



## MEMORANDO

**Referencia: OCI – 14000**

**PARA: JOSE FUENTES ORTEGA**  
Secretario de Despacho E.

**DE: DUMAR ERNESTO CARVAJAL CARRILLO**  
Jefe Oficina Control Interno

**ASUNTO:** Informe de Evaluación independiente al Proceso de Gestión de Talento Humano.

Estimado Secretario Encargado:

En desarrollo de las funciones a cargo de la Oficina de Control Interno y del Plan Anual de Auditoría vigencia 2026, me permito remitir el Informe de Evaluación independiente al Proceso de Gestión de Talento Humano.

El detalle del análisis, así como las observaciones y recomendaciones realizadas por la Oficina de Control Interno sobre este asunto, se encuentran en el documento anexo.

Cordial saludo,

CARVAJAL CARRILLO  
DUMAR ERNESTO

Firmado digitalmente por CARVAJAL  
CARRILLO DUMAR ERNESTO  
Fecha: 2026.05.29 15:30:34 -05'00'

**DUMAR ERNESTO CARVAJAL CARRILLO**  
Jefe de Control Interno

C.C: Comité CICCI

Anexo: Informe de Evaluación independiente al Proceso de Gestion de Talento Humano

NOMBRE, CARGO O CONTRATO		FIRMA
Elaboró:	Gustavo Parra Martinez/ Contratista / OCI Wilmer Andrés Pimentel / Contratista / OC Jose Alfredo Alvarez Castro/ Contratista / OCI Yessica Alejandra Contreras Rodriguez	GPM WAPN JAAC YACR

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Cuida los recursos naturales, ahorra agua y energía.*

Atención al Ciudadano y Agencia Distrital de Empleo:  
Carrera 13 No 27 - 00. Edificio Bochica Local 12 Bogotá, D.C.  
Oficinas Administrativas:  
Calle 28 No 13 A - 35, Edificio Centro de comercio Internacional. Bogotá, D.C  
Teléfonos: 3693777  
www.desarrolloeconomico.gov.co  
Información: Línea 195

GD-P3-F18\_V13\_25/09/2025



## 1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

### Evaluación independiente al proceso Gestión de Talento Humano

<b>Fecha de Suscripción</b>	30/05/2026	<b>Equipo Evaluador</b>	Yesica Alejandra Contreras José Alfredo Álvarez Castro Gustavo Parra Martínez Andrés Pimentel Naranjo
<b>Objetivo General</b>	Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) - proceso de gestión de talento humano de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, gestión de talento humano - ingreso, prevención de acoso laboral y la implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano; para establecer el cumplimiento del objetivo del proceso y la efectividad de los controles diseñados.		
<b>Objetivos Específicos</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Verificar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con: la auditoría al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo practicada durante la vigencia del 2025; la revisión por la alta dirección y la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, con el fin de validar su consistencia y su aporte al mejoramiento del sistema, a partir de la verificación de los criterios de evaluación definidos en las normas correspondientes</li><li>2. Evaluar el proceso de ingreso de personal, verificando: i) el cumplimiento de la normatividad aplicable; ii) la aplicación del principio de mérito en la provisión de empleos; y iii) la adecuada ejecución de actividades asociadas a la vinculación, tales como la provisión de vacantes, el periodo de prueba, la inducción y la gestión ante la CNSC, así como las disposiciones de inclusión laboral.</li><li>3. Verificar, con corte a 31 de diciembre de 2025, el grado de cumplimiento en la ejecución de los planes de gestión de talento humano de la entidad, correspondientes a Capacitación, Estímulos e Incentivos, y Bienestar, mediante la revisión de las metas, actividades y recursos programados frente a los ejecutados, con el fin de identificar brechas de gestión y formular recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento humano institucional.</li><li>4. Evaluar el nivel de avance en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, mediante la verificación de la conformación, formalización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como de las acciones adelantadas por la entidad para su puesta en operación conforme a los nuevos lineamientos, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 y el 30 de marzo de 2026, de acuerdo con el alcance definido.</li></ol>		
<b>Criterios Evaluados</b>	Para el desarrollo de la presente evaluación independiente se identificaron los siguientes criterios normativos que deben ser acatados por la SDDE: <ol style="list-style-type: none"><li>1. La entidad debe atender todas las obligaciones relacionadas con la implementación, funcionamiento y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo relacionadas con: la auditoría al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo practicada durante la vigencia del 2025; la revisión por la alta dirección y</li></ol>		



	<p>la autoevaluación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. La entidad debe contar con un sistema de gestión documental organizado y accesible, que garantice la recopilación y aplicación de la normatividad vigente, lineamientos institucionales y actos administrativos relevantes. Además, debe asegurar la integración efectiva de estos elementos en la planeación estratégica del área de Talento Humano, permitiendo una toma de decisiones fundamentada y alineada con los objetivos institucionales.</li> <li>3. La entidad debe contar con un sistema digital de gestión de información que garantice la integridad, actualización y accesibilidad de los datos del talento humano en tiempo real. Dicho sistema debe permitir la vinculación y depuración de la información en el SIGEP - SIDEAP, la generación de reportes confiables y oportunos sobre la planta de personal, incluyendo diferenciaciones por tipo de vinculación, niveles, antigüedad, perfiles de empleo y caracterizaciones especiales, asegurando una adecuada toma de decisiones y transparencia en la gestión institucional.</li> <li>4. La entidad y las instancias competentes deberán adelantar las acciones necesarias para la implementación de los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, en lo relacionado con la conformación, formalización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral; así como garantizar la gestión oportuna y adecuada de los casos de acoso laboral, conforme a la normatividad vigente.</li> <li>5. La entidad debe formular anualmente los planes de capacitación, estímulo, incentivos, plan de SG SST e integridad y realizar seguimiento y evaluación a los mismos con el fin de determinar su eficacia y establecer acciones encaminadas a su modificación o continuidad de acuerdo a los resultados obtenidos.</li> </ol>								
<p><b>Alcance</b></p>	<p>En desarrollo de la presente evaluación independiente se verificó la gestión realizada por la SDDE en relación con: (i) el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, (ii) Gestión del Talento Humano -Ingreso (iii) Prevención del Acoso Laboral y (iv) Planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 y el 30 de marzo de 2026.</p>								
<p><b>LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b></p>									
<p>No se presentaron para esta evaluación.</p>									
<p><b>SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE TEMAS O ASUNTOS QUE REQUIERON MEJORA POR LA SDDE REGISTRADOS EN INFORMES ANTERIORES</b></p>									
<p>A continuación, se presenta el seguimiento realizado a las oportunidades de mejora presentadas en el informe de evaluación independiente comunicado por la Oficina de control Interno, en la vigencia 2025, respecto de los temas que fueron evaluados en dicho informe y que no son considerados en a presente evaluación.</p>									
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="147 1633 267 1682">ítem</th> <th data-bbox="267 1633 808 1682">Oportunidad de mejora</th> <th data-bbox="808 1633 1276 1682">Observaciones OCI</th> <th data-bbox="1276 1633 1458 1682">Estado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="147 1682 267 1892">1</td> <td data-bbox="267 1682 808 1892"> <p><i>Ajustar el procedimiento GTH-P21-Procedimiento provisión de empleos en encargo y la Guía definida para dicho procedimiento, a fin alinearlos con lo previsto en el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la CNSC y demás disposiciones normativas, reglamentarias y doctrinarias sobre la materia.</i></p> </td> <td data-bbox="808 1682 1276 1892"> <p>El área responsable adjuntó el procedimiento de encargos publicado actualizado en la vigencia 2025 y publicado en febrero de la vigencia 2026, el cual incorpora las políticas de operación del mismo teniendo en cuenta el Criterio Unificado de la CNSC y atendiendo el Plan</p> </td> <td data-bbox="1276 1682 1458 1892"> <p><b>CUMPLIDA</b></p> </td> </tr> </tbody> </table>	ítem	Oportunidad de mejora	Observaciones OCI	Estado	1	<p><i>Ajustar el procedimiento GTH-P21-Procedimiento provisión de empleos en encargo y la Guía definida para dicho procedimiento, a fin alinearlos con lo previsto en el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la CNSC y demás disposiciones normativas, reglamentarias y doctrinarias sobre la materia.</i></p>	<p>El área responsable adjuntó el procedimiento de encargos publicado actualizado en la vigencia 2025 y publicado en febrero de la vigencia 2026, el cual incorpora las políticas de operación del mismo teniendo en cuenta el Criterio Unificado de la CNSC y atendiendo el Plan</p>	<p><b>CUMPLIDA</b></p>	
ítem	Oportunidad de mejora	Observaciones OCI	Estado						
1	<p><i>Ajustar el procedimiento GTH-P21-Procedimiento provisión de empleos en encargo y la Guía definida para dicho procedimiento, a fin alinearlos con lo previsto en el Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la CNSC y demás disposiciones normativas, reglamentarias y doctrinarias sobre la materia.</i></p>	<p>El área responsable adjuntó el procedimiento de encargos publicado actualizado en la vigencia 2025 y publicado en febrero de la vigencia 2026, el cual incorpora las políticas de operación del mismo teniendo en cuenta el Criterio Unificado de la CNSC y atendiendo el Plan</p>	<p><b>CUMPLIDA</b></p>						



2	Definir e implementar un mecanismo para realizar el análisis y valoración objetiva y soportada en evidencia, de las aptitudes y habilidades de los servidores de carrera, con el fin de determinar quién(es) reúne(n) las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto mediante encargo.	de Mejoramiento cumplido por parte la SAF con la OCI.  Se verificó la evidencia remitida y se considera que se ha atendido la oportunidad de mejora planteada en el informe	
3	Capacitar a los funcionarios que participan en la planeación y desarrollo de los procesos de encargo, sobre las disposiciones normativas, reglamentarias y doctrinarias definidas en la Ley 909 de 2004 y emitidas por la CNSC y el DAFP que deben tenerse en cuenta para esta gestión.	El área responsable informa sobre la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, el cual incluyó, actividades de formación orientadas al fortalecimiento de competencias normativas, técnicas y procedimentales de los servidores públicos, incluyendo aquellos que intervienen en procesos de encargo.  Las evidencias reportadas hacen referencia a capacitaciones en temáticas relacionadas con: Derechos de petición, Contratación Pública y Ley de Garantías, Gestión de integridad, Inhabilidades e incompatibilidades, Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, Enfoque hacia la Prevención, Negociación Colectiva, Liquidación de contratos y pérdida de competencia, Manual de funciones.  No se encuentra evidencia de actividades orientadas a Capacitar a los funcionarios que participan en la planeación y desarrollo de los procesos de encargo, sobre las disposiciones normativas, reglamentarias y doctrinarias definidas en la Ley 909 de 2004 y emitidas por la CNSC y el DAFP que deben tenerse en cuenta para esta gestión	<b>NO CUMPLIDA</b>
4	Revisar y ajustar el documento GHT-P21-GU1 Guía Procedimiento de-Provisión de Empleos en Encargo, para alinearlo a las orientaciones del Criterio Unificado 13082019 de 2019 de la CNSC y demás disposiciones sobre encargos, así como las relativas a las equivalencias; a fin de evitar su aplicación en empleos para los cuales no fueron previstas de manera expresa en el MEFCL.	El área responsable informa sobre la actualización del procedimiento de encargos en la vigencia 2025 y publicado en febrero en la vigencia 2026, el cual incorpora las políticas de operación del mismo teniendo en cuenta el Criterio Unificado de la CNSC y atendiendo el Plan de Mejoramiento cumplido por parte la SAF con la OCI.	
5	Revisar y ajustar el MEFCL de la SDDE con el fin de incorporar las equivalencias aplicables en aquellos empleos en los que se considere pertinente, previo análisis de la jerarquía, funciones, competencias y responsabilidades de cada uno.	De otra parte, informa que se proyecta adelantar la actualización, modificación y/o adopción del Manual de Funciones y Competencias Laborales de manera integral, alineada con los resultados del rediseño institucional, el modelo de operación y el análisis de cargas laborales, garantizando coherencia técnica, jurídica y funcional. Indicando que se prevé contar con una versión preliminar del Manual en el mes de julio de 2026, para su posterior	<b>EN DESARROLLO</b>



		socialización y validación antes de su adopción formal.			
		Conforme a las evidencias reportadas (procedimiento de Encargos y Plan de Trabajo Rediseño SDDE; se verifica el avance parcial de las acciones previstas para atender esta oportunidad de mejora			
<b>APLICA PLAN DE MEJORAMIENTO</b>	<b>SI</b>	<b>X</b>	<b>NO</b>	<b>FECHA ENTREGA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO A LA OCI</b>	<b>Junio 11 de 2026</b>

## 2. INFORME EJECUTIVO DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

La auditoría al Proceso de Gestión del Talento Humano Vigencia 2025, estuvo orientada a Determinar el grado de cumplimiento por parte de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) - proceso de gestión de talento humano de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, gestión de talento humano -ingreso, prevención de acoso laboral y la implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano; para establecer el cumplimiento del objetivo del proceso y la efectividad de los controles diseñados

### ASPECTOS LOGRADOS

En lo que respecta al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, si bien se evidenciaron avances en el componente de Evaluación de los Estándares Mínimos, se observó el cumplimiento parcial de la normatividad aplicable a este Sistema, por tanto, no se identifican aspectos logrados para resaltar frente a este componente. En lo referente a la gestión de talento humano -ingreso, la entidad demuestra cumplimiento del 100% en la cuota de inclusión laboral para personas con discapacidad, así como una adecuada articulación institucional con el DASCSD a través del uso obligatorio del aplicativo SEVCOM para la evaluación de competencias de cargos de libre nombramiento y remoción. En lo atinente a la implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano, se destaca la ejecución del 100% de las actividades contenidas en el Cronograma de actividades anexo a Plan de Bienestar de Estímulos e Incentivos correspondiente al 2025; finalmente, en cuanto a la prevención de acoso laboral, se verifican avances y aspectos positivos relacionados con:

- la conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027, así como con soportes documentales asociados al proceso de elección y designación de sus integrantes,
- el funcionamiento operativo del Comité de Convivencia Laboral mediante la realización de sesiones, atención de casos y desarrollo de actuaciones relacionadas con convivencia laboral;
- la implementación de mecanismos de conciliación y espacios de escucha entre las partes,
- las acciones orientadas a la actualización de políticas, protocolos, procedimientos y formatos internos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual,
- la programación y desarrollo de capacitaciones, encuentros y actividades de sensibilización relacionadas con convivencia laboral y prevención del acoso, y
- los avances en la implementación de la Resolución 3461 de 2025 y en el fortalecimiento de los mecanismos internos asociados al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.



## FORTALEZAS

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado o plus de la gestión frente al proceso Gestión de Talento Humano en ninguno de los aspectos evaluados.

## OPORTUNIDADES DE MEJORA

En desarrollo de la presente evaluación se identificaron oportunidades de mejora, relacionadas con: **SG SST i)** El proceso de planificación de la contratación de la auditoría al SG-SST, (Estudios previos) verificando que, en los mismos se detallen los criterios previstos el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019; **ii)** La planificación de la auditoría al SG-SST, con la efectiva participación del COPASST verificando el cabal cumplimiento de las disposiciones que regulan la materia; **iii)** el Desarrollo y documentación de la Revisión por la Alta Dirección al SG-SST, atendiendo los criterios previstos en el Decreto 1072 de 2015; **iv)** la verificación y adecuada documentación de los Accidentes de Trabajo, atendiendo los criterios previstos en la Resolución 312 de 2019 y en el Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes de Trabajo; **v)** La atención y debate en el seno del COPASST de los asuntos relativos al SG-SST; **vi)** La Evaluación Inicial del SG-SST, atendiendo los criterios previstos en el Decreto 1072 de 2015 y **vii)** El seguimiento y evaluación del Plan Anual de trabajo del SG-SST. **Gestión de talento humano - ingreso. i)** La actualización de los manuales de procedimiento GTH-P7 (Ingreso de Personal) y GTH-P8 (Desvinculación de Servidores Públicos); **ii)** El diseño e implementación de controles para los procesos de inscripción, actualización o cancelación ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), y para la inducción específica en el puesto de Trabajo, para el personal en periodo de prueba. **Implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano i)** Fortalecer la planeación operativa y los mecanismos de seguimiento de los Planes y programas, mediante la alineación de los recursos disponibles con el fin de llevar a cabo la ejecución total de las actividades programadas y la generación de evidencias verificables, eliminando las brechas de cumplimiento evidenciadas en este informe, para asegurar que cada acción impacte positivamente en el bienestar de los colaboradores y en la eficiencia institucional. **Prevención de acoso laboral i)** Avance en la actualización y adopción formal de las políticas, protocolos, procedimientos, formatos y demás instrumentos internos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual, **ii)** Fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento, control documental y trazabilidad de las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, **iii)** Implementación de las estrategias institucionales de socialización y apropiación de la Resolución 3461 de 2025, las acciones preventivas orientadas a promover ambientes laborales adecuados y el fortalecimiento de la cultura organizacional en materia de convivencia laboral.

## RIESGOS MATERIALIZADOS

<b>SG-SST</b>	Se verifica la materialización del riesgo GTH_R5 administrado por el proceso Gestión de Talento Humano, relacionado con <i>"...incumplimientos normativos debido a Omisión de responsabilidades por parte del empleador sobre los estándares del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo"</i>
<b>Gestión de talento humano -ingreso</b>	No se evidenció la materialización de riesgos respecto de este objetivo.



<b>Implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano</b>	No se evidenció la materialización de algún riesgo administrado por el proceso de Talento Humano en lo que concierne a este objetivo; sin embargo, se recomienda atender lo establecido en la oportunidad de mejora con el fin de evitar la posible presentación de un evento que afecte este proceso.
<b>Prevención de acoso laboral</b>	No se evidenció la materialización de riesgos respecto de este objetivo.

## HALLAZGOS

En desarrollo de la presente evaluación independiente, se identificaron 2 hallazgos relacionados con: **i)** Cumplimiento parcial de las disposiciones normativas aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y **ii)** Deficiencias en la contratación del servicio de auditoría al SG-SST

## CONCLUSIONES GENERALES

Con base en la revisión y análisis de la información recibida y una vez aplicadas las pruebas de evaluación independiente al proceso de Gestión del Talento Humano se plantean las siguientes conclusiones generales: **SG\_SST**. Se dio cumplimiento con lo relativo a la evaluación de los estándares mínimos del SST, y atendió de manera parcial las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2015 y la Circular 027 de 2026 emitidas por el Ministerio de Trabajo, respecto de las responsabilidades frente a: la auditoría al Sistema SG-SST, la Revisión por la Alta Dirección, la investigación de los accidentes de trabajo; la Evaluación Inicial del SST y el seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST. **Gestión de talento humano -ingreso**. Se evidencia un cumplimiento parcial de las disposiciones legales aplicables. Si bien la entidad alcanzó un 90% de ejecución en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, se detectaron incumplimientos normativos en la oportunidad de los reportes ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) de la CNSC, así como en la formalización de las inducciones específicas en el puesto de trabajo. **Implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano** En términos generales se evidencia el cumplimiento de los planes de gestión de talento humano; el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos alcanzó un cumplimiento del 94,3% (33 de 35 actividades), el Cronograma Anexo de estímulos e incentivos ejecutó la totalidad de sus actividades, y el Plan de Capacitación registró un cumplimiento integral, El Programa ALDAS presentó el menor nivel de ejecución con un 70% de cumplimiento. Las principales brechas identificadas corresponden a la falta de entregables documentales en algunas actividades y a la no ejecución de acciones del componente de diversidad e inclusión. **Prevención de acoso laboral**. La entidad presenta un nivel de avance parcial en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, evidenciándose acciones preliminares y mecanismos básicos de operación del Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, persisten retos institucionales asociados a la adecuación normativa, actualización documental, fortalecimiento procedimental y consolidación de mecanismos de seguimiento y control que permitan garantizar el cumplimiento integral y efectivo de las disposiciones contenidas en la nueva regulación.

