

 INTRASOG INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO	FORMATO		Código: PCIN-F-11
	SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORAMIENTO		Fecha aprobación: 18/06/2025
			Página 1 de 4

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	18/06/2025	Creación del documento	Profesional Calidad	Área Control Interno	Director(a)

SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORAMIENTO	FECHA DEL SEGUIMIENTO		
	Día	Mes	Año
	13	06	2025

1. INFORMACIÓN GENERAL

Plan de mejoramiento:	AUDITORIA INTERNA No. 03, FECHA DEL INFORME 19-09-2024, CÓDIGO: PCIN-F-10.				
Proceso auditado:	GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).				
Responsable del proceso o actividad auditada:	LIZETH JOHANA SUAREZ TORRES.				
Auditor líder:	CARLOS ARTURO CARDENAS RINCÓN.	Equipo Auditor	CARLOS ARTURO CARDENAS RINCÓN.		
Fecha de la auditoría:	JUNIO 04 DE 2025.	Sistema de Gestión auditado o Norma	MIPG DIMENSIÓN I - NTC ISO 9001:2015.		

2. SEGUIMIENTO A PLANES DE MEJORAMIENTO.

Código NC	Descripción	Evaluación de eficacia	% de Avance	Eficacia	
				Eficaz	No Eficaz
Ley 1952 de 2019.	La pérdida de las tres (3) cámaras son responsabilidad de los Agentes de Tránsito que las portaban, ya que representa un riesgo fiscal de detrimento del erario público y es responsabilidad de los Agentes de Tránsito que las perdieron, realizar la reposición de las cámaras, debido a que les fueron entregadas personalmente a cada uno y el Área Operativa tiene el registro de este inventario.	<u>Acción de mejora:</u> -Realizar la reposición de las tres (3) cámaras Body Cam para que las utilicen los Agentes que las requieren. No se evidencia avance significativo, hasta la fecha TH realizó solicitud al Comandante de Tránsito de la reposición de las cámaras, debido a que les presentaron informe sobre lo ocurrido con las cámaras, así como los responsables para tomar las medidas pertinentes. Sí persiste la no conformidad, se está omitiendo el cumplimiento del artículo 23 de la Ley 1952 de 2019.	25		X
Concepto 157031 de 2023 DAFP	El pago de horas extras representa un Hallazgo, dado que no existen puntos de control que evidencie claramente la existencia de horas extras diurnas y nocturnas, como primera medida el libro de control de turnos no se está diligenciando debidamente, dado que presenta tachones y enmendaduras, de igual forma los Agentes realizan su registro y al final en las notas y observaciones aparece la otra información de los Agentes que terminaron el turno horas después por motivo de accidente, operativos u otras circunstancias que define la hora de terminación, pero el Agente relacionado realizó su registro con una hora diferente, hay casos que no hay exactitud en las horas extras, de igual forma la rotación en la programación de los turnos, se debe realizar de manera equitativa, todo el cuerpo de agentes debe cumplir los tres turnos y los operativos deben estar definidos en un programa que muestre	<u>Acciones de mejora:</u> -Realizar el procedimiento de horas extras y puntos de control para realizar seguimiento y tener en cuenta la programación de días compensatorios dando cumplimiento a la norma. -Realizar la validación del pago de horas extras del año 2024. El procedimiento de horas extras se encuentra en proceso de aprobación; se viene realizando la programación de compensatorios y resta llevar a cabo la validación de horas extras de la vigencia 2024. Un punto de control para validación de las horas extras es el huellero digital de control de ingreso y salida de personal y por procedimiento este debe estar	60		X

