



Auditoría al Proceso Gestión del Talento Humano

Informe final de auditoría interna: **INF-AI-20-2025**

Fecha de emisión: 29/07/2025

Índice general

1. Introducción.....	2
2. Metodología	3
3. Seguimiento a Plan de mejoramiento anterior	6
4. Antecedentes y contextualización Proceso.....	7
5. Resultados de auditoría	9
6. Conclusiones.....	27



1. Introducción

La Unidad de Planificación Rural Agropecuaria (UPRA), entidad adscrita al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, cumple una función estratégica en el ordenamiento del territorio rural y en la planificación del uso del suelo con fines agropecuarios.

En este marco institucional, el talento humano representa uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de los objetivos misionales de la UPRA. La calidad de los productos técnicos, la gestión institucional y la generación de valor público están directamente relacionadas con la capacidad, compromiso y bienestar de las personas que conforman la entidad. Por esta razón, el proceso de Gestión del Talento Humano no solo tiene un carácter operativo, sino que también adquiere un valor relevante en la consolidación de una administración pública moderna, ética y orientada al servicio.

A través de la presente auditoría al proceso de Gestión del Talento Humano, la cual está alineada con los principios y orientaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) específicamente con su dimensión de Talento Humano, se busca identificar posibles debilidades y oportunidades de mejora en el diseño y la ejecución de los controles asociados a este proceso, con el fin de reforzar la capacidad de la UPRA para cumplir sus objetivos estratégicos y consolidar una cultura organizacional que respalde la generación de valor público.

La auditoría es pues, una herramienta fundamental para el mejoramiento continuo de la UPRA, y en ese sentido se espera que los resultados de la misma, proporcionen información objetiva tanto de los logros alcanzados, como de las debilidades encontradas, de manera que sirvan para orientar soluciones enfocadas hacia la mejora.



2. Metodología

2.1. Identificación

Aspecto evaluable (unidad auditable)	Proceso Gestión del Talento Humano
Líder de proceso / jefe(s) de dependencia(s)	JUAN CARLOS LÓPEZ GOMEZ Secretario General
Objetivo de la auditoría	Evaluar el proceso Gestión del Talento Humano en cumplimiento con lo establecido en la caracterización, documentación e indicadores del proceso y normatividad vigente, incluyendo la gestión de riesgos y controles establecidos.
Alcance de la auditoría	El alcance de la presente auditoria se encuentra enmarcado dentro del objetivo enunciado, y comprende la evaluación del cumplimiento de los requerimientos normativos, los requisitos internos, el cumplimiento y gestión frente a los componentes de la Dimensión de Talento Humano - MIPG y el cumplimiento de lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes derivados, para la vigencia 1º de julio 2024 a 31 de mayo de 2025. Igualmente comprende la gestión de riesgos del proceso, la evaluación de los controles asociados a los riesgos y los indicadores del mismo. En caso de requerirse, se tomarán muestras de soportes y documentos de períodos y vigencias anteriores, cuando se considere necesario ampliar la información.
Reunión de apertura	Acta de Reunión de Apertura (Radicado # 2025-3-009288) Cartas de representación (mediante correo del 19/06/2025)
Ejecución de auditoría	Desde: Junio 05 de 2025 Hasta: Julio 29 de 2025 Memorando de presentación de Auditoría (Rad # 2025-3-009036)
Reunión de cierre	Julio 29 de 2025
Líder de auditoría	Sandra Milena Ruano Reyes Asesora de Control Interno
Auditor	Diana Marcela Dávila Rincón Contratista Control Interno