### 3. INFORME DETALLADO DE LA EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

En el marco del Plan Anual de Auditoría 2026, la Oficina de Control Interno llevó a cabo la evaluación independiente del proceso institucional *Gestión de Talento Humano*, con el objetivo de verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes aplicables a seguridad y salud en el trabajo, la Gestión del Talento Humano -Ingreso, la Prevención del Acoso Laboral y los Planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración de este informe se tuvo en cuenta como insumo, la información proporcionada por la Dirección de Gestión Corporativa DGC, el Comité de Convivencia Laboral CCL y el Despacho de la Secretaría; adicionalmente, se consultó la intranet y página web institucionales y se realizaron mesas de trabajo con los integrantes de algunas instancias de gestión, con el fin de validar y complementar la información recopilada.

A continuación, se presentan los resultados por cada uno de los objetivos específicos planteados:

#### 3.1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO 1

##### 3.1.2 Resultados de la Prueba y Análisis.

##### ***Auditoría al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

La normatividad aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST<sup>1</sup> exige a la Entidad realizar una auditoría de cumplimiento al Sistema teniendo en consideración 19 criterios para su planificación y ejecución, así como definir e implementar un plan de manejo para atender los resultados de dicha auditoría.

Con el fin de verificar el cumplimiento de este deber, se solicitó al área responsable el *Informe de Auditoría al SG-SST vigencia 2025*; la información relativa a la contratación del servicio de auditoría, las actas del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST vigencia 2025 y la comunicación de los resultados de esta evaluación a las instancias correspondientes.

A partir de la revisión de la información recibida y del Informe de Auditoría al SG-SST 2025, se estableció que este adolece de vacíos metodológicos, pues no atiende los criterios definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

**Tabla 1 CUMPLIMIENTO CRITERIOS AUDITORÍA SG-SST 2025  
Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019**

Fuente	Criterio	Cumple	Observacion OCI
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29 Resolución 312 de 2015 art 16	Debe ser planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	<b>NO CUMPLE</b>	El área responsable aportó el documento " <i>PLAN_DE_AUDITORIA_SGSST</i> " elaborado por la firma JARGU SA Corredores de seguros, en dicho documento no se registra evidencia de

<sup>1</sup> Decreto 1072 de 2015 artículos 2.2.4.6.29 y 2.2.4.6.30; y en los Estándares Mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV o V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV o V, definidos en el artículo 16 de la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Fuente	Criterio	Cumple	Observacion OCI
			la participación del COPASST, en la planificación de la auditoría
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29	Si se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.	<b>NO APLICA</b>	
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29 Resolución 312 de 2019 art 16	Define la idoneidad de la persona que sea auditora,	<b>CUMPLE</b>	El área responsable aportó el documento "Informe de Auditoría Interna Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST Secretaria Desarrollo Económico 2025" elaborado por la firma JARGU SA Corredores de seguros, en dicho documento se indica que el informe es presentado por la Profesional SST Licencia (Renovación) NO.24010 de 2025 ANGIE KATHERINE VIRGUEZ GUEVARA Profesional SST Licencia NO. 6191 de 2019. No se aportó evidencia de la respectiva licencia. En este punto se encuentra que, la solicitud para el desarrollo de esta auditoría, se tramitó con la firma JARGU Corredores de Seguros S.A; en tal sentido, es a esta empresa a quien le corresponde acreditar la correspondiente licencia de SST, sin perjuicio de la acreditación de la respectiva licencia de la persona que suscribe el informe como auditora.
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29 Resolución 312 de 2019 art 16	Con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. Defina el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes,	<b>NO CUMPLE</b>	En el "Informe de Auditoría Interna Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST Secretaria Desarrollo Económico 2025" aportado por el área responsable, se señala el siguiente alcance: <i>La auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó con base en la información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la entidad SECRETARIA DESARROLLO ECONÓMICO.</i> No se indica expresamente que, el alcance de la auditoría cubra todas las áreas de la empresa.
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29	Tomó en consideración resultados de auditorías previas.	<b>NO CUMPLE</b>	El informe de auditoría aportado por el área responsable, no hace referencia alguna al informe del SG-SST de la vigencia 2024

Fuente	Criterio	Cumple	Observacion OCI
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.29	Los resultados de la auditoría fueron comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas	<b>NO CUMPLE</b>	Se allegó por parte de la SAF, el acta de la reunión del 21 de enero de 2026, con participación de la Secretaría de Desarrollo Económico y dos asesoras del Despacho, en la cual, la contratista responsable del SST, presenta los resultados de la auditoría al SG-SST 2025, realizada por la firma JARGU Corredores de Seguros S.A. y se informa que, las acciones de mejora correspondientes para atender los hallazgos (no conformidades) y las observaciones presentadas en dicho informe, serán incorporadas en el Plan Anual de Trabajo del SST para el 2026.  De otra parte, se remitió el Acta de COPASST del 27 de febrero de 2026, en la cual la contratista responsable del SST, presenta al Comité, los resultados de la auditoría al SG-SST 2025, realizada por la firma JARGU Corredores de Seguros S.A. Conforme a lo anterior, si bien se verifica que, tanto a alta dirección, como el COPASST, fueron enterados de los resultados de la auditoría, dicha comunicación no se realizó por parte del auditor al término de la auditoría, sino por parte del contratista responsable del SST de la entidad.
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;	<b>CUMPLE PARCIAL</b>	Si bien el informe reporta un hallazgo señalando que, " <i>No se evidencia política de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SGSST) actualizada y firmada por representante legal de la entidad</i> ", esta afirmación desconoce la existencia de la resolución 1944 de noviembre de 2025, por medio de la cual se adopta la política de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La participación de los trabajadores;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La gestión del cambio;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto



Fuente	Criterio	Cumple	Observacion OCI
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;	<b>CUMPLE PARCIAL</b>	El informe reporta un hallazgo señalando que, "No se evidencia procedimiento para la adquisición de bienes y servicios" Este hallazgo desconoce la existencia de los procedimientos de contratación por las diferentes modalidades de contratación, que incluye, la identificación de las necesidades y la definición de las características del bien o servicio a contratar; en los eventos en que la adquisición de los B/S requieran considerar aspectos relacionados con la SST, se incorporaran las condiciones correspondientes en la definición de las características del respectivo B/S a contratar.
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;	<b>NO CUMPLE</b>	<b>En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto</b>
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La supervisión y medición de los resultados;	<b>NO CUMPLE</b>	En el informe de auditoría no se hace alusión específica a este aspecto
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;	<b>CUMPLE PARCIAL</b>	El informe reporta un hallazgo señalando que, "No se evidencian registros o soportes de reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales," igualmente un hallazgo que señala: "No se evidencian registros o soportes de investigación de incidentes, accidentes de trabajo, ..."
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	El desarrollo del proceso de auditoría;	<b>CUMPLE</b>	En el apartado 3 de informe de auditoría se hace referencia a la descripción de la actividad, indicando que la misma se realizó mediante 3 reuniones virtuales orientadas a la verificación de los requisitos previstos en la resolución 312 de 2019 y a la comunicación de los resultados de la auditoría
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.30	La evaluación por parte de la alta dirección.	<b>NOCUMPLE</b>	El informe señala dentro de las fortalezas del SG-SST que: "Se evidencian ciclo de auditoría de manera anual, autoevaluación y revisión por la alta dirección." no obstante, en la respuesta remitida por el área sobre este particular, informa que " Durante la vigencia del 2025, no se realizó la revisión por la alta dirección de los resultados del SGSST "

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

Conforme a estos resultados, se encuentra que, de los 19 criterios previstos, 1 no resultaba aplicable; de los 18 criterios efectivamente verificados, 2 (11%), se cumplieron; 3 (17%) se cumplen parcialmente y 13 (72%), no fueron cumplidos.

Adicional a lo anterior, se observaron las siguientes situaciones:

El Decreto 1072 de 2015 prevé que la obligación frente a la realización de la auditoría anual al SG-SST recae en el empleador; para la vigencia 2025, dicha auditoría fue adelantada por la firma JARGU Corredores de seguros S.A. en el mes de diciembre de 2025; revisado el informe y la información de soporte remitida por el área responsable, se evidencian los siguientes vacíos en la planificación, ejecución, informe y comunicación de resultados:



### **Planificación de la auditoría**

En lo que respecta a la planificación de la auditoría al SG-SST, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.29 señala *“El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo; en el mismo sentido, la Resolución 312 de 2019 en su artículo 16 ítem 55 prevé como uno de los estándares mínimos del SG-SST, que la entidad debe, “Realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo”.*

Se solicitó información al área responsable sobre los Estudios previos y contrato suscrito para el desarrollo de la auditoría al SG-SST 2025; en respuesta a dicha solicitud, el área responsable remitió copia del correo electrónico del 9 de diciembre, en el cual se solicita a la profesional SST de JARGU S.A Corredores de Seguros<sup>2</sup>, la siguiente información:

*Alcance y metodología de la auditoría.  
Documentos requeridos por el auditor.  
Costos asociados.  
Tiempos estimados.  
Recursos o apoyos que la Secretaría debe disponer.  
Información contractual o administrativa necesaria.”*

Por su parte, la firma JARGU Corredores de Seguros S.A, en correo del 10 de diciembre de 2025 remitió información sobre las fechas en las que se realizaría la auditoría; indicó el valor del servicio y relacionó la información requerida para el desarrollo de la auditoría; no se encuentra en esta comunicación, ni en ningún otro documento allegado por el área responsable, información relativa al alcance y la metodología de la auditoría, ni sobre la comunicación con el COPASST, para efectos de la planificación de la misma.

Conforme a la información reportada, no se encuentra evidencia de que se haya adelantado un proceso formal, bajo ninguna de las modalidades de contratación previstas por la entidad, para la contratación de este servicio; en tal sentido, no se definieron previamente por parte de la entidad las condiciones y requisitos mínimos del servicio a contratar, ni se documentaron debidamente las obligaciones de la empresa contratista; para garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones que regulan lo concerniente a la auditoría al SG-SST.

De otra parte, revisada la información remitida por el área responsable, no se encuentra evidencia de la participación del COPASST en la planificación de la auditoría, tal como lo prevé la normatividad vigente.

---

<sup>2</sup>La firma JARGU S.S Corredores de seguros, suscribió el contrato 667-2024, cuyo objeto es el Prestar los servicios de intermediación de seguros y asesoría integral para la formulación, implementación, manejo, administración, seguimiento y control del programa de seguros, destinados a proteger las personas, bienes e intereses patrimoniales de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, o aquellos por los que llegara a ser legalmente responsable

En este punto se encuentra que, sobre este mismo aspecto, en el informe de Evaluación Independiente al Proceso de Gestión de Talento Humano 2025, se comunicó la siguiente oportunidad de mejora:

*“Planificar, con la participación del COPASST, el proceso de contratación o de gestión interna para el desarrollo de la auditoría al SG-SST, asignando los recursos necesarios, definiendo el perfil del auditor y las condiciones del servicio a contratar, de acuerdo con las directrices definidas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo en esta materia.”*

Conforme a lo expuesto, esta oportunidad no fue atendida por la administración y se mantiene la misma situación observada.

En lo referente al alcance de la auditoría, la Resolución 312 de 2019, prevé que la auditoría se debe adelantar *“Con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año...”*. En el Informe de Auditoría Interna Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST Secretaria Desarrollo Económico 2025, aportado por el área responsable, se señala el siguiente alcance: *“La auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizó con base en la información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la entidad SECRETARIA DESARROLLO ECONÓMICO”*; no se indica expresamente que, el alcance de la auditoría cubra todas las áreas de la empresa.

Por su parte, el Parágrafo del citado artículo 2.2.4.6.29 de Decreto 1072 de 2015 establece que, *“El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. ...”* El informe de auditoría aportado por el área responsable, no hace referencia alguna al informe del SG-SST de la vigencia 2024.

Finalmente, es pertinente señalar que, sobre este mismo particular, en el informe de Evaluación Independiente al Proceso de Gestión de Talento Humano 2025, se comunicó el siguiente hallazgo:

*De acuerdo con los resultados de las pruebas aplicadas en desarrollo de la presente evaluación independiente, se evidenció que durante 2024 la Secretaría no realizó auditoría al SG-SST sino que recibió la ejecutada por parte de la ARL, la cual no atiende los criterios definidos en las disposiciones citadas; tampoco se adelantó la revisión por la alta dirección, ni la autoevaluación de los estándares mínimos del SG-SST; igualmente se evidenciaron deficiencias respecto de la investigación y seguimiento de los accidentes laborales.*

Para atender este hallazgo, el área responsable formuló el correspondiente Plan de Mejoramiento, el cual, plantea cuatro acciones, con fecha de cumplimiento dic 31 de 2025; una de las cuales señala:

*Realizar en reunión ordinaria con COPASST, planificación de la auditoría al SG SST para la actual vigencia*

Con corte a diciembre de 2025, se reporta la acción como cumplida con fundamento en la realización de la siguiente actividad.

*“... capacitación virtual el 17 de diciembre de 2025, (10 am a 11 am) la cual fue dirigida por la ARL Positiva para los miembros del comité de COPASST, Área de Talento*



*Humano y la responsable del SGSST (integrantes del SAF) con relación a la planificación de la auditoría al SG SST. (Evidencia en el One Drive)”*

Si bien la actividad reportada está relacionada con la planificación de la auditoría; no constituye evidencia idónea para verificar el cumplimiento de la obligación relativa a la participación efectiva del COPASST, en la planificación de la auditoría al SG-SST

De acuerdo con lo hasta aquí expuesto, si bien se adelantaron actividades para dar cumplimiento a la acción de mejora propuesta, las mismas no resultaron efectivas, pues, tal como se ha indicado, la auditoría al SG-SST realizada en la vigencia 2025, no fue planificada con la participación del COPASST

### **Ejecución de la auditoría al SG-SST**

En relación con la ejecución de la auditoría se identifican las siguientes deficiencias:

Se advierten vacíos metodológicos y de cumplimiento; no se atienden de manera integral los criterios definidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019; revisado el informe presentado, el mismo no hace alusión, entre otros aspectos, a temas relativos a: **(i)** El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado; **(ii)** La participación de los trabajadores; **(iii)** El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas; **(iv)** El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores; **(v)** La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); **(vi)** La gestión del cambio;

No se encuentra evidencia de actividades de auditoría (entrevistas, requerimientos de información, etc.) que vinculen en su ejecución a los diferentes actores del SG-SST (Alta Dirección, COPASST, empleados y contratistas); de acuerdo con la información reportada, la auditoría se adelantó con base en la información aportada por la entidad y mediante tres (3) reuniones virtuales con la contratista asignada como responsable del SG-SST de la entidad.

El instrumento aportado como soporte fundamental de la auditoría, corresponde a la “*Lista de Chequeo Verificación Estándares Mínimos Aplicables al SG-SST Empresas de Más de Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas con Cualquier Riesgo o con Riesgo IV o V con cualquier Número de Trabajadores*”, que es un instrumento dispuesto por el Ministerio de Trabajo, dirigido a los empleadores, este instrumento, está orientado a la aplicación de otro de los controles del SG-SST, como es la *Evaluación de los Estándares Mínimos*; si bien la auditoría al SG-SST debe considerar esta evaluación como uno de sus insumos, el instrumento más idóneo para la verificación de estos estándares en el marco de la auditoría al SG-SST, sería la matriz de *Estándares Mínimos Aplicables al SG-SST Empresas de Más de Cincuenta (50) Trabajadores Clasificadas con Cualquier Riesgo o con Riesgo IV o V con cualquier Número de Trabajadores*, contenida en el artículo 16 de la Resolución 312 de 2019, la cual, además de identificar cada uno de los criterios, establece el “**MODO DE VERIFICACIÓN**”, indicando, las actividades de verificación correspondientes para cada aspecto evaluado.

### **Informe de auditoría SG-SST**

En primer término, en lo que hace relación al procedimiento de auditoría; para el caso de la evaluación del SG-SST, se aplican, de manera general las orientaciones contenidas en la



Norma Técnica ISO 19011 de 2018<sup>3</sup>; revisado el informe, el mismo no atiende los criterios metodológicos previstos en dicha norma.

Ahora bien, revisado el informe de auditoría al SG-SST, elaborado por la firme JARGU S.A Corredores de seguros., se identifican las siguientes imprecisiones en su contenido que afectan su rigurosidad y consistencia.

- *Insuficiencia en la identificación de los Criterios de Evaluación,*

El informe cita como criterios los siguientes:

- ✓ *Resolución 0312 de 2019 – Ministerio de Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).*
- ✓ *Uso de Lista de chequeo de evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) del Ministerio de Trabajo. (Documento Anexo).*
- ✓ *Información documentada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la entidad SECRETARIA DESARROLLO ECONÓMICO.”*

Desde el punto de vista técnico, en el marco del proceso de auditoría, el concepto “*Criterios de auditoría*” se define como el “*conjunto requisitos usados como referencia frente a la cual se compara la evidencia objetiva*”

Para el caso de la auditoría al SG-SST, tales criterios se encuentran, fundamentalmente, en el Decreto 1072 de 2015<sup>4</sup>, las Resoluciones: 1401 de 2007<sup>5</sup>, 312 de 2019<sup>6</sup>, 2607 de 2024<sup>7</sup>, todas ellas del Ministerio de Trabajo; igualmente, en el ámbito interno de la SDDE, se encuentran: la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, el procedimiento *gth-20 Reporte e Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo v1*. Salvo la Resolución 312 de 2019, las demás disposiciones, no son consideradas dentro de los criterios de auditoría.

- *Hallazgos sin sustento*

El informe presentado por la por la firma JARGU Corredores de seguros S.A. en el mes de diciembre de 2025, plantea los siguientes hallazgos que no cuentan sustento que los valide; sin que respecto de dichos hallazgos se haya presentado objeción alguna por parte de la administración.

**Tabla 2 Hallazgos sin sustento informe JARGU Corredores de seguros S.A**

Hallazgo Presentado en el Informe	Observación OCI
-----------------------------------	-----------------

<sup>3</sup> Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión.

