



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

**Nº INFORME:** OCI-2022-040

**PROCESO/SUBPROCESO/ACTIVIDAD:** Proceso de gestión de talento humano

**EQUIPO AUDITOR:** Nohra Lucía Forero Céspedes, Contratista (Auditor Líder).

Oscar Pulgarin Lara, Profesional Universitario Grado 4.

Natalia Stefanie Acosta Quiroga, Contratista.

John Edward Burgos Piñeros, Contratista.

**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:** 2 de junio de 2022.

**FECHA REUNIÓN DE CIERRE:** 30 de junio de 2022.

### **OBJETIVO:**

Evaluar el cumplimiento de la normativa externa e interna, considerando las políticas y procedimientos aplicables al proceso.

### **ALCANCE:**

La auditoría se realizó con base en las actividades relevantes de la caracterización del proceso de gestión de talento humano, las funciones de los profesionales y obligaciones de los contratistas que conforman el proceso, para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 2019 y el 31 de mayo de 2022.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

### LIMITACIONES AL ALCANCE

Se presentaron retrasos en la ejecución de pruebas y no se alcanzó a desarrollar el seguimiento a las recomendaciones del informe OCI-2020-026, debido a la entrega de información que no fue suministrada dentro de los 3 días siguientes a la solicitud.

### DECLARACIÓN:

Esta auditoría fue realizada con base en el análisis de diferentes muestras aleatorias seleccionadas por los auditores a cargo de la realización del trabajo, una consecuencia de esto es la presencia del riesgo de muestreo, es decir, el riesgo de que la conclusión basada en la muestra analizada no coincida con la conclusión a que se habría llegado en caso de haber examinado todos los elementos que componen la población.

### CRITERIOS:

- Ley 80 de 1993 «Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública».
- Ley 1474 de 2011 «Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública».
- Caracterización proceso gestión talento humano V.4.
- P-DA-007 Concertación seguimiento Acuerdos de Gestión V.4.
- M-DA-006 Manual de gestión para el Desarrollo V.6.
- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión.
- Convención Colectiva TRANSMILENIO 2020-2023.
- Concepto 308239 del Ministerio de trabajo, hoy Ministerio de Protección Social, numeral 2.
- Ley 2191 de 2022 «Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral»
- DECRETO 1567 DE 1998 «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado».
- Código Único Disciplinario.

**RIESGOS CUBIERTOS:**

**RIESGOS IDENTIFICADOS POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO**

- Debilidad en el desempeño de las actividades de los colaboradores al no conocer de manera adecuada la Entidad.
- Debilidad en el conocimiento de los colaboradores en los cambios adoptados por la Entidad, por la no ejecución de las reinducciones.
- Debilidad en las actividades realizadas por la Dirección Corporativa que permitan el cumplimiento de la Inducción y Reinducción de los colaboradores.
- Ejecución de actividades que no se encuentran alineadas con los documentos y formatos establecidos dentro del sistema de gestión documental y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Uso de documentos desactualizados que no permitan ejecutar las actividades de acuerdo con los procedimientos vigentes.
- Demandas por parte de los servidores públicos por debilidad en el cumplimiento de la normativa legal vigente relacionada con la desconexión laboral.
- Investigaciones y sanciones en contra de la entidad, por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente.
- Investigaciones y reclamaciones en contra de la entidad, por el no cumplimiento de lo establecido en la convención colectiva.

**FORTALEZAS:**

- Se contó con la disposición del personal de planta y contratistas involucrados en el proceso para atender al equipo auditor en operaciones específicas que contribuyeron a dar claridad en las pruebas efectuadas por la oficina de control interno.
- Con los riesgos establecidos se cubren de manera general cada una de las actividades del hacer descritas en la caracterización del proceso.

- Los controles asociados para la liquidación de la nómina se están aplicando de manera adecuada lo cual se ve reflejado en la liquidación de esta.

## ESTADO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO VIGENTE AL INICIO DE LA AUDITORIA:

**Plan de Mejoramiento Interno:** Con corte a 31 de marzo de 2022 se realizó seguimiento a los planes de mejoramiento interno del proceso y su estado corresponde a 12 acciones propuestas de las cuales quedan 8 en ejecución, una inefectiva y 3 acciones cerradas.