2.2. Criterios de Auditoría

- Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas. Versión 6. noviembre de 2022.
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital. versión 4. octubre de 2018.
- Guía Política de Administración de Riesgos de la UPRA, PEC-GU-001, versión 7 del 2025-03-07
- GDR-TH-PR-001 Proceso Gestión del Talento Humano
- Procedimientos:
 - GDR-TH-PD-004 Procedimiento Selección y vinculación de Personal
 - GDR-TH-PD-007 Procedimiento Desvinculación de Personal
 - GDR-TH-PT-002 Protocolo Acuerdos de Gestión
 - GDR-TH-MA-005 Manual para realizar la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios en carrera administrativa y en periodo de prueba
 - GDR-TH-MA-002 Manual de Capacitación
 - GDR-TH-MA-003 Manual Incentivos Institucionales
 - GDR-TH-IN-007 Instructivo para la gestión de situaciones administrativas y otras solicitudes de los servidores públicos
- Mapa de Riesgos del proceso
- Formatos asociados e Indicadores del proceso
- Normatividad vigente aplicable a la entidad.

2.3. Muestreo y herramientas

- Herramientas utilizadas durante la auditoría:
 - Repositorio Institucional
 - Sistema de Eficiencia Administrativa (SEA)
 - Información publicada en el sitio web de la Entidad
 - Sistema SIGEP

- Relación de planillas de trabajo utilizadas:
 - AI-TH_2025_PLANI_1_Planeación
 - AI-TH_2025_PLANI_2_Ingreso
 - AI-TH_2025_PLANI_3_Desarrollo
 - AI-TH_2025_PLANI_4_Retiro
 - AI-TH_2025-PLANI_5 Indicadores SG
 - AI-TH_2025-PLANI_6 Riesgos
 - AI-TH_2025-PLANI_7 TRD
 - AI-TH_2025-PR_1 PruebaRec_Historias Lab. y Contratos
 - AI-TH_2025-PR_2 PruebaRec_Proc.Desvinculación
 - AI-TH_2025-PR_3 PruebaRec_Proc.Encargo
 - EVI-FT-009 Cálculo Muestra_Rev.HLServidores



3. Seguimiento al plan de mejoramiento derivado de auditoría interna anterior

De acuerdo con el Plan Anual de Auditorías 2025, el proceso Gestión del Talento Humano, no tiene un plan de mejoramiento anterior para realizar seguimiento. El Plan de Mejoramiento que se derivó de la auditoría del 2019 fue cerrado en su totalidad, mediante informes con radicados N° 2024-3-011962 del 19 de junio de 2024 y N° 2024-3-021989 del 10 de diciembre de 2024.



4. Antecedentes y Contextualización del Proceso Gestión del Talento Humano

El Plan Estratégico de la UPRA 2023 - 2026, busca desarrollar y gestionar los instrumentos y lineamientos de política para la planificación y gestión del ordenamiento productivo y social de la propiedad rural en Colombia, la gestión de información agropecuaria, en función de contribuir al uso eficiente del suelo, su seguridad jurídica, la producción sostenible de alimentos y el derecho humano a la alimentación.

Para cumplir con estos propósitos, la UPRA ha definido sus planes de acción alineados con el Proyecto Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo. En el caso del Proceso Gestión del Talento Humano, el Plan Estratégico de Talento Humano se articula con los procesos de la Entidad alineándose con el objetivo estratégico N°5, con los procedimientos establecidos para la administración del personal y demás medidas que rigen el ejercicio de la función pública, desde el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y el fortalecimiento de sus competencias laborales hasta el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El Plan Estratégico de Talento Humano articula las acciones con los demás planes de talento humano que hacen parte del Plan de Acción Institucional: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan Institucional de Capacitación PIC.

Por todo lo anterior, la UPRA considera fundamental la participación del capital humano para el cumplimiento de sus responsabilidades; por ello se empeña en fortalecer la gestión del talento humano, administrativa, financiera y de control interno, como apoyo a la orientación de la política pública de planificación y gestión del territorio para usos agropecuarios. Gestionar adecuadamente el Talento Humano de la Entidad, a través del ciclo de vida del funcionario (ingreso, desarrollo y retiro) es una de las prioridades estratégicas de la entidad, con la finalidad de dar cumplimiento a la misión institucional.