<sup>4</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

<sup>5</sup> Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

<sup>6</sup> Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

<sup>7</sup> Por la cual se modifica el artículo 2 de la Resolución 1905 de 2017 en relación con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos



<p><i>No se evidencia política de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SGSST) actualizada y firmada por representante legal de la entidad. Incumpliendo con lo que establece la resolución 0312 de 2019 en el capítulo III del artículo 16 ítem 12. El empleador debe establecer por escrito la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y comunicarla al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) - COPASST. La política debe ser fechada y firmada por el representante legal y expresa el compromiso de la alta dirección.</i></p>	<p>El hallazgo desconoce la Resolución 1944 del 19 de noviembre de 2024, por medio de la cual se adopta la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SDDE.</p> <p>No obstante, se encuentra que, dicha política no fue revisada o actualizada en la vigencia 2025, incumpliendo lo previsto en el artículo 5º de la citada resolución</p>
<p><i>No se evidencia objetivos de Seguridad Y Salud en el Trabajo (SGSST) actualizados y firmados por representante legal de la entidad. Incumpliendo con lo que establece la resolución 0312 de 2019 en el capítulo III del artículo 16 ítem 13. El empleador debe Definir los objetivos del Sistema de Gestión de SST de conformidad con la política de SST, los cuales deben ser claros, medibles, cuantificables v tener metas. coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario y se encuentran en documento firmado por el empleador.</i></p>	<p>En el artículo 2º de a Resolución 1944 de 2024 se definen los objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV; de igual forma, en la página 9 del documento “Plan de Trabajo Seguridad y Salud en el Trabajo 2025” se encuentran definidos los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la vigencia 2025</p>
<p><i>“No se evidencia procedimiento para la adquisición de bienes y servicios”</i></p>	<p>El hallazgo desconoce la existencia de los procedimientos de contratación por las diferentes modalidades de contratación, que incluyen, entre otros aspectos, la identificación de las necesidades; la definición de las características del bien o servicio a contratar y los requisitos que debe acreditar el contratista; en los eventos en que la adquisición de los B/S requieran considerar aspectos relacionados con la SST, se deben incorporar las condiciones correspondientes en la definición de las características del respectivo B/S a contratar.</p>
<p><i>No se evidencian registros o soportes de reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, incumpliendo con lo que establece la resolución 0312 de 2019 en el capítulo III del artículo 16 ítem 31. El empleador debe Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas.</i></p>	<p>En desarrollo de la presente Evaluación, el área responsable informo sobre 9 accidentes de trabajo, presentados durante la vigencia 2025 y, respecto de 5 de ellos, presentó los respectivos reportes a la ARL: El hallazgo formulado, supone la ausencia total de registros.</p>
<p><i>No se evidencian registros o soportes de investigación de incidentes, accidentes de trabajo, incumpliendo con lo que establece la resolución 0312 de 2019 en el capítulo III del artículo 16 ítem 32. Se debe Investigar los incidentes, y todos los accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, con la participación del COPASST: determinando las causas: básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos</i></p>	<p>En desarrollo de la presente Evaluación, el área responsable informo sobre 9 accidentes de trabajo, presentados durante la vigencia 2025 y, respecto de 5 de ellos, presentó los respectivos formatos de investigación de accidentes de trabajo. El hallazgo formulado, supone la ausencia total de registros.</p>

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

## Comunicación del Informe

El Decreto 1072 de 2015 en el párrafo de su artículo 2.2.4.6.29, prevé que:

*“El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.*

***Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.***” (Negrilla fuera de texto)

Por su parte, el ARTÍCULO 2.2.4.6.31 ibidem, señala:

*“ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, **resultados de las auditorías** y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.”* (Negrilla fuera de texto)

Conforme a la evidencia aportada en primera instancia por el área responsable, el informe fue comunicado únicamente a la contratista encargada del SST (ver acta de cierre de la auditoría); no se encontró evidencia de la comunicación de los resultados, por parte del auditor, a la Alta Dirección, ni al COPASST, ni a la DGC o a la SAF, como instancias o dependencias responsables de adelantar las medidas preventivas y de realizar la revisión por la alta dirección.

No obstante, en atención a un segundo requerimiento, se allegó por parte de la SAF, el acta de la reunión del 21 de enero de 2026, con participación de la Secretaría de Desarrollo Económico y dos asesoras del Despacho, en la cual, la contratista responsable del SST, presenta los resultados de la auditoría al SG-SST 2025, realizada por la firma JARGU Corredores de Seguros S.A. y se informa que, las acciones de mejora correspondientes para atender los hallazgos (no conformidades) y las observaciones presentadas en dicho informe, serán incorporadas en el Plan Anual de Trabajo del SST para el 2026.

De otra parte, se remitió el Acta de COPASST del 27 de febrero de 2026, en la cual la contratista responsable del SST, presenta al Comité, los resultados de la auditoría al SG-SST 2025, realizada por la firma JARGU S.A. Corredores de Seguros

Conforme a lo anterior, si bien se verifica que la alta dirección, como el COPASST, fueron enterados de los resultados de la auditoría, dicha comunicación no se realizó por parte del auditor al término de la auditoría, sino por parte del contratista responsable del SST de la entidad.

En consecuencia, se concluye que, la auditoría al SG-SST en la vigencia 2025 adelantada por la firma JARGU Corredores de Seguros S.A., adolece de vacíos técnicos y conceptuales pues no cumple con los estándares previstos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019, presenta deficiencias relativas a su planificación, metodología y rigor técnico y conceptual, lo mismo que en la consistencia de sus conclusiones y la comunicación de sus resultados.

### **Revisión por la Alta Dirección al SG-SST**

El Decreto 1072 de 2015 ordena a la Alta Dirección de la Secretaría realizar una revisión anual del SG-SST, con el fin de establecer el grado de cumplimiento de la política y objetivos

de seguridad y salud en el trabajo, la gestión de riesgos y controles asociados a esta materia, la implementación del plan de trabajo anual, la asignación y uso de recursos, los resultados de indicadores del Sistema, entre otros aspectos relevantes.

Con el fin de verificar el cumplimiento de este deber, se solicitó al área responsable el Informe de Revisión por la Alta Dirección al SG-SST, las evidencias de la divulgación del citado informe al COPASST y al responsable del Sistema, y el Plan de manejo formulado para atender los resultados de dicha revisión. La información recibida se contrastó con los criterios establecidos en el Decreto 1072 de 2015 para esta revisión al SG-SST, frente a lo cual se observaron los siguientes resultados:

**Tabla 3. Verificación cumplimiento Revisión por la Alta Dirección al SG-SST**

Criterio	Cumple	Observación OCI
Debe realizarse por lo menos una (1) vez al año.	<b>NO CUMPLE</b>	El área responsable, en respuesta a la inquietud, presentada sobre este particular señaló: <i>Durante la vigencia del 2025, no se realizó la revisión por la alta dirección de los resultados del SGSST, lo cual se evidenció en la Auditoría del SGSST. Para lo cual se tiene contemplado en el plan anual de trabajo en el mes de septiembre de la vigencia 2026. Esta situación implica un incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 312 de 2009</i>
Tuvo en cuenta las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.		
Determinó en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos		
Cumplió con los propósitos de la revisión por la alta dirección, conforme a lo definido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.31		
El informe fue divulgado al COPASST		
El informe fue divulgado al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)		
Se definieron e implementaron las acciones preventivas, correctivas y de mejora correspondiente		

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

De otra parte, se encuentra que, respecto de este criterio, en el informe de Evaluación Independiente al Proceso de Gestión de Talento Humano 2025, se comunicó una oportunidad de mejora en los siguientes términos:

- *Realizar la revisión por la Alta Dirección al SG-SST con el fin de establecer el grado de cumplimiento de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, la efectividad de la gestión de riesgos y controles asociados a esta materia, la implementación del plan de trabajo anual, la asignación y uso de recursos, los resultados de indicadores del Sistema, entre otros aspectos relevantes.*

De acuerdo con lo anterior, se encuentra que, a pesar de lo observado por la OCI en el informe anterior, la administración desatendió las recomendaciones, manteniendo la situación de incumplimiento de esta obligación.

### **Autoevaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST**



De acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Trabajo<sup>8</sup>, la SDDE debe autoevaluar anualmente la aplicación de los Estándares Mínimos del Sistema SG-SST, elaborar el plan de mejoramiento conforme a los resultados obtenidos y reportar los resultados al Ministerio de Trabajo. Una vez revisada la información suministrada por la dependencia responsable, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 3 Verificación cumplimiento Autoevaluación de Estándares Mínimos del SG-SST**

CRITERIO	CUMPLE	OBSERVACIÓN OCI
Se realizó dentro del término definido en el artículo 26 de la Resolución 0312 de 2019	CUMPLE	Si, se realizó el reporte dentro del término previsto en la Resolución 032 de 2019 y en la Circular 009 del 22-ene-25 del Ministerio de Trabajo
Se diligenció el formato establecido en el artículo 27 de la Resolución 312 de 2019	CUMPLE	En la respuesta remitida por el área responsable sobre este asunto, se remitieron los siguientes documentos: Formato de reporte de evaluación de estándares mínimos suscrito por la representante legal y la contratista responsable del SG-SST de fecha 5 de febrero de 2026
Se formuló el Plan de Mejoramiento conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Resolución 312 de 2019	CUMPLE	Formato de Resultados de la evaluación de Estándares Mínimos con número de radicado: REME-SGSST - 952979 - 2025 - 1 del 5 de febrero de 2026
Se realizó el reporte de la autoevaluación y del Plan de Mejoramiento en el link definido en las Circular 009 del 22-ene-25	CUMPLE	Formato de Plan de mejora para la Evaluación de Estándares Mínimos SGSST - Vigencia 2025
Se rindió informe sobre el avance el plan de mejoramiento correspondiente a la autoevaluación de la vigencia 2023 en el mes de julio de 2025, de acuerdo con la Circular 015 del 27-feb-25, teniendo en cuenta las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales.	CUMPLE	Constancia de reporte de Estándares Mínimos expedida por la ARL Positiva, el 5 de febrero de 2026.
El informe fue divulgado al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	CUMPLE	El reporte fue suscrito por la representante legal y la responsable del SG-SST de la entidad
Se definieron e implementaron las acciones preventivas, correctivas y de mejora correspondientes.		Se remitió el Formato de Plan de mejora para la Evaluación de Estándares Mínimos SGSST - Vigencia 2025

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

Conforme a lo anterior, se verifica el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de los estándares mínimos del SG-SST, para la vigencia 2025.

### **Investigación de accidentes de trabajo**

De acuerdo con la normatividad vigente, la Secretaría tiene a cargo ciertos deberes en relación con el reporte, investigación, prevención, y gestión de información estadística sobre incidentes y accidentes de trabajo, así como sobre las enfermedades laborales<sup>4</sup>; razón por la cual, se revisó la información remitida por el área responsable obteniendo los resultados que se describen a continuación:

<sup>8</sup>Resolución 0312 de 2019 Artículo 26. Implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Circular 009 del 22-ene-2025: "...todas las empresas y entidades destinatarias de la presente circular deberán registrar la autoevaluación correspondiente al año 2024, en la aplicación disponible en el dominio <https://sgri.mintrabajo.gov.co>, dentro del período comprendido entre el 03 de febrero y el 28 de marzo de 2025."



**Tabla 4. Verificación cumplimiento Investigación Seguimiento Accidentes de Trabajo**

FUENTE	CRITERIO	CUMPLE	COMENTARIO OCI
RESOLUCION 312 de 2019 Ministerio de Trabajo	Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) todos los accidentes laborales dentro de los 2 días siguientes	PARCIALMENTE	Solo se remitió evidencia del reporte a la ARL de 5 de los 9 accidentes de trabajo presentados durante la vigencia 2025, los cuales fueron reportados dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del hecho
	Reportar a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes laborales	NO CUMPLE	No se aportó evidencia sobre este aspecto
	Se investigaron todos los accidentes de trabajo	PARCIALMENTE	Solo se remitió evidencia de 5 de los 9 accidentes de trabajo presentados durante la vigencia 2025
	Se investigan los incidentes, accidentes de trabajo con la participación del COPASST s	PARCIALMENTE	Conforme a lo previsto en el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo, una vez reportado el accidente, se debe conformar un equipo de investigación, conformado, entre otros, por un representante del COPASST; no obstante, los formatos de investigación de accidente de trabajo de 2025 de los 5 casos documentados, no permiten verificar dicha participación;
	La investigación de los incidentes, accidentes de trabajo se realizó dentro de los 15 siguientes a su ocurrencia	NO CUMPLE	Los 5 formatos de investigación de los accidentes registrados en el 2025, que fueron remitidos por el área responsable, señalan como fecha de la investigación, registran fechas de investigación del año 2024. Tomando como referencia para determinar la fecha de la investigación, las planillas de asistencia de las reuniones para investigación de los AT, se encuentra lo siguiente: María Fernanda López: No Fecha de AT: 23 de mayo de 2025 Fecha reunión investigación AT 27 de julio de 2025 Luz Marina Ortega Fecha de AT: 9 de abril de 2025 Fecha reunión investigación AT 27 de julio de 2025 Maritza Jiménez Ramos Fecha de AT: 10 de mayo de 2025 Fecha reunión investigación AT 15 de julio de 2025 Manuel Eduardo Ríos Fecha de AT: 10 de abril de 2025 Fecha reunión investigación AT 27 de julio de 2025 Rocío Suarez Fecha de AT: 26 de febrero de 2025 Fecha reunión investigación AT 11 de abril de 2025 Conforme alo anterior, no se da cumplimiento a lo previsto en la Resolución 310 de 2018, respecto del término para la realización de la investigación de los AT
Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) todos los accidentes	PARCIALMENTE	Solo se remitió evidencia del reporte a la ARL de 5 de los 9 accidentes de trabajo presentados durante la vigencia 2025, los cuales fueron reportados dentro de los dos días siguientes a la ocurrencia del hecho	

FUENTE	CRITERIO	CUMPLE	COMENTARIO OCI
Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes de Trabajo	laborales dentro de los 2 días siguientes		
	Remisión historia clínica del accidente e incapacidad médica	NO CUMPLE	No se aportó evidencia sobre este aspecto
	Conformación Equipo investigador	NO CUMPLE	Conforme a lo previsto en el procedimiento de investigación de accidentes de trabajo, una vez reportado el accidente, se debe conformar un equipo de investigación, conformado por: 1 el jefe de la dependencia del funcionario y/o Contratista accidentado 2. El Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Un Representante del COPASST. y 4. Un Brigadista (opcional). Dicha conformación debe comunicarse mediante correo electrónico; respecto de ninguno de los 5 AT documentados, se encuentra evidencia de dicha conformación.
	Definición de Acciones preventivas y/o correctivas sobre el AT	NO CUMPLE	El formato de investigación de AT no contempló un espacio para la definición de acciones de mejora, incluye una casilla para la definición de los compromisos planteados por parte del empleador, sin embargo, en los casos documentados, dichos compromisos no guardan relación con las causas reportadas y no se derivan compromisos específicos para el empleador (Equipo SST), sino que se asignan al COPASST
	Seguimiento a acciones de mejora sobre el AT por parte del COPSSAT	NO CUMPLE	No se reportó evidencia que permitiera verificar el Seguimiento a las acciones de mejora sobre el AT por parte del COPSSAT

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

Otros aspectos relevantes:

### **Evaluación Inicial del SST (Matriz legal, Matriz de peligros, Evaluación de riesgos)**

El Decreto 1072 de 2015 establece sobre este particular los siguiente:

*“ARTÍCULO 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial **deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.*

*La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.*

*La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:*

- 1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantías de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que reglamenten y le sean aplicables;*
- 2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual, En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros:*

3. *La identificación de las amenazas y evaluación de las medidas implementadas, para controlar los peligros y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual:*
4. *La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;*
5. *El incumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción (sic) para los trabajadores dependientes, cooperados, e misión y contratistas;*
6. *La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores:*
7. *La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad: y*
8. *Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.” (Negrilla fuera de texto)*

Para verificar el cumplimiento de esta obligación, se solicitó al área responsable información sobre la Evaluación Inicial (Matriz legal, Matriz de peligros y Evaluación de riesgos), que son los insumos necesarios para la definición del Plan Anual de Trabajo del SST.

En respuesta a esta solicitud, el área responsable señaló:

*“En el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo — SGSST para la vigencia 2026, mencionado en el punto inmediatamente anterior, se identificaron e incorporaron las acciones orientadas a atender los resultados de la evaluación de estándares mínimos, los hallazgos derivados de la auditoría del SGSST 2025, la evaluación inicial del sistema, la matriz legal vigente y la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, con el propósito de fortalecer el cumplimiento normativo y la mejora continua del SGSST en la entidad.”*

Adjunta como evidencia el documento “PLAN-ANUAL-SGSST-2026” junto con el CRONOGRAMA-PLAN-DE-TRABAJO-SGSST.

Revisado los documentos adjuntos, no se evidencia información relativa a la evaluación inicial, que contenga los aspectos previstos en la disposición citada; en tal sentido, no se cuenta con evidencia documentada que permita verificar el cumplimiento de esta obligación.

### ***Ejecución del Plan Anual de Trabajo del SST***

El Decreto 1072 de 2015, establece, entre otras, las siguientes disposiciones relativas al Plan Anual de Trabajo del SST:

*“ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.*

*Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones.*

*(...)*

*7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades,*

recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.  
(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:  
(...)

2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;  
(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;  
(...)

ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.  
(...)

La revisión de la alta dirección debe permitir:

(...)

2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

(...)"

Se solicitó al área responsable el Reporte de ejecución del Plan Anual de Trabajo del SST 2025, con corte a dic 30 de diciembre de 2025; en respuesta a dicha solicitud, no se aportó el reporte requerido, informando lo siguiente:

*"Desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo — SG-SST, se informa que **no fue posible efectuar el informe de cierre de la ejecución del Plan Anual de Trabajo del SG-SST 2025 con corte al 30 de diciembre de 2025**, debido a la necesidad de consolidar, validar y depurar información técnica y administrativa correspondiente a las diferentes actividades ejecutadas durante la vigencia, así como la recopilación de soportes y evidencias requeridas para garantizar la trazabilidad, consistencia y confiabilidad del reporte final.*

(...)

*No obstante, lo anterior, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo adelantará las acciones correspondientes para realizar la consolidación y formalización del reporte para ser entregado en el mes de septiembre, garantizando su elaboración conforme a los lineamientos normativos y técnicos aplicables, así como la implementación de medidas de seguimiento y control que permitan fortalecer la oportunidad en la generación de este tipo de informes." (Negrilla fuera de texto)*

De acuerdo con lo informado por el área responsable, para la vigencia 2025, si bien se cumplió con lo relativo al Plan Anual de Trabajo del SST, no se atendieron las obligaciones relativas a su seguimiento y evaluación

### Conclusiones

Con base en la revisión y análisis de la información recibida y una vez aplicadas las pruebas de evaluación independiente, se concluye que durante la vigencia 2025 la SDDE la SDDE, dio cumplimiento con lo relativo a la evaluación de los estándares mínimos del SST, y atendió de manera parcial las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2015 y la Circular 027 de 2026 emitidas por el Ministerio de Trabajo, respecto de las responsabilidades frente al desarrollo de la auditoría al Sistema SG-SST, la Revisión por la Alta Dirección, la implementación de planes de mejoramiento de acuerdo con los resultados y la investigación de los accidentes de trabajo; de igual forma, se advierte el incumplimiento de otros aspectos relevantes, relativos la Evaluación Inicial del SST y al seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, previstos en las normas arriba citadas.