 INTRASOG INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO	FORMATO		Código: PCIN-F-11
	SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORAMIENTO		Fecha aprobación: 18/06/2025
			Página 2 de 4

	las posibles fechas de realización durante los doce meses del año, para que se defina con anterioridad las ordenes de horas extras por este concepto teniendo en cuenta la programación de turnos y el Plan Anual de Operativos.	instalado en la caseta de vigilancia y si amerita el caso para mayor evidencia se pueden utilizar las cámaras de seguridad.			
Ley 2016 de 2020 Artículo 1.	El Instituto no cuenta con el Plan Código Integridad vigente, Presenta como evidencia el Código de Integridad con los cinco (5) principios fundamentales, que deben ser socializados y sensibilizados al equipo de trabajo de INTRASOG.	<u>Acciones de mejora:</u> Realizar el Plan Código Integridad vigencia 2025. El código de integridad fue elaborado y socializado al Comité de Gestión y Desempeño Institucional por parte del área Administrativa. No existe evidencia del plan de integridad, está relacionado con el programa de transparencia y ética pública.	50		X
Acuerdo 6176 de 2016 de la CNSC. Artículos 3,4,5.	Teniendo en cuenta el reporte del sistema de información de desempeño EDL-APP de la CNSC, veinte (20) funcionarios fueron calificados dentro del tiempo establecido por la comisión y tres (3) funcionarios en este caso: 1) Fabian Andrés Sánchez aparece extemporánea; 2) Martha Isabel Salcedo López No la presento; 3) Juan Pablo Camargo Caro No aparece evaluación, con inconsistencias en el sistema; sin embargo de los funcionarios que fueron calificados a tiempo, tres de ellos su calificación aparece cualitativamente alto, pero cuantitativamente bajo, significa que están expuestos a tener una calificación aún más baja en la calificación anual debido a que no se ha realizado compromisos pactados de común acuerdo para este fin o llegar a conciliación respecto a su calificación, los funcionarios que presentan esta calificación son: Mauricio Avellaneda Mesa (Calc. funcional: 33.5, Calc. Comportamental: 11.67 Valor Total Def. 40.48); Luz Adriana Roa Camacho (Calc. funcional: 34, Calc. Comportamental: 11.2 Valor Total Def. 39.9); Carmenza Pérez Peña (Calc. funcional: 34, Calc. Comportamental: 11.64 Valor Total Def. 40.9) y Deisy Andrea Corredor Talero (Calc. funcional: 33, Calc. Comportamental: 13, Valor Total Def. 41.5).	<u>Acción de mejora:</u> -Reevaluar a los funcionarios de Carrera Administrativa del Instituto, que no se dio cumplimiento de manera exitosa, en la calificación de Evaluación del Desempeño Laboral primer semestre de 2024. 1. Se proyectó y socializó circular para evaluadores y evaluados indicando los tiempos y solicitando realizar las evaluaciones correspondientes. 2. Se realizó reporte de la comisión sobre evaluaciones cumplidas. 3. El caso de Juan Pablo Camargo que con base en la evaluación se realizó el encargo actual.	100	X	
Ley 909 de 2004 Artículo 5.	No hay evidencia alguna, de que los funcionarios nombrados en carrera administrativa en el año 2022, estén registrados en la plataforma del DAFP.	<u>Acción de mejora:</u> -Realizar el registro de funcionarios públicos de INTRASOG, que ingresaron por concurso de méritos a carrera Administrativa ante el DAFP. Se realizo el registro de carrera de administrativa del personal operativo de INTRASOG. Se procederá a realizar las mismas acciones con el área Administrativa.	50		X
Decreto ley 1085 de 2005 Artículo 3, 4, 5.	No se cuenta con la Estructura Organizacional de INTRASOG actualizada y formalizada. Actualmente existe un contrato que tiene como objeto realizar un estudio de modernización institucional, el cual dará a conocer, si se presentan o no cambios en la Estructura Organizacional del Instituto.	<u>Acción de mejora:</u> -Formalizar la Estructura Organizacional del Instituto de Tránsito y Transporte de Sogamoso 2025. Actualmente se cuenta con la propuesta del estudio técnico, el cual será presentado al Consejo Directivo del INTRASOG en su momento, para la aprobación y formalización de la estructura organizacional, manual específico de funciones y competencias laborales, como también la planta de personal.	50		X

 INTRASOG INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE SOGAMOSO	FORMATO		Código: PCIN-F-11
	SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORAMIENTO		Fecha aprobación: 18/06/2025
			Página 3 de 4