**Plan de Mejoramiento Contraloría:** La Dirección Corporativa actualmente tiene 7 acciones abiertas en el plan del mejoramiento con la Contraloría, sin embargo, estas acciones corresponden al proceso de gestión de información financiera y contable.

## RESUMEN EJECUTIVO DE LA AUDITORÍA:

A continuación, se relaciona un resumen de los hallazgos/ no conformidades (incumplimiento a requisitos) y observaciones (mejores prácticas) de la auditoría realizada:

### Hallazgos

Hallazgo/No Conformidad	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
1. Incumplimiento al artículo 12 literal f del Decreto 1567 de 1998, al Código Único Disciplinario en su título iv «derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades; impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público». Capítulo segundo deberes, Artículo 34. «Deberes» numeral 40 y al M-DA-017 Manual para la formación, y capacitación de los servidores públicos. Numerales 7.1 «Procedimiento de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo» y 7.2 «Procedimiento de reinducción».	Moderado	3	2

Hallazgo/No Conformidad	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
2. Incumplimiento P-OP-001 control de los documentos oficiales del sistema de gestión de TRANSMILENIO S.A. V5 numeral 6. «CONDICIONES GENERALES» y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su dimensión «Información y Comunicación»	Bajo	1	1
3. Incumplimiento al numeral 6.1.1 «Etapas de Alineación» del M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo».	Moderado	3	2
4. Incumplimiento al principio de transparencia y publicidad de la contratación pública y a las funciones del Manual de Supervisión e interventoría (M-DA-015)	Moderado	3	2
5. Incumplimiento al artículo 54, numerales 54.1 y 54.2. de la Convención Colectiva de TRANSMILENIO S.A. 2020-2023.	Moderado	3	2

## Observaciones:

Observación	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
1. Se evidenció en el archivo remitido donde se consolidaron las incapacidades del 2020 y 2021 que de los 649 registros que esta contiene, el 42% (274) son incapacidades de máximo dos días, las cuales son pagadas al 100% y para lo cual no se requiere que el soporte remitido sea expedido por la EPS.	Moderado	3	2
2. Se evidenció que el aplicativo utilizado para la liquidación de nómina (JSP7) no se encuentra totalmente automatizado, razón por la cual, se requiere tener diferentes controles, los cuales también son manuales, para reducir el riesgo de errores en el pago de la nómina.	Moderado	3	2

Observación	Nivel de Severidad	Probabilidad	Impacto
3. Ley 2191 de 2022 «Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral»	Moderado	3	2

**DESARROLLO DE LA AUDITORÍA:**

Durante la auditoría realizada al proceso gestión de talento humano, teniendo en cuenta el objetivo y alcance se desarrollaron los siguientes pasos:

- Entendimiento del proceso:** Se realizaron consultas basadas en la documentación existente del proceso (manuales, guías, procedimientos, instructivos, mapas de riesgos), así como la búsqueda de distintos controles que apliquen las áreas para la gestión de riesgos aplicables.
- Revisión de la normativa vigente aplicable:** Se verificó la normativa aplicable, para constatar su cumplimiento.
- Identificación de riesgos y controles:** Fueron identificados los riesgos claves que pudieran afectar el proceso, así como la existencia de controles que mitiguen su materialización, se realizó la evaluación del diseño y ejecución de los controles.
- Elaboración y ejecución del plan de trabajo:** Con base en el entendimiento adquirido del proceso, el cual, durante su desarrollo, permitió determinar la existencia, funcionalidad y aplicación de controles y requisitos identificados.
- Identificación de hallazgos/no conformidades y observaciones:** Como resultado de comparación entre el criterio (el estado correcto del requisito) y la condición (es decir es estado actual), durante el ejercicio auditor se encontraron diferencias entre ambos, lo cual se convirtió en insumo para la elaboración del informe.

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS DE AUDITORÍA REALIZADAS:**

Teniendo en cuenta la ficha de caracterización del proceso, se estableció realizar pruebas para las cinco actividades a realizar, referidas a i) la selección y vinculación de personal, ii) la inducción y reinducción, iii) gestión de nómina y prestaciones sociales y capacitación, iv) el

bienestar y desarrollo, v) la evaluación que se efectúa a los trabajadores oficiales y empleados públicos para conocer el cumplimiento de las actividades que deben desarrollar. Finalmente, se tuvo presente los temas de teletrabajo.