#### 3.1.2 Aspectos logrados

Sin desconocer los avances en el componente de Evaluación de los Estándares Mínimos, y dado que se dio cumplimiento parcial a lo dispuesto en la normatividad aplicable al Sistema de Gestión SST, no se identifican aspectos logrados para resaltar

#### 3.1.3 Oportunidades de mejora

Con base en los resultados de las pruebas realizadas, se identifican las siguientes oportunidades de mejora:

- Adelantar desde la SAF/responsable SG-SST y en coordinación con el COPASST, el proceso de planificación de la contratación de la auditoría al SG-SST, (Estudios previos) verificando que en los mismos se detallen los criterios previstos el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 312 de 2019.
- Tomar las medidas necesarias para asegurar que, una vez verificada la contratación del servicio para el desarrollo de la auditoría al SG-SST, el auditor designado adelante el proceso de planificación de la auditoría con la efectiva participación del COPASST y se establezcan los controles para asegurar el cabal cumplimiento de dichas disposiciones; en procura de superar lo observado en el presente informe (Ver tabla 1).
- Adelantar y documentar la Revisión por la Alta Dirección al SG-SST, atendiendo los criterios previstos en el Decreto 1072 de 2015, con el fin de establecer el grado de cumplimiento de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, la efectividad de la gestión de riesgos y controles asociados a esta materia, la implementación del plan de trabajo anual, la asignación y uso de recursos, los resultados de indicadores del Sistema, entre otros aspectos relevantes.
- Verificar y documentar en debida forma los Accidentes de Trabajo, atendiendo los criterios previstos en a Resolución 312 de 2019 y en el Procedimiento Reporte e Investigación de Accidentes de Trabajo.
- Verificar que, en las sesiones del COPASST, se atiendan y debatan los asuntos relativos al seguimiento a los planes de mejoramiento que se formulen respecto de la Auditoría al SG-SST; la Revisión por la Alta Dirección, y la Autoevaluación de Estándares Mínimos

del SG-STT; así como la investigación y seguimiento a los accidentes de trabajo, documentando la gestión y decisiones en las actas correspondientes.

- Adelantar y documentar la Evaluación Inicial del SG-SST, atendiendo los criterios previstos en el Decreto 1072 de 2015, como insumo para la definición del Plan Anual de trabajo del SG-SST
- Realizar las acciones de seguimiento y evaluación del Plan Anual de trabajo del SG-SST, atendiendo los criterios previstos en el Decreto 1072 de 2015; realizando los reportes periódicos correspondientes y el informe final de sus resultados y, comunicando dichos resultados a la alta dirección; para que ésta pueda realizar su verificación, en el marco de la Evaluación por la Alta Dirección del SG-SST.

### Riesgos materializados

La matriz de riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano V5 -2024<sup>9</sup>, identifica el siguiente riesgo de gestión y define el respectivo control, así:

**Descripción de riesgo:** GTH\_R5 “Afectación económica y reputacional por incumplimientos normativos debido a omisión de responsabilidades por parte del empleador sobre los estándares del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”

**Controles:** “El profesional y/o técnico con funciones asignadas a SST, Revisa y le hace Seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de manera mensual con el objetivo de revisar el cumplimiento de las actividades programadas según la planeación. En caso de que se detecte que no se ha ejecutado la actividad, se realiza la respectiva reprogramación.”

Conforme a los resultados obtenidos de la evaluación independiente al cumplimiento de la normatividad aplicable al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se observó que la SDDE no dio cumplimiento a las disposiciones relacionadas con la auditoría al SG-STT, la revisión por la alta dirección, y seguimiento a los accidentes de trabajo reportados en 2025.

En virtud de lo anterior, se verifica la materialización del riesgo GTH\_R5 administrado por el proceso Gestión de Talento Humano, relacionado con “...incumplimientos normativos debido a Omisión de responsabilidades por parte del empleador sobre los estándares del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo”

### 3.1.4 Hallazgos

#### H1. Cumplimiento parcial de las disposiciones normativas aplicables al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, establecen las obligaciones del empleador en relación con el desarrollo de la auditoría anual al SG-SST, la revisión por la alta dirección, la autoevaluación de los Estándares Mínimos del

<sup>9</sup> <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1eXWMY0arqlzWhmy4jjurEjmhqZlh4veC/edit?gid=1954366464#gid=1954366464>

Sistema y la investigación y seguimiento de los accidentes laborales; definiendo criterios para el desarrollo de cada una de estas actividades.

De acuerdo con los resultados de las pruebas aplicadas en desarrollo de la presente evaluación independiente, se evidenció que durante 2025 la Secretaría realizó auditoría al SG-SST a través de la firma JARGU Corredores de Seguros S.A, revisada la información sobre la planeación, ejecución, informe y comunicación de resultados de la auditoría, se encuentra que la misma no atiende los criterios definidos en las disposiciones citadas; tampoco se adelantó la revisión por la alta dirección; igualmente se evidenciaron deficiencias respecto de la investigación y seguimiento de los accidentes laborales.

En criterio de este equipo evaluador y a partir de la información recopilada, lo observado puede obedecer, entre otros aspectos, a la inadecuada asignación de recursos para la operación del SG-SST (talento humano, conocimiento, herramientas de seguimiento, entre otros) así como a la deficiencia o ausencia de puntos de control, para asegurar el cumplimiento de las responsabilidades frente al Sistema.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad no cuenta con información relevante que le permita conocer el estado del Sistema y no se ha determinado el grado de cumplimiento de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, la efectividad de la gestión de riesgos y controles asociados a esta materia, la implementación del plan de trabajo anual, la asignación y uso de recursos, los resultados de indicadores del Sistema, entre otros. Así mismo, no se han implementado acciones de mejora con base en los resultados de auditoría y autoevaluaciones.

El incumplimiento de las disposiciones citadas, relacionadas con el SG-SST, expone a la entidad a la afectación de las condiciones del Sistema, la materialización de riesgos que afecten la salud y la integridad de sus servidores y colaboradores y la imposición de las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

Terminado el análisis de la información, y conforme a lo previsto en el procedimiento de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno mediante radicado No 2026IE0006670 del 21 de mayo de 2026 comunicó de manera preliminar a la Subdirección Administración Financiera de la entidad, la observación identificada en el marco de la evaluación, con el fin de conocer los comentarios y respuesta sobre la misma, para lo cual otorgó un plazo de tres (3) días hábiles, siendo esta la única oportunidad para que el área responsable pudiera presentar los argumentos que permitan desvirtuar la observación antes formulada. De igual forma, se realizó una mesa trabajo con funcionarias de la SAF, a fin de explicar el alcance de las observaciones comunicadas.

Respecto a lo anterior se informa que la Administración Financiera de la entidad respondió con el memorando Radicado No. 2026IE0008881 del 26 de mayo de 2026, mediante el cual, Respecto de la Auditoría al SG-SST, no plantea observación respecto de la participación de COPASST, en la planeación de la auditoría; en relación con los demás criterios reportados como incumplidos, plantea apreciaciones orientadas a explicar lo observado por la OCI, los cuales no logran aclarar o desvirtuar las observaciones planteadas frente a este componente; señalando en todo caso que:

*"No obstante, y atendiendo el principio de mejora continua del SG-SST, se considera pertinente fortalecer para futuras auditorías, la definición y verificación del alcance contractual y metodológico del ejercicio auditor, con el fin de asegurar que el informe final contemple de*

*manera expresa y trazable cada uno de los componentes establecidos en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015, facilitando así su validación y seguimiento por parte de los organismos de control y demás partes interesadas"*

En relación con la Evaluación por la Alta Dirección señalan, entre otros aspectos que,

*" ... la alta dirección ha mantenido una participación transversal en la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente mediante la adopción de lineamientos institucionales, la asignación de recursos, el acompañamiento a las actividades del sistema y el seguimiento general a su implementación, evidenciando un compromiso continuo con su fortalecimiento y mejora continua. En ese sentido, si bien durante la vigencia 2025 no se formalizó la revisión de los resultados del SG-SST por parte de la alta dirección, ello no desvirtúa la participación y articulación permanente de esta instancia en la ejecución del sistema.*

(...)

En lo referente a la investigación de accidentes de trabajo, no plantea comentarios respecto de lo observado frente a: la remisión de la historia clínica del accidente e incapacidad médica; la Definición de Acciones preventivas y/o correctivas sobre el AT y el seguimiento a las acciones de mejora sobre el AT por parte del COPSSAT. En relación con el reporte a la Entidad Promotora de Salud de (EPS) todos los accidentes laborales y sobre su investigación dentro de los 15 siguientes a su ocurrencia; remite evidencias algunas de las cuales ya habían sido valoradas y otras nuevas, no aportadas en desarrollo de la auditoría, desatendiendo lo previsto en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020 y la carta de compromiso; en tal sentido, dichas evidencias no serán tenidas en cuenta, conforme a lo señalado de manera expresa en la mesa de trabajo en la que se comunicaron las observaciones.

Revisado el documento de respuesta presentado por la SAF, se encuentra que, en ninguno de los casos, se presentan argumentos consistentes que permitan desvirtuar los resultados expuestos.; en tal sentido, se confirma lo observado y se comunicará como hallazgo manteniendo en todas sus partes, lo comunicado preliminarmente

## **H2 Deficiencias en la contratación del servicio de auditoría al SG-SST**

El Decreto 1072 de 2015, establece la obligación de adelantar la auditoría anual al sistema SG-SST; establece los criterios para su desarrollo y prevé igualmente que, quien realice dicha auditoría debe contar con la respectiva licencia de SST, expedida por la autoridad competente.

A su turno, la Resolución 312 de 2019, establece, como uno de los criterios mínimos del SG-SST, que el empleador debe: *"Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios.*

Por su parte el Procedimiento GCR-P7 V3 "Revisión de Estudios Previos y Solicitud de Contratación", establece dentro de sus políticas de operación lo siguiente:

*La planeación, entendida como la organización lógica y coherente de las metas y los recursos para desarrollar un proyecto, es pilar de la contratación estatal.*

*La etapa precontractual, es decir, la que antecede cualquier contratación, determina, en buena medida, el éxito o el fracaso de los procesos de selección o de los contratos que se suscriban.*

*(...)*

*Para adquirir los compromisos contractuales es imprescindible que la Secretaría Distrital Desarrollo Económico tenga la seguridad de contar con los recursos necesarios, la disponibilidad presupuestal que se les permita atender de forma oportuna y adecuada a los gastos.*

*Cada Dependencia debe documentar los estudios previos de acuerdo con los criterios establecidos en la norma.*

*La oficina Asesora Jurídica de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, velando por el cumplimiento de los fines misionales de la entidad, la normatividad vigente y la observación de las cláusulas contractuales, ejercerá una política operativa con énfasis en la transparencia y la integridad de los procesos de contratación bajos los siguientes parámetros:*

*a) Se verificará que la necesidad y la justificación de la necesidad de la actividad a contratar cumpla con los fines y requerimientos propios de la labor de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico; teniendo en cuenta la ficha de estadística básica de inversión.*

*b) Se verificará que los posibles contratistas y/o asociados cumplan con las especificaciones requeridas para el desarrollo del objeto contractual o convencional, de conformidad con los requerimientos técnicos fijados por el área misional de la SDDE.*

*(...)"*

Se solicitó información al área responsable sobre los Estudios previos y contrato suscrito para el desarrollo de la auditoría al SG-SST 2025; en respuesta a dicha solicitud, el área responsable remitió copia del correo electrónico del 9 de diciembre, en el cual se solicita a la profesional SST de JARGU S.A. Corredores de Seguros, la siguiente información: *(Alcance y metodología de la auditoría, Documentos requeridos por el auditor, Costos asociados, Tiempos estimados, Recursos o apoyos que la Secretaría debe disponer, Información contractual o administrativa necesaria).*"

Por su parte, la firma JARGU S.A. Corredores de Seguros, en correo del 10 de diciembre de 2025 remitió información sobre las fechas en las que se realizaría la auditoría; indicó el valor del servicio y relacionó la información requerida para el desarrollo de la auditoría.

Conforme a la información reportada, no se encuentra evidencia de que dicha contratación, se haya adelantado un proceso formal, bajo ninguna de las modalidades de contratación previstas por la entidad, para la contratación de este servicio; en tal sentido, no se definieron previamente por parte de la los estudios previos; tampoco se encuentra documentada la necesidad y la justificación de la necesidad de la actividad a contratar, ni las especificaciones requeridas para el desarrollo del objeto contractual; ni se definieron los criterios técnicos y jurídicos para garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones que regulan lo concerniente a la auditoría al SG-SST

En criterio de este equipo evaluador y a partir de la información recopilada, lo observado puede obedecer, entre otros aspectos, a la inadecuada asignación de recursos para la operación del SG-SST (talento humano, conocimiento, herramientas de seguimiento, entre otros) así como a la deficiencia o ausencia de puntos de control, para asegurar que, al momento de suscribir los contratos relativos al SG-SST, se establezcan los controles para asegurar el cumplimiento de las responsabilidades frente al Sistema.

Como consecuencia de lo anterior, al momento de definir la contratación del servicio de auditoría al SG-SST 2025, la entidad incumplió los procedimientos internos respecto de la planeación de la contratación, lo que dio lugar a deficiencias relacionadas con la definición de las condiciones del servicio a contratar con el consecuente incumplimiento de las disposiciones que previstas en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, relacionadas con la auditoría al SG-SST.

El incumplimiento de las disposiciones citadas, en tanto involucran el eventual incumplimiento de las normas relacionadas con el SG-SST, expone a la entidad a la materialización de riesgos que afecten la salud y la integridad de sus servidores y colaboradores y la imposición de las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012.

Una vez culminado el análisis de la información, y conforme a lo previsto en el procedimiento de evaluación independiente, la Oficina de Control Interno mediante radicado No 2026IE0006670 del 21 de mayo de 2026 comunicó de manera preliminar a la Subdirección Administración Financiera de la entidad, la observación identificada en el marco de la evaluación, con el fin de conocer los comentarios y respuesta sobre la misma, para lo cual otorgó un plazo de tres (3) días hábiles, siendo esta la única oportunidad para que el área responsable pudiera presentar los argumentos que permitan desvirtuar la observación antes formulada. De igual forma, se realizó una mesa trabajo con funcionarias de la SAF, a fin de explicar el alcance de las observaciones comunicadas.

Respecto a lo anterior se informa que la Administración Financiera de la entidad respondió con el memorando Radicado No. 2026IE0008881 del 26 de mayo de 2026, mediante el cual, Sobre este particular, la respuesta de la SAF señala:

*"...la decisión administrativa obedeció a criterios de eficiencia administrativa, economía, racionalización de recursos y aprovechamiento de capacidades técnicas ya contratadas por la Entidad, evitando generar una contratación adicional para actividades que razonablemente podían ser desarrolladas dentro del alcance funcional y técnico del contrato de intermediación de seguros vigente. Lo anterior, en concordancia con los principios de economía, planeación y responsabilidad previstos en la contratación estatal.*

*Frente a las obligaciones contractuales del corredor de seguros, se evidencia que varias de ellas guardan relación directa con actividades de identificación, evaluación, prevención, seguimiento y tratamiento de riesgos institucionales, así como con el acompañamiento técnico especializado a la Entidad, dentro de las cuales se destacan, entre otras:*

- *Asesorar a la Entidad en la identificación de riesgos a los que están expuestos sus bienes e intereses y la mejor manera de tratarlos.*
- *Ejecutar el contrato disponiendo del recurso humano especializado requerido para atender las necesidades derivadas de la ejecución contractual.*
- *Revisar y evaluar los programas y mecanismos institucionales asociados a la gestión del riesgo.*
- *Desarrollar auditorías técnicas y jurídicas relacionadas con las condiciones de cobertura, riesgos y mecanismos de prevención.*
- *Diseñar y ejecutar programas de prevención de pérdidas y mitigación de riesgos.*

- Adelantar actividades de capacitación, seguimiento y acompañamiento técnico en materia de riesgos institucionales.

Bajo dicho entendimiento, la Entidad consideró procedente solicitar el acompañamiento técnico especializado del corredor de seguros para la ejecución de la auditoría del SG-SST, teniendo en cuenta que el contratista contaba con personal especializado en SST y experiencia técnica en gestión y evaluación de riesgos organizacionales, aspecto que se materializó mediante la designación de profesional competente para el desarrollo de la actividad.

(...)

En ese orden de ideas, no es procedente señalar que existió una omisión absoluta de planeación contractual, toda vez que la decisión institucional partió de una interpretación funcional del alcance contractual vigente y de la

utilización de capacidades técnicas ya contratadas por la Entidad para el fortalecimiento de la gestión del riesgo institucional y del SG-SST.

(...)

Por lo anterior, se considera que la observación debe ser reevaluada, teniendo en cuenta que:

- La auditoría sí fue realizada.
- La actividad se ejecutó mediante un contratista vigente de la Entidad, en desarrollo de obligaciones relacionadas con gestión y prevención de riesgos.
- La decisión obedeció a criterios de eficiencia y aprovechamiento de recursos públicos.
- Existió acompañamiento técnico especializado para el desarrollo de la actividad.
- No se evidenció afectación material al funcionamiento del SG-SST ni ausencia total de mecanismos de evaluación del sistema"

Revisada la respuesta enviada por la SAF, se observa lo siguiente:

La observación planteada por la OCI se concreta en señalar que, respecto de la contratación del servicio de auditoría al SG-SST para la vigencia 2025, "**no se encuentra evidencia de que dicha contratación, se haya adelantado un proceso formal, bajo ninguna de las modalidades de contratación previstas por la entidad, para la contratación de este servicio; en tal sentido, no se definieron previamente por parte de la los estudios previos; tampoco se encuentra documentada la necesidad y la justificación de la necesidad de la actividad a contratar, ni las especificaciones requeridas para el desarrollo del objeto contractual; ni se definieron los criterios técnicos y jurídicos para garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones que regulan lo concerniente a la auditoría al SG-SST**"

Lo planteado en la respuesta de la SAF, pretende explicar las razones que dieron lugar a la situación observada, no obstante, tales explicaciones, no permiten desvirtuar lo observado respecto de la pretermisión de los procedimientos de contratación de la entidad; la ausencia de estudios previos y la falta de definición de los criterios técnicos y jurídicos para garantizar el efectivo cumplimiento de las disposiciones que regulan lo concerniente a la auditoría al SG-SST; en tal sentido, se confirma lo observado y se comunicará como hallazgo manteniendo en todas sus partes, lo comunicado preliminarmente

## 3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Evaluar el proceso de ingreso de personal, verificando: i) el cumplimiento de la normatividad aplicable; ii) la aplicación del principio de mérito en la provisión de empleos; y iii) la adecuada ejecución de actividades asociadas a la vinculación, tales como la provisión de vacantes, el periodo de prueba, la inducción y la gestión ante la CNSC, así como las disposiciones de inclusión laboral.

