

Memorando N°

26 de diciembre de 2025

PARA: COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

**SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.
SECRETARIA GENERAL SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.
SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA EL CONTROL SVSP.
Dr. HORACIO SANTANA CAICEDO
SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA OPERACIÓN SVSP (E).
JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA SVSP.
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SVSP.
JEFE OFICINA ASESORA DE SISTEMAS SVSP.**

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DE: CAROLINA LOPEZ GALLEGO
Jefe Oficina Control Interno

ASUNTO: INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PETH - MIPG

Respetados:

De conformidad con las facultades legales contenidas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993, el Artículo 17 del Decreto 648 de 2017 en lo concerniente bajo el rol de seguimiento y evaluación y según lo dispuesto en el Decreto 338 de 2019 en lo relacionado con el Sistema de Control Interno, Artículo 1. Parágrafo 1. "Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones tendrán como destinatario principal el representante legal de la entidad y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y/o Comité de Auditoria y/o Junta directiva, y deberán ser remitidos al nominador cuando este lo requiera".

El proceso de Gestión de Evaluación y seguimiento, liderado por la Oficina de Control Interno de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad privada se permite remitir el **INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PETH - MIPG**, para su conocimiento y fines pertinentes, el cual agradecemos socializarlo son sus equipos de trabajo, a fin de que se efectúen las acciones de mejora que correspondan.

Cordialmente,

CAROLINA LOPEZ GALLEGO
Jefe Oficina Control interno

Página 1 de 1

	NOMBRE Y CARGO	PROCESO
Elaboró	DIANA MILENA BOHORQUEZ ORTIZ	GESTIÓN EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
Revisó y Aprobó	ISMENIA PINEDA ORJUELA	GESTIÓN EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



23 de diciembre de 2025

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO.

Dr. LARRY SADIT ÁLVAREZ MORALES

SUPERINTENDENTE DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

Dra. MARTA CECILIA MENGUAL QUINTERO

SECRETARIA GENERAL SUPERINTENDENCIA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA.

Dra. KELLY JHOANA ITURRIAGO TORREGROSA

SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA EL CONTROL SVSP.

Dr. ELKIN DE JESÚS BENAVIDES GONZÁLEZ

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA OPERACIÓN SVSP.

Dr. MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCÍA

JEFE OFICINA ASESORA JURÍDICA SVSP.

Dra. XILENA PATRICIA CARRILLO LONDOÑO

JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SVSP.

ING. MARIANA QUINTERO TEJADA

JEFE OFICINA ASESORA DE SISTEMAS SVSP.

INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PETH - MIPG

NORMATIVA

- Decreto 338 de 2019.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Código de Integridad y normativa vigente de Talento Humano.

OBJETIVO

Evaluar el grado de implementación, avance del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH correspondiente a la vigencia 2025 en la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, verificando su alineación con la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cumplimiento de la normatividad vigente y la implementación de los controles establecidos, con el propósito de aportar elementos para la toma de decisiones, el fortalecimiento del Sistema de Control Interno y la mejora continua institucional.

Dirección: Calle 24A No. 59-42 Torre
4 Piso 3 Centro Empresarial
Sarmiento Angulo
Conmutador: (+601) 307 8038
Línea gratuita: 01 8000 119703

Página 1 de 6

Código: FOR-GES-110-009
Fecha aprobación: 24/12/2024
Versión: 15

ALCANCE

El presente seguimiento comprende la evaluación del diseño, ejecución y resultados del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH de la vigencia 2025, a partir de la revisión documental, el análisis de indicadores de gestión, la verificación de la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano y la identificación de riesgos asociados al proceso, en el marco del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

ANTECEDENTES

La Oficina de Control Interno ha realizado seguimientos periódicos a la implementación de las políticas institucionales y al avance del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Para la presente vigencia, el seguimiento se focaliza en la Dimensión 1 – Talento Humano, considerando su rol estratégico en el fortalecimiento institucional y en el desarrollo de competencias de los servidores públicos y contratistas.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DEL SEGUIMIENTO/INFORME

En desarrollo del Plan Anual de Auditoría y conforme a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas – NAGA, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Código de Ética Institucional, se realizó el análisis del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH vigencia 2025.

