgos

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

Se identificó por parte de la OCI 1 riesgo de gestión adicional a los 3 riesgos de gestión, 1 riesgo de corrupción y 1 riesgo de LA FT que tiene el proceso.

Diseño del Control

Doce (12) controles y una (1) actividad obtuvieron una calificación del diseño del 40%; siendo 50% el mayor valor a obtener. Calificación obtenida dado que los controles son preventivos y manuales.

Se verificaron los doce (12) controles identificados por el proceso asociados al mapa de riesgos del proceso y una (1) actividad de control señalada en documentos internos del proceso; por su relevancia se evaluó en cuanto al diseño, encontrando que esta última (actividad) requiere ajustarse para que se convierta o tenga un control asociado.

Ejecución del control

EVALUACIÓN EJECUCIÓN	CONTROLES	ACTIVIDADES
(+) EFICACIA (+) EFICIENCIA	11	0
(-) EFICACIA PARCIALMENTE (-) EFICIENCIA PARCIALMENTE	0	0
(-) EFICACIA (-) EFICIENCIA	1	1
SUBTOTAL	12	1
TOTAL	13	

De lo anterior, se concluye que 11 controles son eficaces y eficientes dado que se ejecutan como fueron diseñados y son adecuados para mitigar el riesgo asociado, 1 control y 1 actividad no son eficaces ni eficientes, pueden presentar la materialización del riesgo.

2. RESUMEN DE LOS RESULTADOS

Proceso/ unidad auditable	Procedimiento	Total, Hallazgos	%
Gestión del Talento Humano / Plan Estratégico proceso de Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico proceso de Gestión del Talento Humano	2	50%
	Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	2	50%
TOTAL, GENERAL		4	100%

3. DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DE AUDITORÍA

Clasificación tipo de riesgo

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

TIPO DE RIESGO	INHERENTE	RESIDUAL
Riesgos de Gestión	RG	RG
Riesgos de Corrupción/Soborno	RC	RC
Riesgos de Seguridad Digital	RSD	RSD
Riesgos Fiscal	RF	RF

El cuadro presenta una clasificación de riesgos organizacionales agrupados en cuatro categorías: Riesgos de Gestión, Riesgos de Corrupción/Soborno, Riesgos de Seguridad Digital y Riesgos Fiscales, evaluados tanto en su estado inherente como residual

Matriz de Calor de Riesgos Inherentes graficada por la OCI

Matriz de Calor Inherente		Impacto				
Probabilidad	Muy Alta 100%					
	Alta 80%					
	Media 60%			R2 R3 R4		
	Baja 40%	R1		R5 R6 R7		
	Muy Baja 20%					
		Leve 20%	Menor 40%	Moderado 60%	Mayor 80%	Catastrófico 100%

Extremo
 Alto
 Moderado
 Bajo

La matriz de calor muestra la clasificación de los riesgos identificados por el equipo auditor, ubicándolos según su nivel de probabilidad e impacto, lo cual permite determinar su nivel de criticidad:

- En la zona de riesgo moderado con probabilidad media (60%) e impacto moderado (60%), se ubican los siguientes riesgos inherentes:
 - RG2, RG3, RG4 (Riesgos de Gestión)

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. MOVILIDAD Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial	FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO	
	CÓDIGO: CEI-FM-022	VERSIÓN: 1
	FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023	

Estos riesgos son moderados con tendencia a alto, debido a su alta probabilidad de ocurrencia, por lo cual requieren plan de acción específico.

- En la zona de riesgo moderado con probabilidad baja (40%) e impacto moderado (60%) se ubican los siguientes riesgos inherentes:
 - RC5 (Riesgo de Corrupción), RLAFT6 (Riesgo de LA FT) y RG7 (Riesgo de gestión).
- En la zona de riesgo bajo con probabilidad baja (40%) e impacto leve (20%) se ubica el siguiente riesgo inherente:
 - RG1 (Riesgo de Gestión).

Matriz de Calor de Riesgos residuales graficada por la OCI

Matriz de Calor Residual RIESGOS		Impacto					Probabilidad	
	Muy Alta 100%							Extremo
	Alta 80%							Alto
	Media 60%							Moderado
	Baja 40%	R1C1		R2C1 R3C1 R6C1	R4C1 R5C1 R7C1			Bajo
	Muy Baja 20%	R1C2 R2C2 R4C2	R1C3 R3C2 R4C3					
		Leve 20%	Menor 40%	Moderado 60%	Mayor 80%	Catastrófico 100%		

- En la zona de riesgo moderado con probabilidad baja (40%) e impacto moderado (60%), se encuentran los siguientes riesgos residuales:
 - RG2C1, RG3C1 y RG4C1 (residuales de gestión)
 - RC5C1 (residual de corrupción)
 - RLAFT6C1 (residual de LAFT)
 - RG7C1 (residual de gestión)
- En la zona de riesgo bajo con probabilidad muy baja (20%) e impacto leve (20%), se encuentran los siguientes riesgos residuales:
 - RG1C2, RG1C3, RG2C2, RG3C2, RG4C2 y RG4C3 (Riesgos residuales de gestión).

Esto evidencia una disminución en la probabilidad frente a su estado inherente, indicando que los controles aplicados han tenido efecto, aunque persiste un nivel bajo de exposición.
- En la zona de riesgo bajo con probabilidad baja (40%) e impacto leve (20%), se encuentra el siguiente riesgo residual:
 - RG1C1(Riesgo residual de gestión).