### 3.2.1 Resultados de la Prueba y Análisis.

Se definió como enfoque de auditoría para este objetivo específico la verificación de la efectividad de los controles asociados a la vinculación de servidores públicos, priorizando aspectos no evaluados en la vigencia anterior, como la provisión oportuna de vacantes definitivas conforme al Plan Anual de Vacantes, la existencia de mecanismos para evaluar competencias en empleos de libre nombramiento y remoción o temporales, la gestión oportuna ante la CNSC, la evaluación del periodo de prueba, los procesos de inducción institucional y el cumplimiento de disposiciones normativas en materia de inclusión laboral (personas con discapacidad, jóvenes y participación de mujeres en niveles decisorios); lo anterior mediante revisión de evidencias documentales y análisis de información institucional, con el fin de identificar posibles debilidades en términos de mérito, legalidad y trazabilidad. Se precisa que en la presente vigencia no se evaluó el tema de encargos, teniendo en cuenta que este fue objeto de análisis en la auditoría realizada en la vigencia anterior.

#### 3.2.1.1 Provisión de vacantes definitivas conforme al Plan Anual de Vacantes

De acuerdo con el Plan de Vacantes y Previsión de Empleos, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico presentó la siguiente disponibilidad: para la vigencia 2025, reportó 20 vacantes (6 definitivas y 14 temporales), mientras que para la vigencia 2026, la cifra subió a 21 plazas (2 definitivas y 19 temporales)

Con relación al Plan de Vacantes y Previsión de Empleos para la vigencia 2025, tras la revisión de los soportes suministrados, la Oficina de Control Interno (OCI) determinó que la SDDE alcanzó un cumplimiento del 90% (18 de las 20 vacantes programadas). El 10% restante (2 vacantes) obedece a lo siguiente: una vacante que la administración decidió no proveer mediante nombramiento provisional y otra correspondiente al retorno del titular del cargo, sobre la cual no se presentó el acto administrativo de respaldo.

En cuanto a la vigencia actual, 2026, el Plan de Vacantes y Previsión de Empleos contempla 21 vacantes por proveer. A la fecha, solo se ha presentado el acto administrativo de una de ellas, lo que representa un avance de cumplimiento del 5 %.

#### 3.2.1.2 La existencia de mecanismos para evaluar competencias en empleos de libre nombramiento y remoción o temporales.

En el Distrito Capital, en el marco del Convenio Interadministrativo de Delegación 096 de 2015 entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, corresponde a este último organismo: "9. Apoyar a las entidades distritales en los procesos de selección de los empleos de naturaleza

gerencial”, obligación con fundamento en la cual, se puso en funcionamiento el Servicio de Evaluación de Competencias –SEVCOM- desde el año 2019 a través de la Circular Conjunta 004 de 2019.

La dependencia suministró la Circular Externa 002 de 2024 de DASCD y los procedimientos de encargos y vinculación, de los cuales la OCI observó, que conforme al procedimiento GTH-P7\_INGRESO DE PERSONAL A LA PLANTA DE LA SDDE\_V9, una vez verificada la hoja de vida en el aplicativo SIDEAP, se debe solicitar el Servicio de Evaluación de Competencias (SEVCOM) ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD).

Dicha entidad aplica instrumentos que garantizan confiabilidad y validez, entregando un informe cuantitativo y cualitativo. Este proceso permite verificar que los candidatos posean las competencias comportamentales exigidas por el Decreto 815 de 2018 (o la norma que lo sustituya) para cargos de libre nombramiento y remoción. En este sentido la SDDE cumple, a través del DASCD, con los mecanismos para evaluar competencias en empleos de libre nombramiento y remoción o temporales.

### 3.2.1.3 La gestión oportuna ante la CNSC.

El Registro Público de Carrera Administrativa- RPCA. es un registro abierto que permite al ciudadano establecer con exactitud su situación en la carrera administrativa, como otra forma de materializar el principio de transparencia en la administración pública. En este registro se pueden realizar varios tipos de anotación:

- Inscripción.
- Actualización (incorporación, reincorporación, reubicación, ascenso, traslado, ajuste salarial, ajuste de nomenclatura).
- Cancelación.
- Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo fijo (inicio, prórroga y terminación).

En virtud de lo expuesto, se hace evidente que entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de marzo de 2026, la planta de personal de la SDDE registró movimientos tales como incorporaciones, reincorporaciones, reubicaciones y ascensos. Estos cambios requieren la correspondiente inscripción o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).

Según el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, dichos cambios deben ser gestionados ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) exclusivamente por el Jefe de la Unidad de Personal (o quien cumpla sus funciones). De acuerdo con la Circular 003 de 2016 de la CSNC, el plazo para radicar estas novedades es de quince (15) días hábiles, contados a partir de la ocurrencia del hecho.

La información aportada por la dependencia, de nueve (9) RPCA, siete (7) corresponden al año 2024 y 2 al 2025, de los cuales se observó que faltan por hacer las inscripciones y actualizaciones de los movimientos de la planta de personal durante el año 2025 y hasta el 31 de marzo de 2025, situación que incumple el término establecido en la Circular 003 de 2016 de la CSNC para solicitar anotaciones, actualizaciones o correcciones.

**Tabla 5. Relación de RPCA aportados por la Dependencia**

Funcionario	Anotación	Tipo Anotación	Tipo de Acto	No. Acto	Fecha Acto	Fecha Novedad
INGRID CATHERIN VELASQUEZ MOYA	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	8/04/2024
LUIS GUILLERMO GRIMALDOS CARRILLO	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	17/04/2024
MANUEL RIGOBERTO LEAL CARREÑO	Actualización	Por proceso de selección abierto de la CNSC	Resolución	8404	22/09/2025	21/06/2024
SANDRA CAROLINA FAJARDO RUANO	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	8092	10/09/2025	21/06/2024
NELSON AUGUSTO RAMIREZ VIRGUEZ	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	2/07/2024
JAVIER ALEJANDRO LEÓN GUTIÉRREZ	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	31/07/2024
RAUL STEVEN CHIMBI BARATO	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	31/07/2024
JORGE ALFREDO NARANJO VELANDIA	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	31/03/2025
GLORIA PATRICIA SOTO ZAPATA	Inscripción	Procesos de selección por CNSC	Resolución	9555	2/10/2025	2/08/2025

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área

Por otra parte, al revisar los procedimientos de Ingreso de Personal (GTH-P7\_V9) y Desvinculación de Servidores Públicos (GTH-P8\_V7), se observó que ninguno de los documentos hace referencia al trámite de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.

En este objetivo mediante memorando 2026IE0006670, la OCI comunico esta observación para que las áreas responsables puedan presentar los argumentos que permitan desvirtuar las observaciones antes formuladas.

Con memorando 2026IE006881 la Subdirección Administrativa de la Entidad dio respuesta en los siguientes términos:

*“Frente a la novedad de inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), la Subdirección Administrativa y Financiera adelantó las actuaciones correspondientes para subsanar los registros pendientes de las personas nombradas durante la vigencia 2023 que superaron el período de prueba en la vigencia 2024, así como de aquellas personas nombradas durante la vigencia 2024 que superaron satisfactoriamente el período de prueba a mitad de dicha vigencia. De igual manera, se efectuó el trámite de inscripción en carrera administrativa de las dos (2) personas nombradas mediante uso de lista de elegibles que superaron el período de prueba durante la vigencia 2025.”*

(...)

*“En este punto, resulta pertinente precisar que la Entidad es responsable de efectuar el cargue y remisión de la información conforme a los lineamientos establecidos en la Circular Externa No. 011 de 2020; sin embargo, la validación, análisis y aprobación final de las novedades reportadas corresponde exclusivamente a la CNSC, razón por la cual pueden*

presentarse tiempos adicionales entre el reporte efectuado por la Entidad y la aprobación definitiva reflejada en la plataforma.

Por otra parte, en el marco de la Circular Externa en mención, y una vez revisadas las novedades de actualización presentadas durante el periodo objeto de evaluación por parte de la Oficina de Control Interno, se evidenció que únicamente se configuró la novedad prevista en el numeral 4.2.3 "Por traslado", respecto del servidor Raúl Antonio Quintero Cifuentes. En consecuencia, la Entidad adelantó oportunamente el trámite y reporte correspondiente en el RPCA, conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC, cuyos soportes se anexan a la presente respuesta."

### Análisis de la respuesta

Una vez analizada la respuesta de la dependencia, se revisaron los soportes adjuntos relacionados con el traslado del empleo de Profesional Especializado, Código 222, Grado 27. Al respecto, se evidenció que la novedad se efectuó conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, y dentro del término de quince (15) días hábiles siguientes a su ocurrencia para solicitar la anotación en el RPCA, teniendo en cuenta que la resolución de traslado tiene fecha 12/03/2025 (asumiendo que el año es 2026) y la entidad suministra correo donde soporta que el registro lo realizó el 17/03/2025.

Respecto a la diferencia de fechas entre el registro de la entidad y la anotación en el RPCA, se verificó el correo aportado por la dependencia, el cual demuestra que el registro institucional se realizó el 17/03/2026, mientras que el RPCA reporta como fecha de acto el 21/05/2026. En este sentido, le asiste la razón a la dependencia al afirmar que la novedad se registró dentro de los términos legales, dando cumplimiento a la norma citada.

#### 3.2.1.4 La evaluación del periodo de prueba.

De conformidad con el artículo 2.2.6.28 el Decreto 1083 de 2015, el empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título. En aplicación a esta norma la OCI revisó las dos (2) evaluaciones de periodo de prueba aportadas por la Dependencia, de las cuales se observó que corresponden a servidores que ingresaron en la vigencia 2024, es decir, antes del ciclo auditado.

De acuerdo con lo expuesto, se realizó la verificación de los servidores públicos vinculados durante la vigencia 2025. Como resultado, se constató que únicamente dos (2) empleados fueron incorporados bajo la modalidad de nombramiento provisional, relacionados en el cuadro siguiente. En consecuencia, y de conformidad con el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, a dichos servidores no les es aplicable la figura del periodo de prueba, toda vez que esta es exclusiva de quienes ingresan por concurso de méritos.

**Tabla 6. Vinculación nombramiento provisional 2025**

Tipo de Vacante	Código SIDEAP	Denominación	Código/ /Grado	Fecha de origen de la vacancia	Fecha de provisión de la vacante	Modalidad de provisión
-----------------	---------------	--------------	----------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------



Definitiva	22127	CONDUCTOR	480	14	1/07/2024	5/03/2025	Nombramiento provisional
Temporal	22126	CONDUCTOR	480	14	16/06/2024	3/04/2025	Nombramiento provisional

Cabe precisar que no se identificaron nuevos ingresos por concurso de méritos durante el periodo evaluado, razón por la cual, resulta improcedente emitir un pronunciamiento o verificación sobre la ejecución de periodos de prueba en la entidad.

### 3.2.1.5 Procesos de inducción institucional y el cumplimiento de disposiciones normativas en materia de inclusión laboral (personas con discapacidad, jóvenes y participación de mujeres en niveles decisorios).

#### Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998, todo periodo de prueba debe iniciarse obligatoriamente con el proceso de inducción en el puesto de trabajo dentro de los primeros meses de vinculación, siendo este un factor vinculante y evaluable para la calificación definitiva del desempeño del servidor.

Con el fin de verificar el componente de inducción, la dependencia remitió el registro de servidores y contratistas que aprobaron la capacitación institucional de inducción y reinducción 2025 (enfocada en cultura organizacional y MIPG).

No obstante, tras el análisis correspondiente, la OCI observó que este curso general no satisface de manera integral los requisitos legales exigidos para el personal en periodo de prueba. La normativa vigente señala taxativamente que estos empleados requieren una inducción en el puesto de trabajo al inicio de sus funciones, la cual es objeto de evaluación. Toda vez que la entidad no aportó soportes idóneos sobre este proceso, se evidencia el cumplimiento parcial de las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

#### Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 (personas con discapacidad)

El Capítulo 2, Título 12, Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 2011 de 2017), establece en su artículo 2.2.12.2.3 los porcentajes mínimos de cargos destinados a personas con discapacidad. Asimismo, dispone la obligación de reportar anualmente, durante el primer bimestre, el cumplimiento de dicha vinculación ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con una planta de personal distribuida, así:

**Tabla 7. Planta de personal vigencia 2025**

Tipo De Planta	Naturaleza del Empleo	Número de Empleos	Cant.
Planta de personal	carrera administrativa	169	197

	libre nombramiento y remoción	27	
	periodo fijo	1	
Planta transitoria	profesionales especializados	5	8
	profesionales universitarios	2	
	técnico operativo	1	
Total Planta de Personal		205	205

La normativa citada establece un 3 % de participación para personas con discapacidad en entidades cuya planta de personal oscile entre 1 y 1.000 empleos, rango en el cual se sitúa la SDDE. Este porcentaje rige para el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2027. Tomando como base la planta actual de 205 empleos, la meta de vinculación de la entidad equivale a seis (6) servidores. Al respecto, según el reporte del Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) con corte al 30 de septiembre de 2025, la Secretaría registra dicho número de personas vinculadas, lo que representa el 100 % de cumplimiento de la obligación legal.

### Cumplimiento Ley 2214 de 2022 y Decreto 2365 de 2019 (jóvenes 18–28 años)

El artículo 4 de la Ley 2214 de 2022, objeto de análisis, busca materializar las políticas estatales de empleabilidad juvenil y eliminación de barreras de acceso al primer empleo en la administración pública. Su finalidad es obligar a las entidades estatales a reservar una cuota específica de sus plantas temporales (tanto nuevas como existentes) para profesionales, técnicos y tecnólogos recién graduados que se encuentran en desventaja en el mercado laboral por no contar con experiencia laboral previa.

La norma aclara que esta prelación del 10 % se otorga "en condiciones de igualdad", lo que implica que el aspirante debe superar los filtros de selección institucionales. Además, su aplicación es subsidiaria: solo procede una vez que la entidad ha agotado rigurosamente los procedimientos de provisión preferente del Decreto 1083 de 2015 (es decir, verificar que los empleos no puedan ser provistos mediante encargo a servidores de carrera o a través de listas de elegibles vigentes).

Con base en la información suministrada por la dependencia, la Oficina de Control Interno (OCI) constató que la entidad no creó nuevas plantas temporales ni efectuó vinculaciones de personal bajo esta modalidad durante la vigencia 2025. En consecuencia, al no haberse configurado el hecho generador de la norma en el periodo evaluado, se determina su inaplicabilidad por ausencia de materia objeto de control, quedando imposibilitada la verificación sobre el cumplimiento de dicho criterio.

### 3.2.2 Conclusiones

Una vez finalizadas las pruebas de evaluación de este objetivo, realizada a los componentes de provisión de vacantes, evaluación de competencias, gestión ante la CNSC, periodo de prueba, inducción y políticas de inclusión laboral, la Oficina de Control Interno concluye que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) evidencia un cumplimiento parcial de las disposiciones legales aplicables. Si bien la entidad alcanzó un 90% de ejecución en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, se observó cumplimiento parcial en la formalización de las inducciones específicas en el puesto de trabajo.



### 3.2.3 Aspectos logrados

La entidad muestra cumplimiento del 100% en la cuota de inclusión laboral para personas con discapacidad (Decreto 2011 de 2017), así como una adecuada articulación institucional con el DASCD a través del uso obligatorio del aplicativo SEVCOM para la evaluación de competencias de cargos de libre nombramiento y remoción.

### 3.2.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado a la gestión sobre el proceso evaluado.

### 3.2.5 Oportunidades de mejora

- Actualizar los manuales de procedimiento GTH-P7 (Ingreso de Personal) y GTH-P8 (Desvinculación de Servidores Públicos), incluyendo el trámite de inscripción, actualización o cancelación ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA).
- Diseñar e implementar el control y mecanismo de seguimiento para el proceso de inscripción, actualización o cancelación ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA), que permita su ejecución dentro del término legal de quince (15) días hábiles posteriores a la ocurrencia del hecho.
- Diseñar e implementar el procedimiento de inducción específica en el puesto de Trabajo, para el personal en periodo de prueba, que permita abarcar con detalle las funciones específicas y competencias a evaluar durante este periodo.

### 3.2.6 Riesgos materializados.

No se identificó materialización de riesgos en desarrollo de este objetivo.

### 3.2.7 Hallazgos

No se identificaron aspectos que ameriten ser configurados como hallazgo en desarrollo de este objetivo

## 3.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Verificar, con corte a 31 de diciembre de 2025, el grado de cumplimiento en la ejecución de los planes de gestión de talento humano de la entidad, correspondientes a Capacitación, Estímulos e Incentivos, y Bienestar, mediante la revisión de las metas, actividades y recursos programados frente a los ejecutados, con el fin de identificar brechas de gestión y formular recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento de la gestión del talento humano institucional.

### 3.3.1 Resultados de la Prueba y Análisis.

Para el desarrollo de este objetivo la Oficina de Control interno, tomó como referente el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2025-2027, el plan de bienestar estímulos e incentivos y el plan de capacitaciones, publicados en la página web de la SDDE en la sección de transparencia y acceso a la información pública como se observa en las siguientes imágenes:

Imagen 1 PETH.



Fuente: página web SDDE

Imagen 2 Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.



Fuente: página web SDDE

Imagen 3 Plan de Capacitación.



Fuente: página web SDDE

Estos Planes fueron sujeto de evaluación de la vigencia 2025, con el fin de determinar el grado de cumplimiento en la ejecución de estos. Para lo cual, se definió la siguiente escala:

Tabla 8. Escala de valoración ejecución Actividad

Color	Estado de la Actividad
	Cumplida
	No ejecutada

Fuente: Elaboración propia OCI

Por otra parte, para determinar el cumplimiento de los entregables que soportan la actividad, se estableció una columna que referencie cual de estas fueron evidenciadas completas, de acuerdo a los entregables planeados y las que no. De acuerdo con la siguiente escala:

Tabla 9. Escala de valoración Entregables

Color	Estado de los Entregables
	Completo
	Incompleto

Fuente: Elaboración propia OCI

Así mismo, para la realización de este seguimiento se tuvo en cuenta los soportes entregados por la Dirección de Gestión Corporativa, verificando para cada uno de los planes lo siguiente:

- Cumplimiento de actividades a 31 de diciembre de 2025.
- Entregables definidos por la dependencia en los planes y programas para acreditar la ejecución de las actividades.
- Participación de servidores.



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
**DESARROLLO  
ECONÓMICO**

## Proceso: Control Interno

### Informe de Evaluación Independiente

Código:	CI-P1-F3
Versión:	8
Fecha:	08/01/2025
Página:	<b>39 de 70</b>

- Ejecución del presupuesto.