El presente análisis incorpora la información suministrada por el Grupo de Gestión del Talento Humano mediante memorando de respuesta a requerimiento de la Oficina de Control Interno, la cual fue evaluada bajo criterios de consistencia, suficiencia, trazabilidad y alineación normativa.

Se establece que el PETH 2025 se encuentra estructurado sobre planes e instrumentos que permiten su articulación con los objetivos estratégicos institucionales, orientados a la alineación del talento humano, el desarrollo de competencias, la eficiencia administrativa, el fortalecimiento del clima organizacional y la generación de valor público.

No obstante, se identifican oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la provisión oportuna de vacantes, la cobertura del Plan Institucional de Capacitación, la medición del impacto de las actividades de bienestar y la gestión de riesgos asociados al proceso.

Metodología

Se aplicaron técnicas de auditoría de cumplimiento, evaluación de diseño de control y análisis técnico normativo:



- Revisión documental: planes y soportes.
- Análisis de control interno: roles, segregación, responsabilidades y consistencia.
- Identificación de riesgos derivados al diseño del plan.
- Trazabilidad frente a seguimientos anteriores.
- Emisión de conclusiones y recomendaciones.

Observaciones generales sobre el diseño del manual

El plan para 2025 se cimienta sobre los siguientes ejes principales:

Cultura Organizacional y Alineación Estratégica

Conforme a lo reportado por el Grupo de Gestión del Talento Humano, las actividades desarrolladas en el marco del PETH evidencian alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad y con los lineamientos establecidos en la Dimensión de Talento Humano del MIPG. Las acciones de divulgación, capacitación, bienestar e integridad han contribuido al fortalecimiento del compromiso institucional, el sentido de pertenencia y la apropiación de valores organizacionales.

La medición del clima organizacional constituye un mecanismo de control que permite identificar percepciones, avances y oportunidades de mejora, facilitando la adopción de acciones orientadas a la mejora continua y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Gestión Integral del Ciclo de Vida Laboral

De acuerdo con la información suministrada, la Entidad cuenta con una planta de personal definida y realiza seguimiento periódico a las vacantes, provisiones, novedades y rotación de personal. El análisis evidencia que la rotación se mantiene en niveles aceptables; no obstante, la debilidad en la capacidad de vacantes puede llegar a generar impactos en la operatividad de la entidad.

La dependencia responsable ha implementado controles de seguimiento mensual e indicadores de gestión, orientados a fortalecer la planeación del talento humano y priorizar la provisión de cargos estratégicos, conforme a los mecanismos previstos en la normativa vigente.

Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 se encuentra alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación y con los lineamientos del MIPG, sustentado en diagnósticos de necesidades y en resultados de auditorías internas y externas.



Los indicadores de efectividad y eficacia reportados evidencian resultados favorables, lo cual permite concluir que los contenidos formativos son pertinentes y que la planeación de las actividades ha sido adecuada. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la ampliación de la cobertura y el fortalecimiento de la participación de los servidores públicos.

Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos se desarrolla conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dimensión de Talento Humano del MIPG. Las actividades ejecutadas durante la vigencia contribuyen al equilibrio de la vida laboral-personal, la salud mental y la integración institucional.

Los resultados de los indicadores de satisfacción y eficacia reflejan una percepción favorable; sin embargo, se evidencia la necesidad de fortalecer la planeación anticipada, la cobertura de las actividades y la evaluación del impacto de las acciones ejecutadas.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo presenta un alto nivel de cumplimiento frente a las actividades programadas, con avances en actualización documental, inspecciones, capacitaciones entre otras actividades.