Alineación Estratégica del Proceso Gestión del Talento Humano



5. Resultados de Auditoría 2025

5.1. Análisis de riesgos y controles

En el ejercicio de esta auditoría se llevó a cabo el análisis de los riesgos y controles del proceso *Gestión del Talento Humano*, el cual cuenta con seis (6) riesgos de gestión, un (1) riesgo de corrupción, un (1) riesgo fiscal y un (1) riesgo estratégico, todos ellos asociados al alcance de la presente auditoría.

Los riesgos y controles asociados al proceso, se encuentran definidos en el Mapa Institucional de Riesgos de Gestión 2025.

Con el fin de evaluar la ejecución y efectividad de los controles, se tomó como criterio la Guía Política de Administración de Riesgos de la UPRA (PEC-GU-001) versión 7 del 2025-03-07, la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas (Versión 6 - noviembre de 2022) y la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital (versión 4 - octubre de 2018).

Los resultados finales que se presentan, están de acuerdo con la siguiente matriz de color la cual permite establecer si el control está presente y funcionando, y establecer puntos de mejora:

Clasificación		Observaciones de Control
Mantenimiento de Control		Se encuentra presente y funciona correctamente, por lo tanto, se requiere acciones o actividades dirigidas a su mantenimiento dentro del marco de las líneas de defensa.
Deficiencia de Control (Diseño o Ejecución)		Se encuentra presente y funcionando, pero requiere acciones dirigidas a fortalecer o mejorar su diseño y/o ejecución.
Deficiencias de Control Mayor (Diseño y Ejecución)		No se encuentra presente por lo tanto no está funcionando, lo que hace que se requieran acciones dirigidas a fortalecer su diseño y puesta en marcha. (o no fue posible contar con evidencias para concluir que el control se estuviera ejecutando).

A continuación, se muestran los riesgos que fueron revisados por parte de la Asesoría de Control Interno, los cuales están asociados al proceso Gestión del Talento Humano:

5.1.1. Riesgos de Gestión asociados al proceso Gestión del Talento Humano (GDR-TH-PR-001)

Riesgo #1 de Proceso: Posibilidad de afectación económica y reputacional por fallas en la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano debido a deficiencias en la planeación y el seguimiento oportuno a las acciones identificadas.

Control 1: El Secretario General y el profesional TH a más tardar en el mes de noviembre de cada vigencia verifican que se haya identificado el estado actual de la gestión adelantada en la UPRA para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos de la siguiente vigencia, a través de la aplicación de los diferentes instrumentos de diagnóstico. En caso de encontrar dificultades en la aplicación de los instrumentos, adelantaran las acciones para completar el ejercicio de diagnóstico. Queda como evidencia los instrumentos de diagnóstico aplicados. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció ejecución del control mediante la aplicación de los instrumentos de diagnóstico: Autodiagnóstico GETH y Autodiagnóstico de Integridad. Con base en estos, se realizó la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.	 Control presente y funcionando.

Control 2: El profesional especializado de TH antes del 15 de enero de cada vigencia valida que se haya aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano y sus planes anexos en el contenido de las actas respectivas del comité CIGDE. En caso de no contar con la aprobación del comité en la fecha indicada deberá informarlo al Secretario General para tomar las medidas preventivas y asegurar la publicación antes del 31 de enero de cada vigencia, según lo establecido en el decreto 612 de 2018. Queda como evidencia las actas del comité CIGDE y la publicación de los planes en la página web. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se validó acta N° 01 del Comité CIGDE del 28 de enero de 2025 en la cual se evidencia aprobación de los planes por parte del comité, aunque la fecha del comité excede unos días el plazo que indica el control. Igualmente, los planes se encuentran publicados en la página web de la entidad.	 Control presente y funcionando.