De acuerdo a lo anterior se presentan los resultados obtenidos:



**Tabla 10 Cronograma de Actividades del Plan de Bienestar de Estímulos e Incentivos.**

Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Projectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
<b>Eje 1: Equilibrio Psicosocial</b>							
1	Feria de Vivienda	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/06/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	Las evidencias aportadas por la dependencia: (listado de asistencia, fotos, correo de invitación), da cuenta de la ejecución de esta actividad la cual fue realizada el día 19 de febrero de 2025
2	Semana de la mujer	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/06/2025	No requiere recursos económicos	Cumplida	Completo	Entre otros soportes la dependencia aportó documentos como correos de invitación lista de ganadores de la trivía conmemorativa, invitaciones a openclass y actividades de conmemoración del día de la mujer, lo que da cuenta de la realización de esta actividad; lo que da cuenta de la realización de esta actividad.
3	Día del hombre	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/06/2025	No requiere recursos económicos	Cumplida	Completo	Se evidenciaron documentos como correos de invitación lista de ganadores de la trivía conmemorativa, y listados de diligenciamiento de la trivía, lo que da cuenta de la realización de esta actividad.
4	Día del Niño	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg.	30/06/2025	\$ 4.296.960	Cumplida	Completo	se evidenció la base de funcionario por niño de la entidad, con su respectivo valor del bono, así como correos de la entidad donde da cuenta del cargue de este bono, De acuerdo a lo anterior, se evidencia que, en total el valor de esta suma 4.080.000



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Proyectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
		<i>Evaluación</i>					
5	Visita a Museos	<i>Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación</i>	31/10/2025	\$ 3.232.270	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia, evidencia fotográfica, y una cotización del valor de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
6	Caminata Ecológica	<i>Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación</i>	30/11/2025	\$ 20.825.815	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica, los cuales permiten evidenciar que la actividad se realizó. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
7	Día de la madre	<i>Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación</i>	30/06/2025	\$ 3.673.415	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó una base de personas y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se realizó. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
8	Feria de Servicios	<i>Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg.</i>	30/11/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listado de asistencias y evidencia fotográfica de la actividad semana de la salud y el bienestar, los cuales permiten evidenciar que la realización de esta actividad.



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Proyectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
		<i>Evaluación</i>					
9	Clase de Pintura	<i>Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación</i>	30/11/2025	\$ 5.164.500	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
10	Torneo de Bolos	<i>Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación</i>	30/11/2025	\$ 16.381.082	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y registros fotográficos, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
11	Coaching y/o mentoring	<i>Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación</i>	30/11/2025	\$ 7.196.400	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y registros fotográficos, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
12	Vacaciones Recreativas	<i>Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación</i>	20/12/2025	\$ 54.000.000	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
13	Día del padre	<i>Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg.</i>	31/08/2025	\$ 2.992.590	Cumplida	Completo	la Dependencia aportó un listado de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Projectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
		<i>Evaluación</i>					689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
14	Cumpleaños servidores(as)	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	la Dependencia aportó listados de participación en encuestas de satisfacción y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se realizó. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
15	Juegos Distritales DASCD	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 8.561.671	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó bases de conformación de equipos, sondeos y encuestas de satisfacción, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
16	Clase de Crochet	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	31/10/2025	\$ 3.107.500	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
17	Preparación para el retiro	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/11/2025	\$ 2.129.863	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
18	Día del amor y la amistad	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/11/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo.



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Projectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
19	Halloween	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/11/2025	\$ 11.416.315	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar.
20	Festivales alumbrados	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 18.315.741	Cumplida	Incompleto	Así mismo la Oficina de control interno, encontró como soporte de su ejecución física y presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, en las cuales entre otras se observa registro fotográfico, el monitoreo del evento y evidencia de entrega del servicio. Sin embargo, no se observó el listado de asistencia.
21	Día del Cuidador	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo.
22	Novena de aguinaldos	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo.
23	Promoción de servicios de la Caja	Reg. Evaluación	20/12/2025	Pendiente suscripción del contrato	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo.
<b>Eje 2: Salud Mental</b>							
24	Actividades de Apoyo Psicológico	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	A través de aliados estratégicos	Cumplida	Incompleto	se evidencian los formatos de confirmación del evento; sin embargo, no se observaron los productos relacionados como entregables registros de evaluación.



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Proyectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
25	Bono semestral para tarde libre de práctica deportiva	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 16.057.650	Cumplida	Incompleto	Entre otra evidencia se observó la información para el cargue de la - red transaccional por el valor total de los bonos de \$7.400.000 correspondientes al primer trimestre, así como la encuesta de satisfacción Bono Semestral Tarde Deportiva. Así mismo no se observaron los entregables de registro fotográfico ni registro de evaluación.
26	Manejo del Stress	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 8.996	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de Control interno, encontró como soporte de su ejecución física y presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, por valor de 627.400 valor que discrepa del planeado
27	Alimentación Saludable	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 10.416.000	Cumplida	Completo	La dependencia suministró listado de inscritos a esta actividad. Por otra parte, la Oficina de Control Interno en las evidencias de la cuenta de cobro se las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, el listado de asistencia y su valor por \$ 5.171.400, lo que da cuenta de la realización de esta actividad.
28	Carrera Atlética	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 5.372.517	Cumplida	Completo	se identificó en las evidencias los diplomas y certificados de la carrera. Por otra parte, la Oficina de Control Interno en las evidencias de la cuenta de cobro se las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, el listado de asistencia y su valor por \$4.708.211, lo que da cuenta de la realización de esta actividad.
<b>Eje 3: Diversidad e Inclusión</b>							
29	Día de la visibilidad lésbica	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	31/09/2025	\$ 108.647	No ejecutada	Incompleto	La Dependencia indica que "Desde el Proceso de Talento Humano, se participará en mesa de trabajo con los referentes poblaciones de la Secretaría, para definir que se contemplan dichas actividades en la presente vigencia". Sin embargo, esta actividad no se llevó a cabo según lo planeado.



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Proyectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
30	Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 628.333	Cumplida	Completo	Como evidencia de esta actividad la dependencia aportó la citación de correo a la conmemoración de este día sin embargo no se observó el registro fotográfico.
31	Día del Orgullo	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 628.333	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó listados de asistencia y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de Control interno, encontró como soporte de su ejecución física y presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, por valor de \$540.748.
32	Día de la memoria trans	Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 628.333	No ejecutada	Incompleto	La Dependencia indica que "Desde el Proceso de Talento Humano, se participará en mesa de trabajo con las referentes poblaciones de la Secretaría, para definir que se contemplen dichas actividades en la presente vigencia". Sin embargo, esta actividad no se llevó a cabo según lo planeado.
<b>Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>							
33	Feria de Emprendimiento	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/09/2025	No requiere recursos económicos	Cumplida	Incompleto	Como evidencia de esta actividad la dependencia aportó la invitación a la inscripción a dicho evento, así como el registro de participantes, lo que da cuenta de la realización de la actividad; Sin embargo, no se observó el registro fotográfico ni registro de evaluación.
34	Reconocimiento a la Labor del Servidor Público	Reg. Asistencia Reg. Fotográfico o Reg. Evaluación	30/11/2025	\$ 15.000.000	Cumplida	Incompleto	La Dependencia aportó formatos de confirmación del evento, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de Control interno, encontró como soporte de su presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, por valor de \$4.488 503. Sin embargo, no se observó el registro de evaluación.



Actividad		Entregable	Fecha Límite	Presupuesto Proyectado	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
35	Cierre de Gestión	Reg. Asistencia Reg. Fotográfica o Reg. Evaluación	20/12/2025	\$ 57.000.000	Cumplida	Completo	La Dependencia aportó formatos de confirmación del evento y evidencia fotográfica de la actividad, los cuales permiten evidenciar que la actividad se llevó a cabo. Así mismo la Oficina de Control interno, encontró como soporte de su ejecución presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, por valor de \$ 56.580.292.

Fuente: OCI, a partir de la información Publicada y aportada por la Dependencia.

Del Cronograma de bienestar social estímulos e incentivos, se evidencio que, de 35 actividades planeadas, 2 no se llevaron a cabo y, en 7 no cumplieron con algunos o todos lo entregables programados.

**Tabla 11 Cronograma Programa Ambientes Laborales Diversos, Amorosos y Seguros - ALDAS**

Actividad	Presupuesto	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI	
<b>Acciones de Formación</b>								
1	Plan de trabajo "Sello de Igualdad de Género"	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Plan de Trabajo	30/04/2025	Cumplida	Completo	Las evidencias aportadas por la Dependencia como listado de asistencia, plan de trabajo, correo de invitación dan cuenta de la ejecución de esta actividad.
2	Socialización y ajustes del protocolo de atención al acoso sexual y laboral	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación	30/09/2025	No ejecutada	Incompleto	La Dependencia indica que "Durante la vigencia 2025 no se realizó" dicha actividad.
3	Talleres ofrecidos por Secretaría Distrital de la Mujer	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg.	30/11/2025	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó correos de invitación, actas con evidencias fotográficas, encuestas de satisfacción y listados de asistencia,



Actividad	Presupuest o	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI	
			Fotográfico Reg. Evaluación				lo que permite evidenciar que esta actividad se llevó a cabo.	
4	Presentación de la estrategia ALI	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación	30/09/2025	Cumplida	Incompleto	Se aportaron correo de invitación a charlas respecto a la directiva 5, a personas trans y el certificado de Hablemos sobre Vinculación a Personas Trans en el Distrito Capital; Sin embargo, no se observó el registro fotográfico, registro de asistencia y registro de evaluación
5	Capacitación sobre la política pública LGBTI	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación	31/07/2025	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó correos de invitación, listados de asistencia y actas con evidencias fotográficas, lo que permite evidenciar que esta actividad se llevó a cabo.
<b>Acciones de Prevención</b>								
6	Sensibilización para prevenir y tratar el acoso laboral	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación	30/09/2025	Cumplida	Completo	Como soporte del desarrollo de esta acción la dependencia aportó el correo de divulgación de la sensibilización de acoso laboral y acoso sexual, así como el pantallazo de la charla virtual, lo que da cuenta que esta actividad se llevó a cabo.
7	Sensibilización sobre lenguaje incluyente y comunicación no sexista	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación	30/11/2025	Cumplida	Completo	Entre otras evidencias la Dependencia aportó correos de invitación, y listados de asistencia, sobre sensibilizaciones sobre lenguaje incluyente y comunicación no sexista, lo que permite evidenciar



Actividad	Presupuest o	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
							que estas actividades se llevaron a cabo.
<b>Acciones de Fortalecimiento</b>							
8	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación Reg. Asistencia Reg. Fotográfico Reg. Evaluación	30/11/2025	Cumplida	Incompleto	Se identificaron en las evidencias correos de divulgación, registros de asistencias y registro fotográficos que dan cuenta la realización de esta acción. Sin embargo, no se observó el registro de evaluación.
9	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación	30/11/2025	No ejecutada	Incompleto	La dependencia indica que "Durante la vigencia 2025 no se realizó" dicha acción
10	No requiere presupuesto	Subdirección Administrativa y Financiera	Soporte divulgación	30/11/2025	No ejecutada	Incompleto	La dependencia indica que "Durante la vigencia 2025 no se realizó"

Fuente: OCI, a partir de la información Publicada y aportada por la Dependencia.

De lo anterior se identificó que, de 10 actividades planeadas, 3 no se llevaron a cabo y, en 5 no cumplieron con algunos o todos los entregables programados.

**Tabla 12 Cronograma de actividades anexo a Plan de Bienestar de Estímulos e Incentivos**

Actividad	Presupuest o Proyectado	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
1 Mejor servidor de carrera administrativa	\$ 3.749.624	Subdirección Administrativa y Financiera	* Acto Administrativo. * RP * Soporte de Pago	20/12/2025	Cumplida	Completo	Se observa el certificado de mejores servidores de carrera administrativa, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Así mismo se observa el acto administrativo, el RP y el soporte de pago



Actividad	Presupuest o Proyectado	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
2 <i>Mejor servidor del nivel Técnico</i>	\$ 3.749.624	<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	* <i>Acto Administrativo.</i> * <i>RP</i> * <i>Soporte de Pago</i>	20/12/2025	<b>Cumplida</b>	<b>Completo</b>	Entre otras evidencias, la dependencia aporta los certificados de reconocimiento al Mejor servidor del nivel técnico, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Así mismo se observa el acto administrativo, el RP y el soporte de pago.
3 <i>Mejor servidor del nivel Asistencial</i>	\$ 3.749.624	<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	* <i>Acto Administrativo.</i> * <i>RP</i> * <i>Soporte de Pago</i>	20/12/2025	<b>Cumplida</b>	<b>Completo</b>	Entre otras evidencias, la dependencia aporta los certificados de reconocimiento al Mejor servidor del nivel asistencial, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Así mismo se observa el acto administrativo, el RP y el soporte de pago.
4 <i>Mejor servidor del nivel Profesional</i>	\$ 3.749.624	<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	* <i>Acto Administrativo.</i> * <i>RP</i> * <i>Soporte de Pago</i>	20/12/2025	<b>Cumplida</b>	<b>Completo</b>	Entre otras evidencias, la dependencia aporta los certificados de reconocimiento al Mejor servidor del nivel Profesional, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Así mismo se observa el acto administrativo, el RP y el soporte de pago.
5 <i>Reconocimiento Antigüedad Laboral</i>	\$ 1.852.000	<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	* <i>Acto Administrativo</i> * <i>RP</i> * <i>Soporte cargue tarjeta</i>	20/12/2025	<b>Cumplida</b>	<b>Incompleto</b>	Entre otras evidencias, la dependencia aporta los certificados de reconocimiento a la antigüedad laboral, así como la resolución, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Sin embargo, no se observó el acto administrativo.
6 <i>Reconocimiento al Servicio Voluntario de Brigadistas</i>	\$ 230.000	<i>Subdirección Administrativa y Financiera</i>	* <i>Acto Administrativo</i> * <i>RP</i> * <i>Soporte cargue tarjeta</i>	20/12/2025	<b>Cumplida</b>	<b>Incompleto</b>	Entre otras evidencias, la dependencia aporta el formato de confirmación del evento por valor de 230.000, por reconocimiento a los 2 Brigadistas, así como la



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
DESARROLLO  
ECONÓMICO

Proceso: Control Interno

Informe de Evaluación Independiente

Código: CI-P1-F3  
Versión: 8  
Fecha: 08/01/2025  
Página: 51 de 70

Actividad	Presupuest o Proyectado	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI	
							resolución, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Sin embargo, no se observó el acto administrativo	
7	Reconocimiento a los Gestores de Integridad	\$ 115.000	Subdirección Administrativa y Financiera	* Acto Administrativo. * RP * Soporte de Pago	20/12/2025	Cumplida	Incompleto	Entre otras evidencias, la dependencia aporta el pantallazo de la carga en la tarjeta por valor de 115.000, por reconocimiento a los gestores de integridad, así como la resolución, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Sin embargo, no se observó el acto administrativo
8	Reconocimiento mejor biciusuario	\$ 115.000	Subdirección Administrativa y Financiera	* Acto Administrativo. * RP * Soporte de Pago	20/12/2025	Cumplida	Incompleto	Entre otras evidencias, la dependencia aporta el pantallazo de la carga en la tarjeta por valor de 115.000, por el mejor biciusuario, lo que indica que esta actividad se llevó a cabo. Sin embargo, no se observó el acto administrativo
9	Reconocimiento enlaces MIPG	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Reconocimiento * Formato de permiso	20/12/2025	Cumplida	Incompleto	Se observó como evidencia aportada por la Dependencia, correo con las personas ganadoras de este reconocimiento, Sin embargo, no se observó en las evidencias el formato de permiso.
10	Descanso Uso de la Bici	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	*Certificado verificación de cumplimiento Reto 30 en Bici *Formato de permiso	31/12/2025	Cumplida	Completo	La dependencia aportó correos de divulgación del día de la movilidad sostenible, así como los certificados de verificación de cumplimiento de los retos de los 30 días y los formatos de permiso, lo que da cuenta del cumplimiento de esta actividad.



Actividad	Presupuest o Proyectado	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
1 1 Reconocimiento Día de Cumpleaños	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Formato de Permiso	31/12/20 25	Cumplida	Completo	si bien se aportaron, fotos de la realización de la celebración del día de cumpleaños, así mismo se observaron los formatos de días de permiso del día de cumpleaños de los funcionarios
1 2 Reconocimiento Día de la familia	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Formato de Permiso	31/12/20 25	Cumplida	Completo	Se observaron 31 formatos, de solicitudes de permiso laboral en la vigencia 2025.
1 3 Sala de la Familia Lactante	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Lista de Asistencia	31/12/20 25	Cumplida	Completo	Se observa la existencia de este espacio, así mismo la dependencia aporta un listado 2025 del uso de esta sala.
1 4 Reconociendo el preciado tiempo con los bebés	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Formato de Permiso	31/12/20 25	Cumplida	Completo	Se evidencio el formato de permiso que permite identificar que esta actividad se llevó a cabo.
1 5 Tarde de juego anual	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Formato de Permiso	31/12/20 25	Cumplida	Completo	La dependencia apporto los formatos de permiso, de esta actividad, lo que da cuenta que se llevó a cabo.
1 6 Bono de Navidad	\$ 17.187.840	Subdirección Administrativa y Financiera	* Registro Civil de Nacimiento  * Constancia de cargue tarjeta Compensar	31/12/20 25	Cumplida	Completo	como evidencia la dependencia apporto el formato de confirmación del evento, del bono navideño, Así mismo la Oficina de Control interno, encontró como soporte de su presupuestal, las cuentas de cobro del cto 689-2025 con COMPENSAR - Caja de Compensación Familiar, por valor de \$ 15.034.922
1 7 Programa de Puntos por Bienestar	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Base de datos con el conteo de puntos  *Certificación de Cumplimiento de	31/12/20 25	Cumplida	Completo	Se evidenció las Solicitudes Permiso Laboral y la base de datos del programa de puntos por bienestar



Actividad	Presupuest o Proyectado	Responsable	Entregable	Fecha Límite	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios OCI
			<i>Compensación (cuando aplique)</i>				
18	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Actos Administrativos	31/12/20 25	Cumplida	Completo	la Dependencia aportó, las resoluciones de teletrabajo, horarios flexibles y escalonados lo que da cuenta que esta actividad se desarrolló.
19	N/A	Subdirección Administrativa y Financiera	* Pieza de Comunicación	18/12/20 25	Cumplida	Completo	Se evidenciaron correos de divulgación de esta actividad lo que da cuenta que se llevó a cabo.

Fuente: OCI, a partir de la información Publicada y aportada por la Dependencia.

De lo anterior se identificó que, si bien todas las actividades acreditaron su cumplimiento, en 5 de estas no cumplieron con algunos de los entregables programados.

