

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

AGENCIA DE DESARROLLO RURAL – ADR

Oficina de Control Interno

Nº INFORME: OCI-2025-025

DENOMINACIÓN DEL TRABAJO: Auditoría de Aseguramiento al proceso de Gestión del Talento Humano

DESTINATARIOS:¹

- Cesar Augusto Pachón Achury, Presidente.
- Cesar Augusto Ramírez Chaparro, Jefe Oficina de Planeación y Secretario General (E)
- Claudia Patricia Herrera Vallejo, Vicepresidente de Integración Productiva.
- Eliana Teresa Zambrano Almansa, Vicepresidenta de Proyectos.
- José Luis Valenzuela Rodríguez, Vicepresidente Contractual (E)
- Amanda Lucia Camargo Jiménez, Jefe de la Oficina Jurídica (Delegado de Presidencia – Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno – Resolución 819 de 2022).

EMITIDO POR:

Carlos Alberto Cortés Riaño, Jefe Oficina de Control Interno

AUDITOR (ES):

Bella Celedón Ávila - Rol Auditor

¹ En virtud de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.21.4.7, Parágrafo 1° (adicionado por el Artículo 16 del Decreto 648 de 2017) *“Los informes de auditoría, seguimientos y evaluaciones [emitidos por la Oficina de Control Interno] tendrán como destinatario principal al representante legal de la Entidad y al Comité de Coordinación de Control Interno (...)”*

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

Carolina Saavedra Manco - Contratista Rol Auditora
 María Carolina Padilla Durán - Rol Auditor
 Biviana Álvarez Mariño - Rol Auditor
 Carlos Arturo Guarnizo García, Contratista, Rol Líder de Auditoría

OBJETIVO(S):

Evaluar de forma independiente el diseño y la eficacia operativa de los controles internos implementados en la Agencia de Desarrollo Rural (ADR), para gestionar los riesgos asociados al proceso de “Talento Humano”

ALCANCE:

El alcance establecido para la realización de este trabajo de aseguramiento comprende la evaluación de los controles internos relacionados con el objetivo propuesto.

Periodo Evaluado: Julio de 2023 a Noviembre de 2025.

LIMITACIÓN:

No aplicó en el desarrollo de la presente auditoría.

DECLARACIÓN:

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

CRITERIOS:

- Constitución Política de Colombia: Capítulo 2 “De la Función Pública” artículo 122 y siguientes.

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

- Ley 2424 de 2024: Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones
- Ley 2418. Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones" o "ley de reserva de plazas para personas con discapacidad.
- Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- Ley No. 2195 DE 2022: se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
- Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
- Decreto Ley 1567 de 1998: "Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado."
- Decreto 722 de 1973: "Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969."
- Decreto 1848 de 1969: "Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968."
- Decreto 819 de 1989: "Por el cual se reglamentan parcialmente el Decreto Extraordinario 3135 de 1968 y la Ley 71 de 1988."
- Decreto 1158 de 1994: "Por el cual se modifica el artículo 6º del Decreto 691 de 1994."
- Decreto 2364 de 2015: "Por el cual se crea la Agencia de Desarrollo Rural – ADR, se determinan su objeto y su estructura orgánica."
- Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

- Circular 010 de 2020- CNSC – “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
- Circular 010 de 2020- CNSC – “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”
- Plan Estratégico Institucional Talento humano 2025
- Plan Anual de vacantes 2025
- Plan de Bienestar e Incentivos 2025
- Plan Institucional de Capacitación 2025
- CP-GTH-001 V1 Caracterización Gestión Talento Humano
- PR-GTH-001 V6 Administración de Talento Humano
- PR-GTH-003 V4 Desarrollo del Talento Humano.
- PR-GTH-004 V4 Evaluación de Servidores.
- MA-DER-001 V1 Manual Transparencia e Integridad

RESUMEN EJECUTIVO:

Como resultado de la evaluación practicada, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con los siguientes aspectos:

1. Fortalecimiento de la planeación estratégica del proceso de Talento Humano mediante la revisión, actualización y armonización de los instrumentos de gestión correspondientes al Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, así como el Programa de Bienestar Social e Incentivos.
2. Consolidación y actualización de la información asociada al Código de Integridad, el fortalecimiento de los mecanismos de medición y seguimiento de su apropiación, y su articulación operativa con los procedimientos del proceso de Gestión del Talento Humano

RIESGOS IDENTIFICADOS EN LA AUDITORÍA:

Tabla 1. Identificación de los riesgos identificados de la Auditoría

DESCRIPCIÓN	CUBIERTO EN LA AUDITORÍA
Incluidos en el mapa de riesgos	
Posibilidad de afectación reputacional por la pérdida de documentos soporte de las situaciones administrativas de ingreso, permanencia y retiro del personal de la ADR en los expedientes laborales, por la ausencia de traslado de información documental al expediente de historia laboral por parte de los Profesionales generadores de la misma en la Dirección de Talento Humano	NO
Posibilidad de afectación económica, por ingresar un servidor sin previa afiliación a la Aseguradora de Riesgos Laborales - ARL de acuerdo a la normatividad vigente, debido a que se informa al Profesional responsable de la afiliación a la ARL, con poco tiempo de antelación con respecto a la vinculación del nuevo servidor por parte de otra Área	NO
Posibilidad de afectación reputacional, debido a la fuga de conocimiento y capital intelectual, a causa de ausencia en la entrega de información de los colaboradores que se retiran de la Entidad por la constante rotación del personal a través de las actas de entrega	NO
Posibilidad de nombrar y posesionar ciudadanos sin el cumplimiento de los requisitos del Manual de Funciones y Competencias debido a presiones indebidas, impidiendo realizar una selección de personal efectiva e imparcial, para favorecimiento de un tercero.	NO
Identificados por la Oficina de Control Interno	
Posibilidad de afectación reputacional y/o económica por la falta de aplicación efectiva de la normatividad interna y externa que regula la planeación, formulación, publicación, ejecución y seguimiento de los planes y programas estratégicos de Gestión del Talento Humano, generando incumplimiento de objetivos e indicadores establecidos.	SI
Posibilidad de afectación administrativa y reputacional, derivada de debilidades en la formulación, aprobación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación – PIC, como consecuencia de una inadecuada identificación y priorización de las necesidades de capacitación y falta de alineación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, lo cual puede afectar el desarrollo de competencias, la creación de valor público y el desempeño institucional de los servidores públicos de la ADR	SI
Posibilidad de afectación administrativa y reputacional derivada de debilidades en la formulación, aprobación, ejecución y evaluación del Programa Anual de Bienestar e Incentivos, asociadas a una identificación insuficiente de las necesidades de bienestar, lo cual puede reflejarse en bajo aprovechamiento de las actividades de bienestar, afectación del clima organizacional, disminución del compromiso de los servidores públicos.	SI
Posibilidad de afectación reputacional y económica por sanción del ente regulador, debido al incumplimiento de los plazos establecidos para la suscripción de los acuerdos de gestión y la evaluación del desempeño laboral de los servidores, generando desviaciones frente a la normatividad aplicable.	SI
Posible afectación reputacional y desempeño, derivada del no registro oportuno y completo de la información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión – FURAG, lo cual podría generar una disminución en la calificación del Índice de Desempeño Institucional respecto de la vigencia anterior, como consecuencia de debilidades en la implementación, apropiación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.	SI
Posibilidad de afectación disciplinaria y reputacional, derivada de la inadecuada apropiación y aplicación del Código de Integridad, así como en	SI

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés por parte de servidores y contratistas, lo cual puede dar lugar a actuaciones u omisiones contrarias a los principios éticos del servicio público, en el marco de la Política de Transparencia e Integridad de la ADR, conllevando a requerimientos por parte de los entes de control.