Control 3: El Profesional Especializado de Talento Humano, con el propósito de dar cumplimiento a los planes de Talento Humano, mensualmente genera alertas tempranas a los responsables de las actividades según corresponda. Dentro de los 5 primeros días se envían alertas con las actividades a ejecutar en el mes y 8 días hábiles antes finalizar el mes se verifica el cumplimiento. En el caso de encontrar actividades no ejecutadas, se le informa al responsable de cada plan para gestionarlas oportunamente. Queda como evidencia los correos electrónicos remitidos y la matriz de seguimiento. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control. Aun cuando el control se encuentra presente (diseñado), se sugiere fortalecer este diseño haciendo un análisis de la forma en que se gestionarían las actividades no ejecutadas, toda vez que, al encontrar actividades no ejecutadas, ya no sería una gestión oportuna.	Se evidenció la ejecución del control. Se identificaron los correos electrónicos que son enviados por el profesional especializado de talento humano con las alertas sobre las actividades a realizar en el período y la matriz de reporte de seguimiento.	 Control presente y funcionando.

Riesgo #2 de Proceso: Posibilidad de afectación económica y reputacional por baja participación de los servidores en las actividades de Talento Humano, debido a falta de motivación por parte de población objeto de las actividades.

Control 1: El profesional especializado de TH mensualmente verifica el cumplimiento de la estrategia de participación en las actividades de Talento Humano, a través de los resultados de participación y esquema de puntos definidos. En caso de identificar que la participación se encuentra por debajo del 70 % de la población objeto, se establecerán las acciones que consideren pertinentes, de acuerdo con lo definido en la estrategia. Queda como evidencia los listados de asistencia y los resultados del indicador de participación. (Correctivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control. Aunque el control se encuentra presente (diseñado), es necesario revisar si este control realmente garantiza que no se presente falta de motivación por parte de la población objetivo. (causa raíz del riesgo).	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los listados de asistencia a las actividades realizadas por Talento Humano. Adicionalmente, se verificaron los resultados del indicador de participación en actividades, encontrando que en los períodos verificados estuvieron siempre en el rango sobresaliente. Los resultados son los siguientes: Trimestre 3-2024: 91% Trimestre 4-2024: 96% Trimestre 1-2025: 96% Trimestre 2-2025: 91%	 Control presente y funcionando.

Riesgo #3 de Proceso: Posibilidad de afectación económica y reputacional por deficiencias en la afiliación a entidades de seguridad social, debido a errores en la información suministrada por el funcionario a vincular y/o afiliación al SG SSI extemporánea.

Control 1: El técnico administrativo de talento humano, una vez recibe la aceptación del nombramiento, verifica la información de las Entidades de Seguridad Social a las que debe ser afiliado el funcionario a vincular, solicitando las certificaciones de afiliación a EPS y AFP como parte de la documentación para la posesión (lista de chequeo documentación para la vinculación), por medio de oficio SEA y compara la información suministrada con el Registro Único de Afiliados- RUAF, Hasta tanto no sean entregados y verificados los documentos requeridos, no se autoriza la posesión del funcionario (Secretaría General). Queda como evidencia Certificaciones de Afiliación a EPS y AFP aportadas por el servidor en la documentación requerida para la posesión y la consulta RUAF. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los soportes de afiliación a EPS y AFP y consulta RUAF de los funcionarios que ingresaron en el primer semestre de 2025, los cuales reposan en las carpetas de las historias laborales.	 Control presente y funcionando.

Control 2: El profesional especializado de Talento Humano, un día antes de la posesión del funcionario, verifica que haya quedado hecha la afiliación de ARL por medio de la certificación de afiliación con la Entidad como empleador, a través del correo remitido por el Técnico Administrativo de Talento Humano. En caso de no tener el soporte de afiliación, el profesional Especializado de Talento Humano gestiona de inmediato la afiliación a ARL. Queda como evidencia Certificados de afiliación a la ARL por parte de la Entidad. (Detectivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los soportes de afiliación a la ARL de los funcionarios que ingresaron en el primer semestre de 2025, los cuales reposan en las carpetas de las historias laborales. Igualmente se verificó que la fecha de afiliación a la ARL fue antes de la fecha de ingreso y que su cobertura haya empezado el día de sus ingresos, estando todo correcto.	 Control presente y funcionando.