De acuerdo con lo anterior, para cada una de las actividades mencionadas, se realizó de manera general lo siguiente:

- **Selección, vinculación de personal, inducción y reintroducción.**

El objetivo de esta prueba fue verificar que la vinculación de personal realizada durante el 2021 cumpliera con la normativa vigente, tanto interna como externa. Adicionalmente, comprobar que se realizara la inducción y posteriormente la reintroducción a los funcionarios.

En cuanto a la selección y vinculación de personal, se observó que en general que se están ejecutando las actividades de acuerdo con lo establecido en el manual para la selección o nombramiento, vinculación y desvinculación de servidores públicos de TRANSMILENIO S.A.

Para las actividades de inducción y reintroducción se evidenció que, aunque se utilizan diferentes medios para la divulgación, no se está logrando que el 100% de los colaboradores las realice y las termine, por lo tanto, se presenta el hallazgo 1.

Durante la verificación de los documentos asociados al proceso, se evidenció que se presentan documentos desactualizados, que dentro de un manual se menciona un procedimiento que no se encuentra publicado; que en la ficha de caracterización se menciona la actividad de «Evaluación del Desempeño» la cual no se está realizando; que la actividad de seguridad y salud en el trabajo no se encuentra registrada en la ficha de caracterización, por lo anterior, se presenta el hallazgo 2.

Por otro lado, también se efectuó revisión a los contratos de prestación de servicios CTO135 del 2021 y CTO29 del 2021, a los contratos 505 del 2020 y 462 del 2021 para los cuales generó el hallazgo 4.

- **Gestión de Nómina**



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

El objetivo de esta prueba fue verificar que los pagos efectuados por los diferentes conceptos de nómina se realizaran en los porcentajes y valores que se encuentran estipulados en la normativa vigente interna y externa, así como los acuerdos establecidos en la convención colectiva. Además, en el marco de esta prueba se verificó la gestión de los recobros de las incapacidades pagadas por las EPS.

Para la verificación de los pagos, se realizaron cruces en excel de las nóminas de los meses de marzo, abril, junio, y diciembre de los años 2020 y 2021 que fueron remitidas por los responsables. En esta prueba evidenciaron fortalezas en la ejecución de los controles establecidos para asegurar un adecuado pago de esta. También se observó que se cumple con las fechas programadas para el pago de los salarios a los servidores públicos, sin embargo, se evidenció que el aplicativo utilizado para la liquidación de nómina (JSP7) no se encuentra totalmente automatizado, razón por la cual, se requiere tener diferentes controles, los cuales también son manuales, lo que genera un aumento en la probabilidad de error, por tal motivo se presenta recomendación 1.

En cuanto a los recobros de las incapacidades, se evidencia que estos se hacen constantemente a las diferentes EPS, al igual que el cruce que se realiza con el área de contabilidad para la identificación de los dineros que ingresan por este concepto. Por lo tanto, se considera que se cumple con esta actividad.

Ahora bien, respecto a la cantidad de incapacidades se evidenció una oportunidad de mejora, la cual se reporta en la recomendación 2.

### • **Formación y desarrollo a través de la plataforma UBITS – Contrato Compensar 225 del 2021**

La oficina de control interno verificó cómo el proceso de gestión de talento humano ha realizado actividades de capacitación durante el periodo de auditoría y evidencia que a través de los contratos 490-19 y 225-2021, celebrados con la caja de Compensación Compensar, se han realizado estas actividades. Igualmente, se observa que para la vigencia 2021 fue realizado por el proveedor UBITS que fue sugerido por la entidad.





## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

Del análisis realizado, se evidencian debilidades en la ejecución contractual y se encontraron debilidades en la supervisión de los contratos referenciados, por lo que se generó el hallazgo 4.

- **Bienestar y desarrollo**

La prueba se realizó para verificar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos establecido por la entidad, el cual es liderado anualmente por la dirección corporativa. Para ello, se solicitó la documentación pertinente, como los cronogramas de las vigencias 2019-2020-2021 y las listas de asistencia, en donde se evidenció la participación de los funcionarios y, los informes de ejecución.

