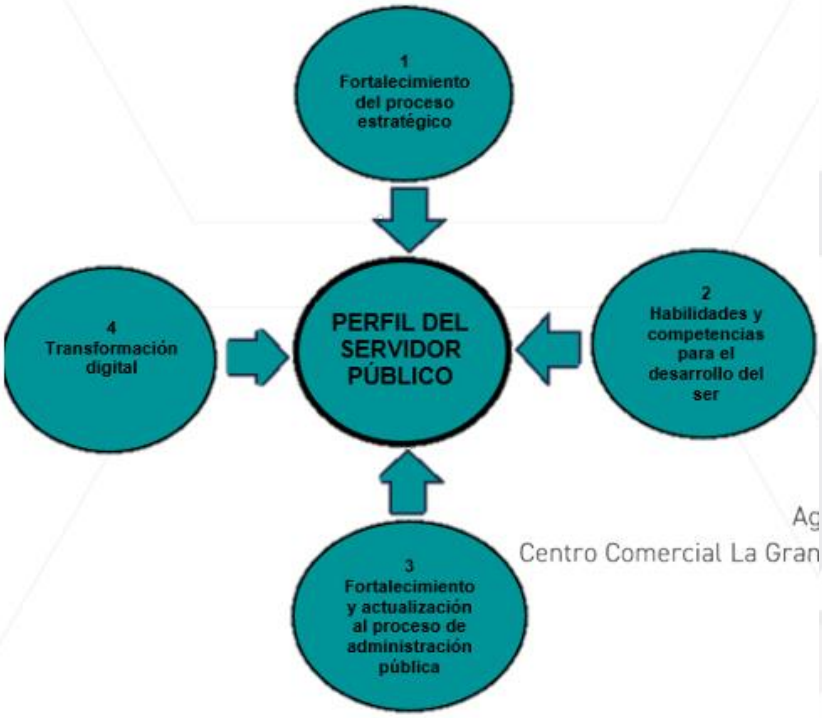
INFORME EJECUTIVO
Auditoría a la Gestión del Talento Humano
Dirección Administrativa y Financiera

Fecha	Del 3 al 27 de junio de 2025.
Objetivo	Verificar el cumplimiento de los lineamientos internos y la normatividad aplicable en gestión estratégica del talento humano, especialmente lo referente a capacitación, bienestar y estímulos, así como medidas tomadas en procura de la integridad.
Alcance	Esta auditoría abarca la verificación de información generada entre el 1 de enero al 30 de mayo de 2025, frente a la gestión estratégica de talento humano, especialmente en los aspectos referentes a capacitación, bienestar y estímulos y acciones en torno a la integridad.
Criterios	• Ley 190 de 1995. “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”. • Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. • Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”. • Ley 1780 de 2016. “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”. • Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. • Decreto 1072 de 2015. “Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo a partir de la fecha de su expedición”.

	• Decreto 1083 de 2015. “Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición”. • Resolución 390 de 2017. “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. • Resolución 106 de 2018. “Por medio de la cual se adopta el código de integridad de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI”. • Ley 2016 de 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”. Decreto 830 de 2021. "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"
Metodología	Para lograr el objetivo propuesto se realiza la verificación de los planes que componen la gestión estratégica de talento humano tanto en su formulación, ejecución como verificación, al tiempo que se revisan las acciones emprendidas para implementar el Código de Integridad.
Resumen	Para llevar a cabo el proceso de auditoría se genera la revisión de las estrategias definidas en pro del talento humano de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí-ADELI, durante el término señalado en el Plan de Auditoría de la vigencia 2025, específicamente, lo referente al Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación y Plan Estratégico de Talento Humano, al tiempo que se verifican las acciones emprendidas para socializar el Código de Integridad en la entidad. **<u>Plan Institucional de Capacitación</u>** Aprobado mediante acta N°1 de comité institucional de gestión y desempeño del 17 de enero de 2025 y Resolución 21 del 30 de enero de 2025. Establece 25 temas a capacitar, distribuidos en 4 ejes temáticos:



Mismos que no coinciden con los establecidos dentro del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030.

De las actividades establecidas, se programaron nueve (9) y dieciséis (16) aún no; así mismo, solo se han ejecutado cuatro (4) de ellas.

Plan de Incentivos Institucionales

Dentro del Plan de Incentivos se establecen veintiocho (28) actividades a desarrollar durante la vigencia 2025, de las cuales diez (10), ya tienen avances en su ejecución.

La ejecución de este plan se enmarca principalmente en el cumplimiento de las actividades del contrato 015-2025, celebrado con MACKSTORE PRODUCCIONES S.A.S.

	Integridad Referente a las acciones emprendidas para fortalecer la cultura de la integridad se tiene: En el comité de convivencia se han socializado tres (3) valores incorporados dentro del código de integridad: honestidad, respeto y compromiso; a través de WhatsApp, se compartieron cinco (5) de los siete (7) valores contenidos en el documento que se adopta en ADELI, según Resolución 106 de 2018. Mediante Circular N°6 del 14 de mayo de 2025, se hace un llamamiento a diligenciar la declaración periódica de bienes y rentas en el SIGEP II, así como actualizar la información contenida en la hoja de vida.

Hallazgos:

1. Al verificar los ejes temáticos utilizados en la estructura del Plan Institucional de Capacitación 2025, se encuentra que tres (3): Fortalecimiento del proceso estratégico, habilidades y competencia para el desarrollo del ser y fortalecimiento y actualización al proceso de administración pública, no concuerdan con los priorizados a través del Plan Nacional de Capacitación 2020-2030, lo cual genera un incumplimiento a lo establecido en el literal c del artículo 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, que reza: *"Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional"*

Recomendaciones/aspectos de mejora:

1. Mejorar la metodología de análisis de los resultados tanto del plan de capacitación como de bienestar, de forma tal que pueda observarse los consolidados, que finalmente según los criterios de los documentos de adopción formaron parte de un insumo para la toma de decisiones y planeación 2025.

2. Actualizar constantemente los cuadros de seguimiento a los planes de trabajo tales como Plan Estratégico de Talento Humano, gestión del comité de convivencia y del comité de COPASST, para que estos sean una herramienta efectiva de consulta.

	3. Para la caracterización del Plan Estratégico de Talento Humano solo se hace referencia a la cantidad de funcionarios por nivel, sin embargo, esto no permite obtener información relevante para la toma de decisiones y la configuración de acciones. Tener presente que se cuenta con un perfil sociodemográfico donde se recolecta información valiosa y útil frente a los empleados. 4. Hacer uso del formato actualizado de actas de reunión. 5. Generar acciones para socializar los siete (7) valores del código de integridad institucional aprobado mediante Resolución 106 de 2018.
Conclusiones	Se evidencia que la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí lleva a cabo una buena planeación y ejecución de los componentes de la gestión estratégica del talento humano, específicamente lo contemplado en el Plan Institucional de Capacitación y Plan Institucional de Bienestar. Se debe aclarar que, lo concerniente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo será objeto de una auditoría independiente.

Sol Beatriz Vásquez Tirado
Jefe de Control Interno

Carlos Adolfo Muñoz Londoño
Contratista Control Interno