Control 3: El técnico administrativo de talento humano verifica la afiliación del funcionario nuevo solicitando a la EPS respectiva, un certificado de estado dentro de los 5 días hábiles después de radicado el formulario de afiliación a la EPS por los canales respectivos que esta tenga (el cual debe tener fecha máxima del día de la posesión del funcionario). En caso de tener una respuesta negativa o no tener respuesta de la EPS, procederá a realizar las acciones correctivas que está estipule para garantizar la activación de la afiliación. Queda como evidencia el certificado de afiliación a la EPS por parte de la Entidad. (Correctivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
--------	-----------	------------

De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los certificados de correcta afiliación a la EPS por parte de la UPRA.	 Control presente y funcionando.
--	--	---

Riesgo #4 de Proceso: Posibilidad de afectación económica y reputacional por daño antijurídico debido a incumplimiento en las fases de la evaluación de desempeño.

Control 1: El profesional especializado de TH antes del 15 de enero de cada vigencia valida que se haya divulgado la circular con los lineamientos de evaluación de desempeño para la vigencia, a través de los soportes de socialización y los canales institucionales. En caso de no contar con la divulgación en la fecha indicada deberá informarlo al Secretario General para tomar las medidas preventivas y asegurar la divulgación antes del 31 de enero de cada vigencia. Queda como evidencia la circular de lineamientos de evaluación de desempeño y los soportes de socialización. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificó el memorando radicado 2025-3-002490 del 30 de enero de 2025, mediante el cual se dieron a conocer los lineamientos de la evaluación de desempeño de la vigencia 2025 (Circular No. 4 - Lineamientos Evaluación del Desempeño 2024-2025). También se evidenció correo de socialización de la circular a todos los funcionarios, enviado el viernes 31/01/2025.	 Control presente y funcionando.

Control 2: El profesional especializado de TH Cuatrimestralmente valida el cumplimiento de las etapas de evaluación de desempeño para los funcionarios de carrera administrativa, verificando que los soportes se encuentren en la historia laboral. En caso de no encontrar el soporte lo requerirá mediante correo electrónico y/o memorando al jefe inmediato y al funcionario evaluado. Queda como evidencia los soportes en la historia laboral, matriz de seguimiento EDL y/o los soportes de los requerimientos al jefe inmediato y al evaluado. (Detectivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los soportes de EDL en las historias laborales de los funcionarios, encontrando que han cumplido con los plazos establecidos para la concertación de compromisos y evaluaciones de desempeño laboral. Igualmente, se evidenció la matriz de seguimiento EDL.	 Control presente y funcionando.

Control 3: El profesional especializado de TH anualmente de acuerdo con los lineamientos definidos en la circular, valida que todos los funcionarios a evaluar cuenten con calificación, a través del informe de calificación definitiva del periodo anual y contrastando con la planta de personal a 31 de enero de cada vigencia. En caso de encontrar diferencias requerirá el soporte de la calificación mediante correo electrónico y/o memorando al jefe inmediato y al funcionario evaluado, la cual deberá ser allegada a Talento Humano de forma inmediata. Queda como soportes el informe de calificación definitiva del periodo anual y/o los soportes de los requerimientos al jefe inmediato y al evaluado. (Correctivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificaron los soportes de EDL en las historias laborales de los funcionarios, encontrando que han cumplido con los plazos establecidos para la evaluación del desempeño laboral. Adicionalmente, se verificó el informe de evaluación de desempeño del periodo 2024-2025 que está publicado en la página web de la entidad.	 Control presente y funcionando.

Riesgo #5 de Proceso: Posibilidad de afectación reputacional por respuesta inadecuada frente a un accidente o incidente laboral, debido a la falta de identificación y valoración de peligros y riesgos laborales.