De acuerdo con lo anterior, una vez analizada la documentación e información aportada por el proceso, se determinó que el plan de bienestar e incentivos se ha desarrollado tal como quedó establecido para el 2021. En el caso de la vigencia 2020, se advierte que el plan no se cumplió debido a la pandemia generada por el COVID-19 y que por ello se realizaron cambios en las actividades.

Por otra parte, se realizó una revisión al control de la entrega de elementos de dotación a funcionarios administrativos y se encontró que estos no se efectuaron como lo establece la convención colectiva TRANSMILENIO S.A. 2020-2023, en su artículo 54, por lo que se generó el hallazgo No. 5.

- **Acuerdos de gestión y evaluación realizada a los trabajadores oficiales.**

En la evaluación realizada a los acuerdos de gestión y gestión para el desarrollo, se validó la aplicación del procedimiento P-DA-007 «Concertación seguimiento Acuerdos de Gestión», en donde al interior de la entidad se establecen los lineamientos y las pautas que se deben seguir para formular los acuerdos de gestión, a través de los cuales se concertarán, formalizarán y evaluarán los compromisos asumidos por los gerentes públicos de TRANSMILENIO S.A., hacia el logro de los objetivos institucionales y la obtención de resultados, en cumplimiento del artículo 2.2.13.1.6 «Acuerdo de Gestión» del Decreto 1083 de 2015.

En cuanto al M-DA-006 «Manual de gestión para el Desarrollo», se evaluó que se establecieran los lineamientos para medir el logro de las competencias funcionales y comportamentales que se requieren para el cabal cumplimiento del servicio público, con el fin de identificar las brechas existentes y gestionar las acciones necesarias para el crecimiento personal y profesional a nivel grupal e individual, a través de los programas que componen la gestión de talento humano.

De acuerdo con lo anterior, se generó el hallazgo 3.

- **Teletrabajo – Desconexión laboral**

Para esta prueba, se buscó evidenciar el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, «Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral», norma que se encuentra vigente desde el 22 de febrero de 2022, con la cual la oficina de control interno solicitó al proceso la política de desconexión laboral.

Con lo evidenciado, se generó la recomendación No 3

## **HALLAZGOS**

### **HALLAZGO 1**

Incumplimiento del artículo 12, literal f, del Decreto 1567 de 1998; del Código Único Disciplinario, título IV, «derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público», capítulo segundo, deberes, artículo 34 «Deberes», numeral 40, y al M-DA-017 Manual para la formación, y capacitación de los servidores públicos; numerales 7.1 «Procedimiento de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo» y 7.2 «Procedimiento de reinducción».

### **DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O SITUACIÓN ENCONTRADA:**

Se evidenció que cuatro de los cinco empleados públicos que han ingresado en el último año, solo uno cumplió la inducción en un 100%, y los otros tienen un avance del 96% y 97%. Los cursos adicionales, como lo son el curso de valores express y el curso express de nuestras marcas en TRANSMILENIO S.A., no son realizados.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

En lo concerniente a la reinducción efectuada durante el 2020, se evidenció que solo el 7% de los colaboradores (empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas) cumplieron al 100% con la ejecución de la reinducción efectuada durante el 2020, lo que corresponde a 73 colaboradores; 118 equivalentes al 11% no tienen ningún avance; 757 equivalentes al 72% ingresan y ejecutan la reinducción en un 97% y, el 10% restante de los funcionarios realizan la reinducción en un porcentaje inferior al 96%, por lo tanto, no finalizan el proceso.

### **POSIBLES CAUSAS IDENTIFICADAS POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

1. Falta de compromiso de los colaboradores en el cumplimiento de la inducción y reinducción.
2. Falta de conocimiento de los colaboradores y de los jefes de la normativa legal vigente que obliga a la ejecución de estas actividades.
3. Falta de seguimiento efectivo por parte de los responsables en el cumplimiento de las actividades que deben ejecutar los colaboradores para el cumplimiento de la inducción y la reinducción

### **DESCRIPCIÓN LOS RIESGOS:**

1. Debilidad en el desempeño de las actividades de los colaboradores al no conocer de manera adecuada a la entidad.
2. Falta de conocimiento de los colaboradores en los cambios adoptados por la entidad, por la no ejecución de las reinducciones.
3. Debilidad en las actividades realizadas por la dirección corporativa, que permitan el cumplimiento de la inducción y reinducción de los colaboradores.

### **IMPACTO:**

Menor.