Tabla 13 Plan institucional de Capacitación

No	Apuesta Estratégica	Nombre del indicador de la meta	Fecha de finalización	Entregable	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios
Objetivo Específico	Implementar capacitaciones y entrenamiento en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con	Indicador de funcionarios que culminan los programas. Numero de funcionarios que culminan / Número total de inscritos * 100	2/11/2025	Listado de asistencia número de certificaciones	Cumplida	Completo	La dependencia soporta el desarrollo de este indicador de la siguiente manera: - <i>Diplomado Derecho administrativo laboral_ Empleo público, función pública y servicio civil.</i> - <i>Derecho de Asociación Sindical</i> Inscritos 14 Certificados 12 Indicador 85.71% - <i>Curso Gestión Pública y Transparencia</i> Inscritos 12 Certificados 12 Indicador 100% - <i>Curso Supervisión de Contratos</i> Inscritos 16 Certificados 16 Indicador 100% - <i>Curso Modelo de Gestión y Presupuesto Orientado a Resultados</i>



No	Apuesta Estratégica	Nombre del indicador de la meta	Fecha de finalización	Entregable	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios
	mayor demanda que conduzcan a fortalecer los seis pilares del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.						<p>Inscritos 15    Certificados 15    Indicador 100%</p> <p>- Curso Tecnologías de la Información - IA en la gestión pública Inscritos 24    Certificados 21    Indicador 87.50%</p> <p>- Formulación, Ejecución y Evaluación de Políticas Públicas Inscritos 23    Certificados 22    Indicador 95.65%.</p> <p>Indicador general de cumplimiento: 94.23%</p> <p>Total inscritos: 104 Total certificados: 98</p> <p>Así mismo Esta oficina identificó las evidencias que soportan la ejecución de estos cursos.</p>
Objetivo Especifico	Implementar capacitaciones y entrenamiento en las temáticas identificadas como necesidades tanto a nivel individual como en los equipos de trabajo, priorizando aquellas con mayor demanda que conduzcan a fortalecer los	No. de servidores satisfechos con la capacitación (se realiza de acuerdo a la medición con la herramienta encuesta de acuerdo a: infraestructura -docente - temática)	3/11/2025	Listado de asistencia numero de certificaciones	Cumplida	Completo	<p>La Dependencia indica que:</p> <p>Se precisa que para la calificación de satisfacción de cada actividad se tomó en cuenta la calificación de los conferencistas y/o docentes, monitor y logística.</p> <p>- Diplomado Derecho administrativo laboral_ Empleo público, función pública y servicio civil. - Derecho de Asociación Sindical de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 7 participantes inscritos del Diplomado y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.63 - Curso Gestión Pública y Transparencia</p>



No	Apuesta Estratégica	Nombre del indicador de la meta	Fecha de finalización	Entregable	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios
	seis pilares del Plan Nacional de Capacitación 2023-2030.						<p>de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 9 participantes inscritos del Diplomado y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.76</p> <p>- Curso Supervisión de Contratos de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 9 participantes inscritos del Diplomado y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.65</p> <p>- Curso Modelo de Gestión y Presupuesto Orientado a Resultados de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 10 participantes inscritos del curso y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.96</p> <p>- Curso Tecnologías de la Información - IA en la gestión pública de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 14 participantes inscritos del curso y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.95</p> <p>- Formulación, Ejecución y Evaluación de Políticas Públicas</p>



No	Apuesta Estratégica	Nombre del indicador de la meta	Fecha de finalización	Entregable	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios
							<p>de acuerdo con el puntaje que se obtuvo para cada respuesta, es pertinente mencionar que la encuesta fue diligenciada por 13 participantes inscritos del curso y que la misma se generó por medio de un formulario digital enviado a cada uno de los participantes, detalle en el informe. Calificación 4.72</p> <p>Así mismo esta oficina identifico las evidencias que soportan la ejecución de estos cursos.</p>
Objetivo Especifico	Gestionar la participación de los funcionarios en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la Entidad.	N.º de funcionarios inscritos de la entidad / N.º total de funcionarios * 100	4/11/2025	Listado de asistencia numero de certificaciones	Cumplida	Completo	<p>La dependencia indica el desarrollo de este indicador de la siguiente manera:</p> <p>Teniendo en cuenta que para la vigencia 2025 se contaba con un total de 197 servidores de planta permanente y que se registraron 104 inscritos, el indicador de participación corresponde al 52,79% Esto indica que aproximadamente el 52.79% de los funcionarios de la SDDE participaron en los procesos de capacitación, lo cual refleja un nivel de cobertura medio-alto en las estrategias de formación institucional.</p> <p>Así mismo esta oficina identifico las evidencias que soportan la certificaciones de estos funcionarios.</p>
Objetivo Especifico	Contribuir al desempeño mediante capacitaciones sin recursos institucionales conforme a los lineamientos de transferencia	No. de servidores participantes en las capacitaciones / No. servidores inscritos *100	5/11/2025	Listado de asistencia numero de certificaciones	Cumplida	Completo	<p>La dependencia indica el desarrollo de este indicador de la siguiente manera:</p> <p>Teniendo en cuenta los datos de los informes se precisa un total de inscritos de 104 personas y un total de 98 participantes dando así como resultado el 94.23% El 94.23% de los servidores inscritos participaron efectivamente en las</p>



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE  
DESARROLLO  
ECONÓMICO

Proceso: Control Interno

Informe de Evaluación Independiente

Código: CI-P1-F3  
Versión: 8  
Fecha: 08/01/2025  
Página: 57 de 70

No	Apuesta Estratégica	Nombre del indicador de la meta	Fecha de finalización	Entregable	Estado de la Actividad	Estado de los Entregables	Comentarios
	de conocimientos.						capacitaciones, lo que evidencia un alto nivel de permanencia y compromiso en los procesos formativos desarrollados por la entidad.  Así mismo esta oficina identifico las evidencias que soportan la certificaciones descritas.
Objetivo Especifico	Garantizar la implementación de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación	Porcentaje de ejes temáticos cubiertos en las capacitaciones.	6/11/2025	Listado de asistencia numero de certificaciones	Cumplida	Completo	La dependencia indica el desarrollo de este indicador de la siguiente manera:  Mediante la ejecución del Contrato 891 de 2025, se cubrieron las áreas de conocimiento priorizadas en el plan de capacitación, logrando una ejecución logística y académica del 100% de las actividades programadas con la Universidad Nacional.

Fuente: OCI, a partir de la información Publicada y aportada por la Dependencia.

Del Plan de capacitaciones 2025, se identificó su completa ejecución de acuerdo a sus entregables, no obstante, este no está estructurado como un plan con actividades definidas.



### 3.3.2 Conclusión

La Oficina de Control Interno verificó, con corte a 31 de diciembre de 2025, el cumplimiento de los planes de gestión de talento humano de la SDDE seleccionados como muestra, evidenciando los siguientes resultados: El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos alcanzó un cumplimiento del 94,3% (33 de 35 actividades), el Cronograma Anexo de estímulos e incentivos ejecutó la totalidad de sus actividades, y el Plan de Capacitación registró un cumplimiento integral, El Programa ALDAS presentó el menor nivel de ejecución con un 70% de cumplimiento. Las principales brechas identificadas corresponden a la falta de entregables documentales en algunas actividades y a la no ejecución de acciones del componente de diversidad e inclusión.

### 3.3.3 Aspectos logrados

Las actividades contenidas en el Cronograma de actividades anexo a Plan de Bienestar de Estímulos e Incentivos correspondiente al 2025, se ejecutaron en su totalidad de acuerdo a lo planeado.

### 3.3.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado a la gestión sobre el proceso evaluado.

### 3.3.5 Oportunidad de mejora.

Fortalecer la planeación operativa y los mecanismos de seguimiento de los Planes y programas, mediante la alineación de los recursos disponibles con el fin llevar a cabo la ejecución total de las actividades programadas y la generación de evidencias verificables, eliminando las brechas de cumplimiento evidenciadas en este informe, en procura de que cada acción impacte positivamente en el bienestar de los colaboradores y en la eficiencia institucional.

### 3.3.6 Riesgos materializados.

No se evidenció la materialización de algún riesgo administrado por el proceso de Talento Humano en lo que concierne a este objetivo; sin embargo, se recomienda atender lo establecido en la oportunidad de mejora con el fin de evitar la posible presentación de un evento que afecte este proceso.

### 3.3.7 Hallazgos

No se formularon hallazgos en desarrollo de este objetivo.

## 3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO 4

Evaluar el nivel de avance en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, mediante la verificación de la conformación, formalización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como de las acciones adelantadas por la entidad para su puesta en operación conforme a los nuevos lineamientos, incluyendo la validación selectiva de la gestión de los casos de acoso laboral, a partir del análisis de evidencias y la aplicación de criterios de cumplimiento



definidos, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 y el 30 de marzo de 2026, de acuerdo con el alcance definido.

### 3.2.1 Resultados de la Prueba y Análisis.

Con fundamento en la información suministrada por la entidad, las evidencias documentales aportadas y las mesas de trabajo realizadas durante el ejercicio de evaluación, se efectuó el análisis de los soportes relacionados con la implementación de la Resolución 3461 de 2025, la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y la gestión de los casos de presunto acoso laboral, con el propósito de verificar el nivel de avance institucional frente al cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables durante el periodo evaluado.

#### Implementación de la Resolución 3461 de 2025

En desarrollo de la evaluación realizada frente al nivel de avance en la implementación de la Resolución 3461 del 1 de septiembre de 2025, se evidenció que la entidad se encuentra en una etapa de transición y ajuste institucional respecto de sus procesos, procedimientos, lineamientos internos y mecanismos operativos relacionados con la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, así como frente a la gestión de situaciones asociadas a presunto acoso laboral y acoso sexual en el entorno de trabajo.

La revisión efectuada permitió identificar que, al momento de entrada en vigencia de la nueva regulación, la entidad aún se encontraba operando bajo los lineamientos establecidos en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, situación que obedece, entre otros aspectos, a que la conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027 se adelantó previamente a la expedición de la Resolución 3461 de 2025. En este sentido, la transición normativa implica la necesidad de efectuar ajustes documentales, procedimentales y operativos que permitan armonizar el funcionamiento del comité con las nuevas disposiciones expedidas por el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con la información suministrada por la dependencia de Talento Humano y validada durante las mesas de trabajo adelantadas con el Comité de Convivencia Laboral (CCL), para la vigencia 2025 no se habían desarrollado acciones formales orientadas a la adopción integral de la Resolución 3461 de 2025, ni se contaba con soportes documentales asociados al análisis de impacto normativo, estrategias de implementación, lineamientos internos de transición o mecanismos institucionales de comunicación relacionados con la entrada en vigencia de la nueva normativa.

Asimismo, la dependencia manifestó que, durante la vigencia evaluada, no se habían efectuado modificaciones formales a los procedimientos internos relacionados con la recepción, análisis, trámite y seguimiento de los casos de presunto acoso laboral, indicando que dichas actividades se encontraban proyectadas para ser desarrolladas posteriormente por el Comité de Convivencia Laboral y las áreas competentes. Esta situación evidencia que, al cierre del periodo evaluado, la entidad aún se encontraba en fase de análisis y estructuración de las acciones requeridas para la adecuación normativa e institucional derivada de la resolución objeto de evaluación.

No obstante, en el marco de la validación de evidencias y reuniones sostenidas con los responsables del proceso, se informó que la entidad viene adelantando acciones preliminares orientadas a la actualización y fortalecimiento de los instrumentos internos relacionados con



convivencia laboral, prevención del acoso y atención de conflictos en el entorno laboral. En este sentido, se evidenció que se encuentran en proceso de formulación, revisión o ajuste los siguientes documentos:

- Protocolo del Comité de Convivencia Laboral.
- Procedimiento para la prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual.
- Política integral para la prevención, atención, investigación y sanción del acoso sexual.
- Política de prevención de acoso laboral.
- Manual de procedimientos y formatos del Comité de Convivencia Laboral.
- Formatos anexos sugeridos para la gestión documental y operativa del comité.
- Acuerdo de confidencialidad del Comité de Convivencia Laboral.

La actualización de estos instrumentos resulta relevante en la medida en que permitirá establecer lineamientos más claros para la operación del comité, la gestión de casos, el manejo de información sensible, la articulación con los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la definición de rutas internas de atención conforme a los nuevos parámetros normativos.

De igual manera, se evidenciaron cronogramas, fechas y actividades programadas durante la vigencia evaluada, así como la realización y programación de capacitaciones, encuentros y espacios de socialización orientados a fortalecer el conocimiento de la nueva regulación y facilitar la implementación de los cambios requeridos en los procedimientos institucionales. Estas actividades evidencian una intención institucional de avanzar progresivamente en la adecuación normativa y en la consolidación de mecanismos orientados al fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral y de la gestión preventiva del acoso laboral.

Adicionalmente, durante las mesas de trabajo se identificó la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la documentación de las actividades adelantadas, la definición de responsables y cronogramas específicos para la implementación normativa, así como la generación de soportes formales que permitan evidenciar el seguimiento y control de las acciones de adecuación institucional frente a la Resolución 3461 de 2025.

En consecuencia, del análisis realizado se concluye que la entidad ha iniciado actividades preliminares orientadas a la adecuación institucional frente a los nuevos lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025; sin embargo, al cierre del periodo evaluado, persisten oportunidades de mejora relacionadas con la formalización de ajustes documentales, la actualización de procedimientos internos, la adopción de lineamientos operativos acordes con la nueva regulación, la socialización institucional de las disposiciones normativas y la consolidación de mecanismos de seguimiento que permitan garantizar el cumplimiento integral y oportuno de las obligaciones establecidas en la citada resolución.

**Tabla 14 Verificación de avance en la implementación de la resolución 3461 de 2025**

REPORTE	INFORMACION	OBSERVACIONES OCI
Actividades CCL y SAF (Cronograma de actividades 2025 y 2026)	Se remite la relación de actividades que se desarrollaron en la vigencia 2025 y a	Se evidencian fechas y actividades programadas durante la vigencia evaluada. Asimismo, se verifica la programación de capacitaciones y encuentros orientados a la ejecución de acciones encaminadas a efectuar los correspondientes cambios en los procedimientos, así como la actualización de la normativa interna, con el fin de articularla con la implementación de la resolución.



	corte del 30 de abril de 2026.	
Informes	Se remite informe trimestral de la vigencia 2026. el cual fue recibido por correo de contactosst@desarrolloeconomico.gov.co el 5 de abril de 2026 por parte del Comité de Convivencia Laboral. Se adjunta documento pdf denominado "2. Informe Trimestral CCL", en cuatro (4) folios.	Se analizaron los informes 2023-2025 en donde se entrega balance de los casos y la gestión del comité de convivencia laboral, encontrando que Entre las evidencias aportadas, se evidencian los informes de gestión del Comité de Convivencia Laboral (CCL) correspondientes a las vigencias 2023, 2024 y 2025, en los cuales se presenta el consolidado de la gestión de quejas, las actuaciones adelantadas y las acciones preventivas implementadas. De acuerdo con la información reportada, para la vigencia 2023 se recibieron once (11) quejas, de las cuales cinco (5) fueron cerradas por falta de competencia del comité, una (1) fue conciliada satisfactoriamente, una (1) fue retirada voluntariamente por la parte quejosa, dos (2) fueron trasladadas a la Personería de Bogotá por falta de conciliación y dos (2) quedaron pendientes de trámite. Para la vigencia 2024 se registraron tres (3) quejas, de las cuales dos (2) fueron cerradas mediante conciliación y una (1) no fue tramitada por falta de competencia. De igual manera, los informes reflejan la realización de dieciséis (16) sesiones del comité durante el periodo evaluado, así como la ejecución de campañas de sensibilización en materia de acoso laboral y convivencia, desarrolladas conjuntamente con la ARL y el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Finalmente, se identifican recomendaciones dirigidas a la Alta Dirección relacionadas con la continuidad operativa del comité, el fortalecimiento de los procesos de inducción y empalme, la difusión de la ruta formal de atención de quejas y la articulación con la ARL y el equipo de SST para la gestión de riesgos psicosociales.
Procedimientos y formatos existentes y de los cuales se están llevando a cabo los cambios.	Se remite carpeta de la documentación actual que cuenta la entidad en relación al CCL. Además, la documentación que se encuentra en proceso de ajustes por parte del abogado de la ARL Positiva. Se adjunta carpeta denominada "3. Documentos CCL" con carpetas como sigue.	Se tienen los siguientes: gth-p13-f3_declaracin_consentimiento gth-p13-f2_acta_conciliacin_comit_convivencia gth-p13-f1_presentacin_formal_queja_acoso_laboral gth-p13-comite_de_convivencia_v2- gth-p6-f13_acta_de_constitucion_comite_ccl_v1 gth-p6-f12_escrutinio_ccl_v1 gth-p6-f11_acta_de_cierre_elecciones_ccl gth-p6-f10_acta_de_apertura_elecciones_ccl_v1 gth-p6-f9_registro_votantes_ccl_v1 gth-p6-f8_inscripcion_candidatos_ccl_v1 Se están proyectando o en proceso SDDE Protocolo del comite de convivencia laboral SDDE Procedimiento prevención detección atención sancion acoso sexual SDDE Política integral para la prevencion, atención, investigación y sanción del acoso sexual laboral SDDE Política acoso laboral SDDE Manual de procedimientos y formatos del comite de convivencia laboral SDDE Formatos anexos sugeridos SDDE Acuerdo de confidencialidad CCL

Fuente: Elaboración Propia de la OCI a partir de la información remitida por el área.

### **Conformación y formalización del Comité de Convivencia Laboral**

En el marco de la evaluación realizada, se evidenció la expedición de la Resolución 1276 del 1 de agosto de 2025, "Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la



Secretaría Distrital de Desarrollo Económico para el periodo 2025-2027”, mediante la cual la entidad formalizó la integración de los representantes del comité para el periodo correspondiente. A través de dicho acto administrativo se estableció la conformación oficial del Comité de Convivencia Laboral, permitiendo la continuidad de las actividades relacionadas con la promoción de ambientes laborales adecuados y la atención de situaciones asociadas a convivencia y presunto acoso laboral.

Durante la revisión documental adelantada, se verificó igualmente que el proceso de elección y designación de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral contó con soportes asociados a las diferentes etapas del proceso electoral, entre ellos las actas de apertura, cierre y escrutinio de votación, evidenciándose la existencia de registros que permiten dar trazabilidad al procedimiento adelantado para la selección de los representantes de los servidores y la designación correspondiente por parte de la administración.

Asimismo, se observó que la entidad adelantó actividades orientadas al desarrollo del proceso electoral y la conformación del comité, lo que evidencia la existencia de mecanismos institucionales para garantizar la integración formal de esta instancia de participación y convivencia laboral. La documentación aportada permitió identificar que el comité cuenta con soporte administrativo para su funcionamiento y con evidencia básica de las actuaciones relacionadas con su constitución formal para el periodo evaluado.

No obstante, de acuerdo con la información suministrada por la dependencia de Talento Humano y validada durante el ejercicio auditor, el proceso de elección se adelantó en el mes de julio de 2025, previo a la entrada en vigencia de la Resolución 3461 de 2025, razón por la cual la conformación efectuada no incorporó los nuevos lineamientos establecidos en dicha normativa. En consecuencia, aspectos relacionados con ajustes procedimentales, nuevas disposiciones operativas y lineamientos complementarios previstos en la resolución aún no habían sido incorporados al momento de la conformación del comité.