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

Esto evidencia una disminución en la probabilidad frente a su estado inherente, indicando que los controles aplicados han tenido efecto, aunque persiste un nivel bajo de exposición.

PROCESO/UNIDAD AUDITABLE

Moderado

Hallazgo No. 1: Incumplimiento del porcentaje mínimo de vinculación de personas con discapacidad.

Según el reporte FURAG con corte a diciembre de 2024, la matriz de caracterización de servidores 2025 (GTHU-FM-058) y el PETH UAERMV enero de 2025 (GTHU-PL-002 V10, numeral 8.1.5), la entidad registra únicamente dos (2) servidores públicos en condición de discapacidad, equivalentes al 1 % de la planta provista (208 cargos en 2024 y 209 en 2025), porcentaje inferior al mínimo del 3 % exigido por la normativa vigente.

Moderado

Hallazgo No. 2: Inconsistencias en la medición, análisis y seguimiento del indicador GTHU-IND-003 del PETH.

Durante la revisión de los reportes del indicador GTHU-IND-003 – Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) para el cuarto trimestre de 2024 y los tres primeros trimestres de 2025, se evidenciaron las siguientes situaciones:

- Valores atípicos e inconsistentes del indicador, destacándose un cumplimiento del 107% para el cuarto trimestre de 2024, sin justificación metodológica.
- Variaciones significativas del indicador (107% → 100% → 91% → 91%) sin análisis de causa o explicaciones técnicas por parte del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Incongruencias entre actividades programadas y ejecutadas, particularmente:
 - PAEI 1T 2025: 0 actividades programadas / 1 ejecutada.
 - PAEI 2T 2025: 19% programado / 9% ejecutado, sin análisis correctivo.
 - PIC 3T 2025: 66% programado / 51% ejecutado, sin registro de tratamiento del rezago.
- El indicador global del PETH mantiene resultados altos (91%-100%) sin reflejar proporcionalmente los retrasos en componentes críticos como:
 - Plan Anual de Estímulos e Incentivos – PAEI.
 - Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- No se evidencia:
 - Análisis de brechas,
 - Acciones correctivas,
 - Actualización del mapa de riesgos,
 - Justificación del comportamiento descendente del indicador.

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
MOVILIDAD
Unidad Administrativa Especial de
Rehabilitación y Mantenimiento Vial

FORMATO - INFORME DE AUDITORÍA INTERNA EJECUTIVO

CÓDIGO: CEI-FM-022

VERSIÓN: 1

FECHA DE APLICACIÓN: NOVIEMBRE 2023

Moderado	Hallazgo No. 3: Debilidades del Control 1 del Riesgo No. 2 (SG-SST) con relación a la consistencia y suficiencia de la evidencia del seguimiento trimestral al PASST en el marco del SG-SST. En la verificación del cumplimiento del Control 1 del Riesgo No. 2 del proceso de Gestión del Talento Humano, relacionado con la revisión trimestral del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), se evidenció: • Tercer Trimestre 2025: El acta (20 de agosto de 2025) no muestra la revisión del avance del PASST ni la verificación del cumplimiento del cronograma. En síntesis: El control se aplica de manera parcial, evidenciándose ausencia de evidencia clara de revisión del avance y cumplimiento del cronograma del PASST en el tercer trimestre de 2025.
Moderado	Hallazgo No. 4: Falta de implementación del Indicador SST-IND-001 para la medición del cumplimiento del PASST. No se elabora, calcula ni reporta el indicador SST-IND-001 – Cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, pese a estar definido expresamente en el PASST 2025 (GTHU-PL-003 V9, numeral 5.2). No existen reportes trimestrales a la OAP ni registros de medición durante la vigencia auditada.
Moderado	Observación No. 1: Debilidad en la herramienta de seguimiento integral de los indicadores del PETH. El proceso de Gestión del Talento Humano reporta y hace seguimiento a los indicadores del PETH conforme a los lineamientos institucionales; sin embargo, no cuenta con un tablero de control propio que consolide, visualice y facilite el monitoreo integral y analítico del Plan Estratégico de Talento Humano.
Moderado	Observación No. 2: Debilidad en el seguimiento estratégico del PETH ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD. El Plan Estratégico de Talento Humano fue socializado y aprobado por el CIGD; no obstante, no se evidencian actas, informes o presentaciones que documenten seguimiento periódico, análisis de avances, indicadores, alertas, desviaciones o decisiones adoptadas por el Comité durante la ejecución del PETH.

4. PLAN DE MEJORAMIENTO

El auditor radicó informe final mediante radicado 20251600370263 con fecha 22 de diciembre de 2025.

El auditado cuenta con 8 días hábiles para suscribir el plan de mejoramiento y remitirlo vía memorando a la Oficina de Control Interno. Una vez aprobado se sube al aplicativo CHIE y se realizará seguimiento de manera periódica.

FIRMA DEL INFORME DE AUDITORÍA:		
FECHA DE APROBACIÓN:	22-12-2025	
NOMBRE	RESPONSABILIDAD	FIRMA
Alexandra Quitian Alvarez	Jefe Oficina de Control Interno	
Ángela Cajamarca Rodríguez	Auditor Líder	

Aprobado mediante radicado 20251600370683 del 22 de diciembre de 2025

La impresión de este documento se considera Copia No Controlada. La versión vigente se encuentra en la intranet SISGESTION de la UAERMV