FORTALEZAS:

Como resultado de la evaluación practicada, la Oficina de Control Interno identificó las siguientes fortalezas a resaltar, de conformidad con las pruebas de auditorías adelantadas, las cuales se relacionan a continuación:

- Se evidencia la definición de programas y acciones orientadas al desarrollo integral de los servidores, incluyendo procesos de bienestar y capacitación.
- Se han desarrollado acciones de sensibilización y pedagogía orientadas a promover los valores de integridad, transparencia, compromiso, diligencia, respeto y honestidad en el ejercicio de la función pública.

AVANCE DEL PLAN DE MEJORAMIENTO VIGENTE AL INICIO DE LA AUDITORIA:

Tabla 2. Avance plan de mejoramiento

Vigencia	Hallazgos elevados	Hallazgos abiertos	Hallazgos cerrados	Acciones Propuestas	Acciones abiertas	Acciones cerradas
2018	7	1	6	29	1	28
2023	7	7	0	10	6	4

Dentro de los informes contemplados se elevaron catorce (14) hallazgos, para los cuales se establecieron treinta y nueve (39) acciones, producto de los seguimientos realizados por la OCI, se observaron treinta y dos (32) acciones cerradas y siete (7) abiertas.

OPORTUNIDADES DE MEJORA:

OPORTUNIDAD DE MEJORA 1

Adecuación de los Planes Institucionales a cargo de la Oficina de Talento Humano

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

DESCRIPCION DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA:

En cumplimiento de lo dispuesto en la Dimensión 1 “Talento Humano” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, orientada a consolidar y fortalecer de manera integral y articulada la Gestión Estratégica del Talento Humano, la Oficina de Control Interno adelantó la validación del cumplimiento de las guías para la elaboración de los planes institucionales, como lo son: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Formación y Capacitación, y Plan de Bienestar.


Como resultado de esta revisión, se identificaron las siguientes situaciones, las cuales constituyen oportunidades de fortalecimiento del accionar del proceso, con el fin de optimizar la administración del personal, asegurar la alineación de las actividades con los objetivos institucionales y contribuir al cumplimiento del propósito misional de la Entidad:

a. Plan Estratégico de Talento Humano 2025:

- En cuanto al Plan Estratégico de Talento Humano, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH en el sector público, versión 2022, en el apartado Etapas de la implementación de la Política, numeral 1. Disponer de Información, cita lo siguiente: *"(...) Régimen laboral. – Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros."*

A partir del lineamiento citado, se procedió a verificar la información publicada en la página web de la Entidad, evidenciando que se incluyó dentro del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2025, en el numeral 6.1 la Caracterización de empleos planta de personal, sin embargo, no se contemplaron los siguientes elementos: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación y experiencia laboral.

b. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

- En cuanto al Plan Anual de Vacantes y de Previsión, la Ley 909 de 2004, artículo 17, numeral 1 indica que: *"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias."*

Por lo anterior, se procedió a verificar el Plan Anual de Vacantes 2025 publicado en la página web de la Entidad, observando que no se incluyó el cálculo de empleos necesarios para la Entidad.

c. Programa de Bienestar Social e Incentivos 2025

Frente al Programa de Bienestar la Guía de estímulos para los servidores Públicos, establece que:

"Paso 2: diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponible"

2.1 Inventario de recursos internos e interinstitucionales disponibles (...)

2.2 Revisión del presupuesto asignado (...)

(...) Preparar un plan de trabajo acompañado de un cronograma de actividades, de modo que queden definidas secuencialmente las actividades a desarrollar, junto con las fechas de realización, los participantes de la administración y los responsables

Herramientas:

- * Formato de plan de trabajo*
- * Formato de cronograma de actividades*

 <p>Agencia de Desarrollo Rural</p>	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

** Plan Anual de Bienestar"*

"3. Desvinculación laboral asistida y retiro

Las entidades deben realizar actividades con relación al retiro de sus servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, la labor que ellos le prestaron a la entidad durante su tiempo de vinculación."

Asimismo, el Decreto 1083 de 2015, en el artículo 2.2.10.7, dispone que:


"Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

(...) 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. (...)"