En este sentido, si bien la entidad cuenta con acto administrativo de formalización del Comité de Convivencia Laboral y evidencia documental relacionada con el proceso de elección de sus integrantes, se identifican oportunidades de fortalecimiento orientadas a la actualización de los procedimientos internos asociados al funcionamiento del comité, la armonización de los lineamientos institucionales frente a la nueva regulación y la definición de mecanismos que permitan garantizar la adecuada implementación de las disposiciones contenidas en la Resolución 3461 de 2025.

De igual manera, se identificó la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la documentación de las actuaciones del comité, la actualización de manuales y formatos internos, la definición de lineamientos operativos y la formalización de instrumentos complementarios que faciliten la adecuada gestión de las actividades asociadas al Comité de Convivencia Laboral, particularmente frente a la atención de casos, manejo de información confidencial, seguimiento a compromisos y articulación con los procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En consecuencia, se observa que la entidad cuenta con avances relacionados con la formalización y funcionamiento básico del Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, al cierre del periodo evaluado, persisten oportunidades de mejora encaminadas a fortalecer la adecuación normativa y operativa del comité, de manera que su funcionamiento se encuentre plenamente alineado con las



disposiciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025 y con las necesidades institucionales en materia de convivencia laboral y prevención del acoso.

### **Gestión de casos de presunto acoso laboral**

Con fundamento en la revisión selectiva de los expedientes, actas, registros y soportes suministrados por el Comité de Convivencia Laboral, se evidenció que el comité ha adelantado actuaciones orientadas a la atención y trámite de las quejas por presunto acoso laboral, en cumplimiento de las funciones relacionadas con la promoción de espacios de convivencia y la atención de situaciones que puedan afectar el ambiente laboral al interior de la entidad.

Durante el ejercicio de evaluación se observó que, para la gestión de los casos analizados, el comité desarrolló actividades asociadas al análisis preliminar de las quejas recibidas, revisión de competencias, convocatoria a sesiones de escucha, generación de espacios de diálogo entre las partes, seguimiento a compromisos y, cuando fue procedente, remisión de las actuaciones a los entes de control competentes. Estas actuaciones evidencian la existencia de mecanismos básicos para la atención de las situaciones reportadas y la gestión de conflictos relacionados con convivencia laboral.

Asimismo, se identificó que la gestión adelantada por el comité contempla diferentes alternativas de tratamiento de las quejas, de acuerdo con las características particulares de cada caso. Entre las actuaciones observadas se encuentran conciliaciones satisfactorias entre las partes, cierre de actuaciones por falta de competencia, traslado de casos a entidades competentes cuando no fue posible alcanzar acuerdos conciliatorios y seguimiento a compromisos derivados de los espacios de diálogo promovidos por el comité.

Del análisis efectuado sobre la información aportada, también se evidenció que algunos casos requirieron mayores tiempos de gestión debido a circunstancias particulares relacionadas con la comparecencia de las partes, dificultades en la programación de sesiones, cambios en la situación administrativa de los involucrados o necesidad de remisión a otras instancias competentes. En este sentido, se identifican oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la oportunidad en la gestión de determinados casos, especialmente frente a los tiempos requeridos para la remisión de actuaciones cuando no se logra conciliación entre las partes o cuando se determina la falta de competencia del comité para continuar con el trámite.

De igual manera, se observó la necesidad de fortalecer la definición de lineamientos internos más claros para el tratamiento de situaciones particulares, entre ellas aquellas que involucran exfuncionarios, servidores retirados o dificultades de comparecencia de alguna de las partes, situaciones que pueden generar dilaciones en el desarrollo de las actuaciones y afectar la continuidad del trámite adelantado por el comité. Lo anterior cobra relevancia considerando que la adecuada definición procedimental contribuye a brindar mayor claridad frente a las competencias, términos y mecanismos de actuación aplicables en este tipo de escenarios.

Adicionalmente, durante la revisión de los soportes se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral ha mantenido actividades de seguimiento y documentación de las actuaciones adelantadas, dejando constancia de reuniones, compromisos y decisiones asociadas a los casos evaluados. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la estandarización de formatos, fortalecimiento de controles documentales y consolidación de

mecanismos de trazabilidad que permitan facilitar el seguimiento integral de los casos y la consulta posterior de las actuaciones realizadas.

Cabe señalar que, dentro de los casos revisados, también se evidenciaron prácticas adecuadas en las que el Comité de Convivencia Laboral logró una gestión oportuna y efectiva mediante la generación de espacios de escucha y conciliación, promoviendo acuerdos entre las partes y realizando seguimiento a los compromisos establecidos. Estas actuaciones contribuyen al fortalecimiento del ambiente laboral, la prevención de la escalada de conflictos y la promoción de mecanismos alternativos para la resolución de situaciones asociadas a convivencia laboral.

En términos generales, se observa que el Comité de Convivencia Laboral viene desarrollando actuaciones relacionadas con la atención y trámite de los casos de presunto acoso laboral; sin embargo, persisten oportunidades de fortalecimiento orientadas a mejorar la oportunidad de las actuaciones, actualizar lineamientos procedimentales, fortalecer la gestión documental y consolidar mecanismos operativos que permitan optimizar el seguimiento y atención de los casos, particularmente frente a los nuevos lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025.

**Tabla 15 análisis de casos de presunto acoso laboral**

TRÁMITE	PROCESO	CASO	CASO	CASO	OBSERVACIONES OCI
Identificación	Radicado	2025EE0000044	2025IE0013341 / 2025IE0013352	2025ER0017041 / SINPROC 4398301	Del análisis de los casos seleccionados, se evidencia que el Comité de Convivencia Laboral ha adelantado actuaciones orientadas a la atención de las quejas por presunto acoso laboral, incluyendo la realización de sesiones de escucha, análisis de los casos y, cuando corresponde, la
	Fecha recepción	16-ene-2025	11-jun-2025	4-sep-2025	
Oportunidad	Fecha respuesta	13-jun-2025	10-mar-2026	30-sep-2025	
	Tiempo transcurrido (días)	148 días aprox.	272 días aprox.	26 días aprox.	



Actuación del Comité	Describir brevemente la gestión realizada por el Comité - Soporte	Se realizaron sesiones de escucha individual a las partes (enero y febrero 2025), análisis del caso por el Comité y determinación de no conciliación, procediendo posteriormente al traslado a la Personería.	El Comité adelantó análisis preliminar, sesiones internas, solicitud de aclaración al comité anterior, traslado inicial a Personería, gestión de concepto jurídico por tratarse de exfuncionarios y nuevas actuaciones hasta remisión definitiva.	Se realizó análisis del caso, sesiones de escucha individual a las partes, programación y ejecución de audiencia de conciliación, seguimiento a compromisos y cierre del caso.	remisión a los entes de control competentes o la promoción de espacios de conciliación entre las partes.  No obstante, se identifican oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la oportunidad en la gestión de los casos, especialmente en los tiempos de remisión cuando no se logra conciliación, así como en la definición de lineamientos claros para el tratamiento de situaciones particulares (como aquellas que involucran exfuncionarios), lo cual puede incidir en la duración del trámite.  Así mismo, se evidencian prácticas adecuadas en algunos casos, donde el Comité logró una gestión oportuna y efectiva mediante la conciliación y el seguimiento a los compromisos adquiridos, lo que contribuye al fortalecimiento del ambiente laboral.
Resultado	¿Hubo conciliación? (Sí / No / No aplica)	No	No	SI	
Escalamiento	En caso de no conciliación, indicar si el caso fue remitido al ente de control competente - Indicar la ubicación del soporte correspondiente	Sí fue remitido a la Personería de Bogotá Soporte: Radicado de remisión 45821	Sí fue remitido a la Personería (en dos momentos) Soporte: Radicados 2025EE0017309, 2026EE0002624	No aplica (se logró conciliación)	
Observación	Registrar información adicional relevante del caso	Se evidencia remisión extemporánea frente al término de 15 días establecido en la Circular Conjunta 100-004-2024, lo que refleja debilidades en el control de tiempos del trámite.	Caso con alta complejidad jurídica (exfuncionarios), que evidencia ausencia de lineamientos claros para estos escenarios y genera dilación en los tiempos de gestión.	Se evidencia gestión oportuna y adecuada del caso, con cumplimiento del enfoque conciliatorio y seguimiento a los compromisos adquiridos.	
NOTA: La información registrada deberá ser concreta y estar soportada. No se tendrán en cuenta registros sin evidencia verificable.					



Como resultado de la evaluación realizada, se evidenció que la entidad ha venido adelantando acciones orientadas al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral y a la atención de situaciones relacionadas con convivencia y presunto acoso laboral; sin embargo, frente a la implementación de la Resolución 3461 de 2025, aún se encuentra en una etapa de transición y ajuste institucional.

Si bien se identifican avances asociados a la formalización del comité, la gestión de casos, la realización de actividades de sensibilización y el inicio de procesos de actualización documental, persisten aspectos pendientes relacionados con la adecuación integral de procedimientos, protocolos, políticas y lineamientos internos conforme a las nuevas disposiciones normativas.

De igual manera, se observó disposición institucional para avanzar en la implementación de la resolución, evidenciada en la programación de actividades, mesas de trabajo y documentos proyectados; no obstante, al cierre del periodo evaluado, varios de estos instrumentos aún se encontraban en construcción o proceso de ajuste.

En relación con la gestión de casos de presunto acoso laboral, se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral ha venido desarrollando actuaciones orientadas a la atención de las quejas y promoción de espacios de conciliación; sin embargo, se identifican oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la oportunidad en algunos trámites, la consolidación de lineamientos procedimentales y el fortalecimiento de mecanismos de seguimiento y trazabilidad documental.

En términos generales, la entidad presenta un avance parcial en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, evidenciándose acciones iniciales y mecanismos básicos de operación, aunque aún persisten retos asociados a la consolidación normativa, procedimental y operativa requerida para garantizar una implementación integral y articulada de los nuevos lineamientos aplicables al Comité de Convivencia Laboral.

### 3.2.2 Conclusiones

Con fundamento en la revisión documental, el análisis de evidencias, las mesas de trabajo adelantadas con las dependencias responsables y la validación selectiva de casos, se concluye que la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico presenta avances iniciales en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, particularmente en lo relacionado con la formalización y funcionamiento básico del Comité de Convivencia Laboral y el desarrollo de acciones preliminares orientadas a la actualización de instrumentos internos asociados a convivencia laboral y prevención del acoso.

Durante el periodo evaluado se evidenció que la entidad cuenta con acto administrativo de conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027, así como con soportes documentales relacionados con el proceso de elección y designación de sus integrantes, lo que permite evidenciar la existencia de mecanismos institucionales para la conformación formal de esta instancia. No obstante, se identificó que dicho proceso fue adelantado previamente a la entrada en vigencia de la Resolución 3461 de 2025, razón por la cual la conformación y funcionamiento del comité aún no incorporan integralmente los lineamientos establecidos en la nueva regulación.

Asimismo, se observó que, al cierre del periodo evaluado, la entidad se encontraba en etapa de transición normativa y adecuación institucional, evidenciándose que no se habían formalizado aún



los ajustes requeridos a los procedimientos, políticas, protocolos y demás instrumentos internos asociados a la implementación de la Resolución 3461 de 2025. Sin embargo, durante el ejercicio auditor se evidenció que la entidad viene adelantando actividades orientadas a la actualización de documentos, formulación de nuevos lineamientos y programación de capacitaciones y espacios de socialización relacionados con la implementación de la citada resolución.

Frente a la gestión de los casos de presunto acoso laboral, se evidenció que el Comité de Convivencia Laboral ha desarrollado actuaciones relacionadas con el análisis y trámite de las quejas recibidas, promoviendo espacios de escucha, conciliación y seguimiento, así como la remisión de casos a los entes competentes cuando las circunstancias lo requieren. De igual manera, se identificaron prácticas adecuadas orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral y la resolución de conflictos mediante mecanismos conciliatorios.

No obstante, del análisis efectuado se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la oportunidad en la gestión de algunos casos, la actualización y fortalecimiento de lineamientos procedimentales, la consolidación de mecanismos de trazabilidad documental y la formalización de instrumentos operativos que permitan garantizar una implementación integral, articulada y alineada con las disposiciones establecidas en la Resolución 3461 de 2025.

En consecuencia, se concluye que la entidad presenta un nivel de avance parcial en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, evidenciándose acciones preliminares y mecanismos básicos de operación del Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, persisten retos institucionales asociados a la adecuación normativa, actualización documental, fortalecimiento procedimental y consolidación de mecanismos de seguimiento y control que permitan garantizar el cumplimiento integral y efectivo de las disposiciones contenidas en la nueva regulación.

### 3.2.3 Aspectos logrados

Durante el desarrollo de la evaluación se identificaron avances y aspectos positivos relacionados con la gestión adelantada por la entidad y el Comité de Convivencia Laboral, entre los cuales se destacan los siguientes:

La entidad cuenta con acto administrativo de conformación del Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2025-2027, así como con soportes documentales asociados al proceso de elección y designación de sus integrantes.

Se evidenció el funcionamiento operativo del Comité de Convivencia Laboral mediante la realización de sesiones, atención de casos y desarrollo de actuaciones relacionadas con convivencia laboral.

Se identificó la implementación de mecanismos de conciliación y espacios de escucha entre las partes, los cuales permitieron la gestión adecuada de algunos casos y la promoción de soluciones concertadas.

La entidad ha iniciado acciones orientadas a la actualización de políticas, protocolos, procedimientos y formatos internos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual.

Se evidenció la programación y desarrollo de capacitaciones, encuentros y actividades de sensibilización relacionadas con convivencia laboral y prevención del acoso, en articulación con el Comité de Convivencia Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL.



Se observó disposición institucional para avanzar en la implementación de la Resolución 3461 de 2025 y en el fortalecimiento de los mecanismos internos asociados al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

### 3.2.4 Fortalezas

No se identificaron aspectos que representen un valor agregado a la gestión sobre el proceso evaluado.

### 3.2.5 Oportunidades de mejora

Fortalecer y avanzar en la formalización de los ajustes necesarios a nivel procedimental, operativo y documental, mediante la actualización y adopción formal de las políticas, protocolos, procedimientos, formatos y demás instrumentos internos relacionados con la prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual, así como aquellos asociados al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, con el propósito de garantizar la alineación de los procesos institucionales con las disposiciones establecidas en los artículos 3, 4, 6 y 11 de la Resolución 3461 de 2025, fortaleciendo la claridad procedimental, la estandarización de actuaciones y la adecuada gestión y seguimiento de los casos.

Fortalecer con actividades los mecanismos de seguimiento, control documental y trazabilidad de las actuaciones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, especialmente en lo relacionado con el seguimiento de casos, control de tiempos, soportes de implementación normativa y registro de las actividades desarrolladas, de manera que se facilite su consulta, monitoreo y verificación.

Fortalecer con actividades las estrategias institucionales de socialización y apropiación de la Resolución 3461 de 2025, así como las acciones preventivas orientadas a promover ambientes laborales adecuados y fortalecer la cultura organizacional en materia de convivencia laboral.

### 3.3.6 Riesgos materializados.

No se formularon riesgos en desarrollo de este objetivo.

### 3.3.7 Hallazgos

No se formularon hallazgos en desarrollo de este objetivo.



#### 4. RECOMENDACIONES GENERALES

La entidad debe tomar las acciones pertinentes para asegurar el cabal y oportuno cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan los diferentes aspectos vinculados a la gestión del talento humano; haciendo énfasis en la implementación de las mejoras relativa a las oportunidades planteadas en relación con cada uno de los objetivos específicos desarrollados en el presente informe

#### 5. CONCLUSIONES GENERALES

Con base en la revisión y análisis de la información recibida y una vez aplicadas las pruebas de evaluación independiente al proceso de Gestión del Talento Humano se plantean las siguientes conclusiones generales: SG\_SST. Se dio cumplimiento con lo relativo a la evaluación de los estándares mínimos del SST, y atendió de manera parcial las disposiciones del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2015 y la Circular 027 de 2026 emitidas por el Ministerio de Trabajo, respecto de las responsabilidades frente a: la auditoría al Sistema SG-SST, la Revisión por la Alta Dirección, la investigación de los accidentes de trabajo; la Evaluación Inicial del SST y el seguimiento y evaluación del Plan Anual de Trabajo del SG-SST. Gestión de talento humano - ingreso. Se evidencia un cumplimiento parcial de las disposiciones legales aplicables. Si bien la entidad alcanzó un 90% de ejecución en el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, se detectaron incumplimientos normativos en la oportunidad de los reportes ante el Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) de la CNSC, así como en la formalización de las inducciones específicas en el puesto de trabajo. Implementación de los planes vinculados al Plan Estratégico de Talento Humano En términos generales se evidencia el cumplimiento de los planes de gestión de talento humano; el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos alcanzó un cumplimiento del 94,3% (33 de 35 actividades), el Cronograma Anexo de estímulos e incentivos ejecutó la totalidad de sus actividades, y el Plan de Capacitación registró un cumplimiento integral, El Programa ALDAS presentó el menor nivel de ejecución con un 70% de cumplimiento. Las principales brechas identificadas corresponden a la falta de entregables documentales en algunas actividades y a la no ejecución de acciones del componente de diversidad e inclusión. Prevención de acoso laboral. La entidad presenta un nivel de avance parcial en la implementación de la Resolución 3461 de 2025, evidenciándose acciones preliminares y mecanismos básicos de operación del Comité de Convivencia Laboral; sin embargo, persisten retos institucionales asociados a la adecuación normativa, actualización documental, fortalecimiento procedimental y consolidación de mecanismos de seguimiento y control que permitan garantizar el cumplimiento integral y efectivo de las disposiciones contenidas en la nueva regulación.

#### 6. PLAN DE MEJORAMIENTO

LINK FORMATO PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE MEJORAMIENTO

<https://intranet.desarrolloeconomico.gov.co/pe-p22-f1 formato formulacion - acciones de mejora/>



**IMPORTANTE:**

Los responsables y/o auditados cuentan hasta con 8 días hábiles a partir de la oficialización del informe para allegar a la OCI, las acciones de mejoramiento producto de los "Hallazgos", las cuales serán verificadas en cuanto su pertinencia y oportunidad. En caso en que deban ajustarse, el responsable tendrá 2 días para esta actividad.

Las recomendaciones deberán abordarse como parte de la gestión propia de las dependencias correspondientes sin que amerite plan de mejoramiento, sin embargo, estas serán objeto de revisión por la OCI en seguimientos posteriores.

**Cordialmente,**

CARVAJAL CARRILLO  
DUMAR ERNESTO

Firmado digitalmente por  
CARVAJAL CARRILLO DUMAR  
ERNESTO  
Fecha: 2026.05.29 16:32:45 -05'00'

**DUMAR ERNESTO CARVAJAL CARRILLO**  
**Jefe Oficina de Control Interno**