### **PROBABILIDAD:**

Media



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

### NIVEL DE SEVERIDAD:

De acuerdo con la calificación de la probabilidad y el impacto, el nivel de severidad es moderado.

### RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda reforzar la importancia y la obligatoriedad de efectuar la inducción y reinducción en un 100%, a todos los colaboradores de TRANSMILENIO S.A.
2. Buscar otras estrategias para lograr el cumplimiento de la ejecución de la inducción y reinducción al interior de la entidad.

### HALLAZGO 2

Incumplimiento del procedimiento P-OP-001 control de los documentos oficiales del sistema de gestión de TRANSMILENIO S.A. V5, numeral 6, «CONDICIONES GENERALES», y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la dimensión «Información y Comunicación».

### DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O SITUACIÓN ENCONTRADA:

Se evidenció que el manual M-DA-016 «Manual para la selección o nombramiento, vinculación y desvinculación de servidores públicos de TRANSMILENIO S.A.» menciona el (P-DA-017) «Procedimiento Actividades de Formación y Capacitación», el cual no se observa dentro del micrositio del proceso en el MIPG ni en SIGEST.

En una de las actividades de la ficha de caracterización se menciona la «Evaluación del Desempeño», la cual no se realiza actualmente, por otro lado, no se encuentra descrita en la misma ficha las actividades referentes a los temas de seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto, se evidencia desactualización de la misma.

Lo anterior, puede ocasionar que los colaboradores que apoyan el proceso desarrollen actividades que no se encuentran ajustadas a la realidad y se pierda el avance de mejoramiento de los procesos.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

### **POSIBLE(S) CAUSA(S) IDENTIFICADA(S) POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

1. Desconocimiento del procedimiento P-OP-001 «Control de los documentos oficiales del sistema de gestión de TRANSMILENIO S.A.», para la actualización de los documentos.
2. Desconocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

### **DESCRIPCIÓN DEL RIESGOS:**

Uso de documentos desactualizados que no permitan ejecutar las actividades de acuerdo con los procedimientos vigentes.

### **IMPACTO:**

Leve.

### **PROBABILIDAD:**

Muy baja.

### **NIVEL DE SEVERIDAD:**

De acuerdo con la calificación de la probabilidad y el impacto, el nivel de severidad es bajo.

### **RECOMENDACIONES:**

Realizar las actualizaciones de los documentos del proceso de acuerdo con las actividades que se realizan actualmente y los documentos que lo soportan.

### **HALLAZGO 3**

Incumplimiento del numeral 6.1.1 «Etapas de Alineación» del M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo».

### **DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O SITUACIÓN ENCONTRADA:**



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

La oficina de control interno en desarrollo de la evaluación realizada al proceso gestión de talento humano, evidenció el incumplimiento del numeral 6.1.1 del M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo», mediante validación de los informes generados por la plataforma T360, con relación a las siguientes situaciones:

1. Para la vigencia 2022, no se cumple lo definido en el numeral 6.1.1 «Etapa de Alineación», debido a que del total de trabajadores oficiales y empleados públicos llamados a dar cumplimiento al «Manual de Gestión para el Desarrollo», no se ha formalizado a la fecha, la autorización de los compromisos y las metas por parte de algunos de ellos.

Lo evidenciado se establece de acuerdo con el análisis de la documentación adoptada por la entidad en esta materia y con la información que fue suministrada por parte del proceso «gestión de talento humano», mediante correo electrónico del 22 de junio de 2022.

Adicionalmente, han transcurrido más de 15 días hábiles, siguientes a la finalización del periodo de evaluación anterior, lo cual está por fuera de los términos establecidos en dicho manual.

2. En el mismo sentido, se evidenció desconocimiento de lo previsto en el numeral 6.1.2, en la «Etapa de Seguimiento», toda vez que, en los meses de junio y julio de cada vigencia, el manual sugiere que se debe estar realizando el debido seguimiento por parte del jefe inmediato con su respectiva retroalimentación.

### **POSIBLES CAUSA IDENTIFICADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

Falta de seguimiento con relación a la efectividad del cumplimiento del M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo».

### **DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:**

Que no se logren los objetivos establecidos en el plan estratégico de la entidad, lo que puede afectar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Alcaldía

### **IMPACTO:**

Menor.

### **PROBABILIDAD:**

Media.