Ley 1960 de 2019 Artículo 3.	No se evidencia el Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos, solo el área operativa disfruta de días compensatorios y el pago de horas extras.	<u>Acción de mejora:</u> Realizar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2024. Se elaboró el Plan Estratégico de Talento Humano que contiene todos los subprocesos y componentes del GETH. Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano en la página web de INTRASOG.	100	X	
Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.1.3.	No se evidencia informe SST, quien contiene la información: Ausentismo, calamidades y el registro del Huellero de control de ingreso mes agosto de 2024, es necesario llevar el control de ingreso y salida de funcionarios, siendo un punto de control y seguimiento para el pago de Horas extras.	<u>Acción de mejora:</u> -Realizar Informe de gestión SST 2024 -Informe específico de ausentismo del Instituto 2024 - Enviar a Control Interno en medio magnético el registro del Huellero de control de ingreso y salida funcionarios de INTRASOG 2024. Se presentó en el informe de gestión del primer trimestre de 2025, el avance sobre informe del control de asistencia de los empleados, el cual se descarga del dispositivo de registro de huella. Se realizaron reuniones de seguimiento con cada uno de los funcionarios, haciendo revisión de cada caso, estableciendo compromisos de mejora y reconocimientos de cumplimiento según cada caso.	100	X	
Ley 99 de 1993 Artículo 63. ISO9001: 2015/4.4.1.	El Instituto, No cuenta con el Profesional de apoyo idóneo, para realizar actividades de Sostenibilidad Ambiental.	<u>Acción de mejora:</u> -Realizar Programa Sostenibilidad Ambiental de INTRASOG vigencia 2025. El programa de Sostenibilidad Ambiental de INTRASIG 2025 es un requisito de norma, que se debe presentar informes de las actividades que viene realizando en el tema y evidenciar los recursos que se están ejecutando durante la vigencia 2025. Hasta la fecha se encuentra en construcción por falta de recursos. Se realizó la solicitud para poder contratar un profesional para sostenibilidad ambiental a la Dirección. Se aspira resolver en el último trimestre del año.	10		X

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- La Auditoría se realizó teniendo en cuenta Programa de Auditorías y Seguimiento Vigencia 2025, cuyo objetivo es verificar la eficiencia en la ejecución de los procesos y procedimientos de la dimensión uno (Talento Humano) de MIPG, en este caso se realizó seguimiento al plan de mejoramiento como resultado de la auditoría realizada en la vigencia 2024.
- Talento Humano forma parte de la primera dimensión del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG, quien cuenta con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano a través de la ejecución de acciones que forman parte de la Matriz de GETH y el Plan de Acción GETH, se recomienda realizar la formalización de estos documentos como documentos controlados y mantenerlos activos.
- El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales que se encuentra en estudio, se recomienda que el documento una vez formalizado, sea socializado y sensibilizado con los funcionarios de la planta de personal del Instituto.

	FORMATO	Código: PCIN-F-11
	SEGUIMIENTO A PLAN DE MEJORAMIENTO	Fecha aprobación: 18/06/2025
		Página 4 de 4

- Existe la necesidad que Talento Humano realice seguimiento y control a los elementos de trabajo del Área Operativa, para evitar que se presente faltantes en sus inventarios, como es el caso de las cámaras Body Cam.
- El pago de horas extras y compensatorios debe ser validado, teniendo en cuenta un procedimiento el cual tenga puntos de control que evidencie la eficiencia en el pago de horas extras y compensatorios.
- El avance del plan de mejoramiento código PCIN-F-10 fue del 60.55%, se sugiere al Área de Gestión de Talento Humano, mantener todos sus documentos de gestión al día y que evidencie la ejecución de recursos del presupuesto en el desarrollo de sus actividades, para mejorar la evaluación FURAG de cada vigencia, el compromiso es realizar el cierre del plan de mejoramiento en el mes de agosto de 2025.

Nombre Auditor líder: Carlos Arturo Cárdenas Rincón
Jefe Control Interno de INTRASOG.

Firma Auditor líder: Lizeth Johana Suarez Torres.
Jefe Gestión de Talento Humano.