Se resalta la articulación con la ARL y el enfoque preventivo adoptado por la Entidad, lo cual contribuye al fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Más sin embargo se debe afianzar la ejecución alineada a la documentación y generar soporte de dichas actividades, presentando un archivo estadístico para toma de decisiones frente a los subprogramas derivados de los análisis de cada parámetro evaluativo del SGSST conforme al cronograma establecido para cada vigencia.

Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión del Conocimiento

Las acciones adelantadas en materia de integridad, transparencia y gestión del conflicto de intereses se encuentran alineadas con la normativa vigente y los lineamientos del MIPG.

La actualización del Código de Integridad, la ejecución de campañas pedagógicas y el seguimiento al cumplimiento de obligaciones legales evidencian avances en la consolidación de una cultura ética institucional.

Así mismo, la implementación de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación fortalece la memoria institucional y contribuye a mitigar el riesgo de pérdida de conocimiento crítico.

POSIBLES RIESGOS IDENTIFICADOS

Los riesgos asociados que se pueden materializar para el caso que se esta tratando es el reputacional teniendo en cuenta que el plan estratégico de Talento humano cobija todo el personal vinculado indistintamente la forma contractual, es quien lidera la política de integridad y transparencia que debe presentar la entidad.

En cuando el riesgo económico, los programas asociados que alimentan el plan estratégico podrían generarse en un inefectivo plan de capacitaciones, sobre costos en los recursos asociados a plan de bienestar y SGSST entre otros, dado esto es aconsejable validar los presupuestos asignados a estos planes y que se realicen en tiempos oportunos y así lograr identificar posibles desviaciones.

CONCLUSIONES

- El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2025 presenta un nivel de estructuración y desarrollo acorde con los lineamientos del MIPG.
- Las acciones implementadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y al desarrollo de competencias del personal.
- La gestión de vacantes y la provisión oportuna de cargos continúan siendo un aspecto susceptible de fortalecimiento, dada su incidencia en la operación institucional y la ejecución presupuestal.
- Los resultados de los indicadores de capacitación y bienestar evidencian un desempeño favorable, con oportunidades de mejora en cobertura, participación y evaluación del impacto.
- La articulación entre talento humano, integridad y gestión del conocimiento constituye una fortaleza institucional que aporta a la transparencia y a la generación de valor público.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

- Fortalecer la planeación del talento humano, priorizando la provisión de vacantes críticas y su articulación con la programación presupuestal.
- Consolidar tableros de control para el seguimiento periódico de los indicadores de gestión del talento humano.
- Ampliar la cobertura del Plan Institucional de Capacitación y fortalecer los mecanismos de convocatoria y seguimiento a la participación.
- Implementar instrumentos cualitativos de evaluación que permitan medir el impacto de las actividades de bienestar y cultura organizacional.
- Continuar fortaleciendo la gestión del conocimiento, asegurando la actualización y apropiación de los repositorios institucionales.

SOPORTES DE LA REVISIÓN

- Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2025.
- Información y memorando suministrados por el Grupo de Gestión del Talento Humano.
- Indicadores de gestión y matrices de riesgo.
- Documentación soporte revisada.

CUMPLIMIENTO DE PRINCIPIOS DE AUDITORÍA Y LIMITACIONES

El informe se elaboró conforme a:

- NAGA
- MECI – MIPG
- Código de Ética Institucional
- Procedimientos de Auditoría
- NIA aplicables a auditoría interna

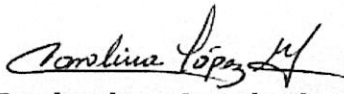
Limitaciones:

- El análisis se fundamenta en la información suministrada por el área responsable.
- La calidad de las evidencias depende de la oportunidad y suficiencia de la documentación aportada.



Elaborado por:

ISMENIA PINEDA O – Contratista Auditor.



Revisado y Aprobado por:

Carolina López Gallego – Jefe Oficina de Control Interno (E)