### **NIVEL DE SEVERIDAD:**

De acuerdo con la calificación de la probabilidad y el impacto, el nivel de severidad es moderado.

### **RECOMENDACIÓN(ES):**

1. Implementar un mecanismo de autocontrol que permita identificar los términos para realizar las etapas de alineación, seguimiento y medición que contempla el M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo».
2. Realizar seguimiento efectivo a las diferentes áreas o dependencias de la entidad, para que el total de trabajadores oficiales y empleados públicos y sus respectivos jefes inmediatos cumplan lo establecido en el M-DA-006 «Manual de Gestión para el Desarrollo».

### **HALLAZGO 4**

Incumplimiento del principio de transparencia y publicidad de la contratación pública y de las funciones del Manual de Supervisión e interventoría (M-DA-015).

### **DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O SITUACIÓN ENCONTRADA:**

#### **Contrato Compensar**

1. Una vez analizados los estudios previos y el anexo técnico del contrato, no se evidenciaron los criterios para la selección de los proveedores que TRANSMILENIO S.A. sugiere a su contratista Compensar. Por lo anterior, no fue posible establecer las razones que llevaron a seleccionar a UBITS como proveedor. Además de lo anterior, en entrevista realizada el 17 de junio de 2022, la dirección corporativa no informó claramente cuál fue el criterio utilizado

(técnico, económico etc.) para la sugerencia de dicho proveedor, por lo que se considera afectado el principio de transparencia.

2. En la oferta inicial del contrato de UBITS, el número de licencias para capacitación cotizadas fue de 500, de las cuales 400 tuvieron costo y 100 fueron gratuitas. Sin embargo, en los soportes entregados por el proceso se evidenció que, para el año 2021, existieron 617 licencias asignadas, de las cuales 483 se asignaron a los servidores públicos de la entidad y 134 a los contratistas de esta. y no hay certeza de la forma en que fueron adquiridas las 116 licencias que, no fueron contempladas en la oferta inicial. Y el área encargada no supo dar razón del origen de las mismas,
3. Revisado el certificado de cumplimiento subido con la factura 21, no se encontró publicación del informe del contratista en la plataforma SECOP II, Tampoco se encontró la publicación del informe de supervisión, ya que únicamente reposa el certificado de cumplimiento, el cual no muestra las obligaciones contractuales ejecutadas, debilidad que se presenta también en las actividades asociadas a bienestar, ejecutadas en el mismo contrato, con lo que se vulneraría el proceso de publicidad.
4. Por otra parte, se observó que la factura está por un valor de \$140'000.000, mientras que el valor de la propuesta es de \$128'000.000, diferencia que no se encuentra justificada, ya que se presenta un valor unitario fijo, y no se puede establecer si la diferencia correspondiente hace parte de un valor de intermediación o al valor total de las licencias.
5. En lo relacionado con el contrato celebrado para la vigencia 2019-2020, se evidenció que no fue liberado un saldo de \$ 399'282.639, incumpliendo de esta manera las funciones de supervisión establecidas en el literal w) del numeral 9.1.
6. Aunado a lo anterior, se realizó verificación de la información del contrato 490-19, consignada en la plataforma SECOP I de cara a la información consignada en el aplicativo JSP7, evidenciándose que no todas las facturas se encuentran publicadas en la plataforma. Igualmente, se advirtió que la sumatoria de las facturas es de \$ 1.900'328.626 y la información ejecutada del contrato en la carátula del mismo en el aplicativo JSP7 es de \$2.723'167.474.





## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

Por lo anterior, se evidenció debilidad en el cumplimiento de la función de supervisión, conforme al numeral 9.2, literales a), h) y n) del Manual de Supervisión e Interventoría de TRANSMILENIO S.A.

### Otros Contratos:

Se observó que los contratos de prestación de servicios CTO135-2021 y CTO29-2021 no cumplen todas las obligaciones específicas establecidas en los estudios previos de cada uno, como se presenta a continuación:

**CTO135-21:** En la revisión realizada se evidenció que: Durante el 2021 no se observó que la obligación 9 «Acompañar y efectuar el seguimiento a los diferentes asuntos que sean encomendados por la Dirección de Gestión Corporativa.» se presente como ejecutada en ninguno de los informes remitidos por la contratista y autorizada por el supervisor.