Siguiendo los lineamientos citados, se procedió a verificar el programa de Bienestar Social e Incentivos 2025, publicado en la sede electrónica de la Entidad, observando que:

- No se incluyó dentro del Plan temas relacionados con el Presupuesto.
- No se incluyeron temas relacionados con *"Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional"*
- No se evidenció dentro del mismo documento el cronograma de actividades.

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

- Dentro de las actividades descritas en el Numeral 8. "*Desarrollo del programa de bienestar*" no se enunciaron las actividades relacionadas con el retiro de los servidores.

Recomendaciones:

A partir de lo anterior, se recomienda fortalecer la planeación estratégica del proceso de Talento Humano mediante la revisión, actualización y armonización de los instrumentos de gestión correspondientes al Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos, así como el Programa de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de asegurar la inclusión de todos los elementos exigidos por la normatividad vigente.

En particular, se sugiere incorporar la caracterización del régimen laboral de los servidores (antigüedad y experiencia laboral), el cálculo de los empleos necesarios conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, así como los componentes presupuestales, el cronograma de actividades y las acciones orientadas a la adaptación al cambio organizacional, desvinculación laboral asistida y retiro de los servidores.

Lo anterior permitirá una gestión integral, planificada y coherente del talento humano, alineada con las necesidades institucionales.

OPORTUNIDAD DE MEJORA 2

Fortalecimiento de la articulación entre el código de integridad y el proceso de Gestión de Talento Humano

DESCRIPCION DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA:

La Agencia de Desarrollo Rural cuenta con un Código de Integridad formalmente adoptado, alineado con los lineamientos de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como con un Manual de Transparencia e Integridad que define orientaciones estratégicas para la promoción de la integridad en el servicio público.

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

No obstante, se identificaron oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la articulación operativa entre dichos lineamientos estratégicos y el proceso de Gestión del Talento Humano, particularmente en lo relacionado con la planeación, ejecución y seguimiento de actividades de capacitación y sensibilización permanentes asociadas al Código de Integridad, las cuales no se evidencian de manera explícita dentro del Plan Institucional de Capacitación, más allá de los espacios generales de inducción y reinducción.

Lo anterior, se fundamenta en lo dispuesto en el numeral 3.1.5.3.3 “Integridad en el servicio público” del Manual de Transparencia e Integridad de la entidad, que establece la necesidad de acompañar estos lineamientos con capacitaciones permanentes, así como en los principios de articulación, seguimiento y medición de las políticas del MIPG.

Adicionalmente, es importante mencionar que, desde lo evidenciado en la página web de la entidad las revisiones e informes de ejecución del Plan de Código de Integridad corresponden a las vigencias 2019, 2020, y 2022, sin que se observe actualización para periodos posteriores, por lo tanto, se sugiere realizar una revisión al código de integridad de la Entidad, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el Manual de Implementación del Código de Integridad 2018, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este contexto, no se configura hallazgo toda vez que se evidencian acciones iniciales de divulgación y sensibilización que, no obstante, requieren ser fortalecidas y consolidadas desde una perspectiva operativa y sistemática.

Recomendaciones:

Se recomienda integrar de manera expresa el Código de Integridad en el Plan Institucional de Capacitación y en las estrategias de bienestar del proceso de Gestión del Talento Humano, definiendo actividades, herramientas de fomento y de compromiso, así como mecanismos de seguimiento, en cumplimiento de lo

	Informe Trabajo Aseguramiento	Código	F-EVI-016
		Versión	5

establecido en el Manual de Implementación del Código de Integridad (2018) y ajustándose a los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, con el fin de fortalecer la cultura de integridad y apoyar la mejora continua institucional.

Notas:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por la Unidad Auditada, a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- La respuesta ante las situaciones observadas por la Oficina de Control Interno es discrecional de la Administración de la Agencia de Desarrollo Rural, más se incentiva considerar las "*Recomendaciones*" propuestas por esta Oficina para el establecimiento de los planes de mejoramiento a que haya lugar.

Bogotá D.C., 29 del mes de Diciembre del 2025.



CARLOS ALBERTO CORTÉS RIAÑO

Jefe Oficina de Control Interno