**CTO29-21:** En la revisión realizada se evidenció que: De acuerdo con los informes cargados en SECOP no se realizan dos actividades durante el año, las cuales corresponden a la 1 « Apoyar las actividades que demanda la fase de reclutamiento de las convocatorias que se adelanten para la provisión de los empleos de Trabajadores Oficiales de TRANSMILENIO S.A.» y 3 « Adelantar en conjunto con los profesionales designados el análisis de antecedentes de experiencia de los Trabajadores Oficiales inscritos en las convocatorias.», lo descrito en el informe es:

**Actividad 1.** No aplica ya que nos encontramos en fase 1 (Convocatoria Interna de trabajadores TMSA)

**Actividad 3.** Se ejecutará en el período de acuerdo con el cronograma del Proceso de Convocatoria 01 de 2022.

Se evidenció error en la información suministrada en la solicitud de modificación del contrato, toda vez que para el contrato CTO462-21, en el formato de solicitud de adición y prorroga, el valor inicial descrito allí no es coherente con el valor dispuesto en el RP ni en el acta de inicio.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

Lo anterior evidencia, incumplimiento de los estipulados en el Manual de supervisión e interventoría (M-DA-015) versión 3 de septiembre de 2019, Numeral 9. Funciones del interventor y/o supervisor, 9.1. Actividades Generales, Literal a), que impone al supervisor la carga de exigir al contratista el cumplimiento de las obligaciones previstas en el contrato.

### **POSIBLE CAUSA IDENTIFICADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**

Desconocimiento del Manual de Supervisión e interventoría (M-DA-015).

### **DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:**

Investigaciones y sanciones en contra de la entidad, por la no aplicación de normativa interna y externa legal vigente.

### **IMPACTO:**

Menor.

### **PROBABILIDAD:**

Media.

### **NIVEL DE SEVERIDAD:**

De acuerdo con la calificación de la probabilidad y el impacto, el nivel de severidad es moderado.

### **RECOMENDACIÓN(ES):**

1. Cumplir con las funciones de supervisión del contrato.
2. Determinar el proceso establecido para la selección de proveedores sugeridos.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

### HALLAZGO 5

Incumplimiento del artículo 54, numerales 54.1 y 54.2, de la convención colectiva de TRANSMILENIO S.A. 2020-2023.

#### **DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O SITUACIÓN ENCONTRADA:**

La oficina de control interno, en el marco de la auditoría al proceso de gestión de talento humano, evidenció que, para el año 2021, la dirección corporativa, en cabeza del área de salud y seguridad en el trabajo, entregó BONOS SODEXO de dotación al personal que labora en los centros de control y en áreas administrativas, en lugar de la dotación para el trabajo, tal como lo establecen los numerales 54.1 y 54.2 del artículo 54 de la Convención Colectiva 2020-2023.

Lo anterior, previa reunión realizada entre la dirección corporativa y los representantes del sindicato, en donde el profesional especializado del área de talento humano informó que este punto fue acordado en un acta. Cabe resaltar que el acta no fue allegada a la oficina de control interno, y que, mediante concepto emitido por el Ministerio de trabajo, se indica que las actas extra convencionales no pueden modificar lo establecido en la convención celebrada, por lo que se estaría desconociendo lo establecido por la ley.

De otra parte, en los soportes suministrados por el proceso gestión de talento humano, correspondientes a la entrega de las chaquetas, se evidenció que no se cumplen los términos establecidos en la convención colectiva, en el literal 54.1, es decir, antes de terminar el primer trimestre de cada año, ya que se entregan posteriormente. Lo que evidencia falta de planeación en la realización de esta actividad.

Adicionalmente, en el formato «Acta de entrega elementos institucionales Dirección Corporativa», archivadas en las carpetas 2020 y 2021, existe un campo para diligenciar denominado «Devolución elementos», en donde se encuentran formatos sin diligenciar. De acuerdo con esto, el equipo auditor concluye que no se lleva un control para la devolución de los elementos de dotación.

#### **POSIBLES CAUSAS IDENTIFICADAS POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO:**



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

1. Desconocimiento de la normativa que hace referencia a la convención colectiva.
2. Falta de controles efectivos para la entrega y devolución de los elementos de dotación.

### DESCRIPCIÓN DEL RIESGO:

Investigaciones y reclamaciones en contra de la entidad, por el no cumplimiento de lo establecido en la convención colectiva.

### IMPACTO:

Menor.

### PROBABILIDAD:

Media.

### NIVEL DE SEVERIDAD:

De acuerdo con la calificación de la probabilidad y el impacto, el nivel de severidad es moderado.

### RECOMENDACIONES:

1. Fortalecer los controles para la entrega y devolución de los elementos de dotación que se establecen en la convención colectiva.
2. Mejorar la planeación de las adquisiciones de la dotación antes de terminar el primer trimestre de cada año, para que estos elementos sean entregados en el tiempo establecido por la convención colectiva 2020-2023 de TRANSMILENIO S.A.

### OBSERVACIONES

#### RECOMENDACIÓN No 1:

Automatizar el proceso de nómina.

**OBSERVACIÓN:**

Se evidenció que el aplicativo utilizado para la liquidación de nómina (JSP7) no se encuentra automatizado, razón por la cual, se requiere tener diferentes controles manuales, para reducir el riesgo de errores en el pago de la nómina.

**RECOMENDACIÓN No 2:**

Establecer como obligatorio presentar una incapacidad médica emitida por la EPS, para el pago de las incapacidades de uno o dos días, no basta con soportes médicos diferentes a la EPS.

**OBSERVACIÓN:**

En el archivo remitido, donde se consolidaron las incapacidades del 2020 y 2021, se evidenció que de los 649 registros, el 42% (274) son incapacidades de máximo dos días, las cuales son pagadas al 100%, para lo cual la entidad no solicita que el soporte remitido que sea expedido por la EPS.

**RECOMENDACIÓN No 3:**

1. Finalizar, a corto plazo, la política de desconexión laboral, cumpliendo los lineamientos establecidos en los artículos 4 y 5 de la Ley 2191 de 2022.
2. Elaborar estrategias internas para garantizar el derecho de desconexión laboral de los funcionarios de TRANSMILENIO S.A.

**OBSERVACIÓN:**

La oficina de control interno evidencia que no existe una política publicada que se encuentre relacionada con la desconexión laboral. Así mismo, observó que solamente en el procedimiento P-DA-010, denominado «Teletrabajo y trabajo en casa», en la versión 5, existe una definición de desconexión laboral, sin embargo, no se regula ninguno de los aspectos que exigen los artículos 4 y 5 de la Ley 2191 de 2022, que entró en vigencia el 22 de febrero de 2022.



## INFORME DE AUDITORÍA



ALCALDÍA MAYOR DE  
BOGOTÁ

Sin embargo, al indagar al líder del proceso sobre lo evidenciado, entregó un borrador de la política, en la cual no existen aspectos como los lineamientos de las aplicaciones y de tecnologías de la información.

### CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los hallazgos y oportunidades de mejora evidenciadas, resulta necesario tomar acciones correctivas y preventivas tendientes a eliminar la causa raíz de los mismos.

El presente informe fue socializado al director corporativo y al equipo de gestión de talento humano el día 30 de junio de 2022.

### SOLICITUD PLAN DE MEJORAMIENTO

De acuerdo con lo establecido en el procedimiento de formulación y seguimiento a planes de mejoramiento internos, con código P-CI-010, versión 3, de septiembre de 2019, las áreas responsables deberán suscribir dentro de los ocho días hábiles siguientes a la recepción del informe, el respectivo plan de mejoramiento consolidado con acciones correctivas y preventivas que eliminen la causa raíz que generaron los hallazgos contemplados en el presente informe.

Para lo anterior, si las direcciones responsables del proceso lo consideran, la oficina de control interno, dentro de su rol de asesoría, puede acompañar la formulación metodológica del plan de mejoramiento.

### **Sandra Jeannette Camargo Acosta**

Jefe Oficina de Control Interno

**Elaboró:** Nohra Lucia Forero Céspedes, Contratista de la Oficina de Control Interno.

John Edward Burgos Piñeros, Contratista de la Oficina de Control Interno.

Natalia Stefanie Acosta Quiroga, Contratista de la Oficina de Control Interno.

Oscar Pulgarin Lara, Profesional Universitario Grado 4 de la Oficina de Control Interno

**Revisó:** Luz Nelly Castañeda Contreras, Contratista de la Oficina de Control Interno.