Control 1: El profesional de SST semestralmente valida que la matriz de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos se encuentre actualizada, revisando la normatividad vigente, investigación de accidentes e incidentes laborales e inspecciones en general. En caso de identificar nuevos riesgos se incluyen en la matriz. Queda como evidencia la matriz actualizada. (Preventivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Se verificó la matriz de identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con fecha de actualización abril de 2025.	 Control presente y funcionando.

Riesgo #6 de Proceso: Posibilidad de afectación económica y reputacional por pérdida de conocimiento en la etapa de retiro de servidores públicos, debido a debilidades en los mecanismos de control y retención del conocimiento.

Control 1: El profesional Especializado de Talento humano para cada evento de retiro de un servidor público, revisa la entrega del cargo, verificando que el diligenciamiento del acta de entrega de cargo se efectúe de conformidad

con el procedimiento de desvinculación de personal (GDR-TH-PD-007), así como también constata con la dependencia de Gestión documental que la información y el archivo de gestión del servidor se encuentre debidamente almacenada en las TRD correspondientes. En caso de encontrar inconsistencias en la información solicita los ajustes a que haya lugar. Queda como evidencia el acta de entrega del cargo en la historia laboral. (Detectivo)

Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció la ejecución del control. Mediante prueba de recorrido para verificar la correcta aplicación del procedimiento de Desvinculación de Personal (GDR-TH-PD-007), se verificaron las historias laborales de servidores retirados, en los cuales se evidenciaron las actas de entrega con la información completa y la entrega de acuerdo con el procedimiento de desvinculación establecido.	 Control presente y funcionando.

5.1.2. Riesgo de Corrupción asociado al proceso Gestión del Talento Humano (GDR-TH-PR-001)

Riesgo de Corrupción: Posibilidad de pérdida de confianza de los grupos de valor hacia las actuaciones públicas, limitando la capacidad de gestión del Estado por expedición irregular de actos legales y reglamentarios, generados en las diferentes situaciones administrativas del servidor público para la obtención de beneficio propio o de terceros.

Control 1: 1. El profesional especializado de TH, anualmente, y dentro de los tiempos que se señalen para tal efecto, verifica si el servidor público ha desarrollado su obligación de declaración de bienes y rentas y manifestación de conflicto de intereses de acuerdo con los lineamientos definidos por función pública y divulgados por Talento humano y valida que los soportes estén dispuestos en la historia laboral de cada funcionario. En caso de no evidenciar el documento en las fechas estipuladas se solicita por medio de memorando que se allegue el soporte de forma inmediata. Queda como soportes documentos en la historia laboral del funcionario. (Correctivo)

Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	La Asesoría de Control Interno evidenció la ejecución del control en el cuatrimestre objeto de esta revisión. Al corte del presente informe, se evidenciaron los soportes de envío de recordatorios para presentar y/o actualizar la Declaración de Bienes y Rentas. Esto se dio a través de correo electrónico del 27-03-2025.	 Control presente y funcionando.

	 Se llevó a cabo la verificación de los servidores que realizaron la presentación de declaración de bienes y rentas por ingreso, retiro y activos, con base en la información suministrada por Talento Humano.	
--	---	--

5.1.3. Riesgo Fiscal asociado al proceso Gestión del Talento Humano (GDR-TH-PR-001)

Riesgo Fiscal: Posibilidad de afectación económica por efecto dañoso sobre recursos públicos por pago erróneo o extemporáneo de las obligaciones de nómina, seguridad social y prestaciones sociales debido a debilidades en la aplicación del procedimiento o fallas en la herramienta tecnológica.

Control 1: El profesional especializado de TH, mensualmente verifica las novedades reportadas en el periodo revisando que el reporte se encuentre dentro del cronograma establecido y que cumplan con los requisitos mínimos, en caso de encontrar inconsistencias se realiza la devolución indicando los ajustes a realizar, dejando como soporte la trazabilidad en los radicado SEA. (Preventivo)

Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno

Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidencia ejecución del control para el trimestre 4-2024 y los meses del semestre 1-2025, encontrando los reportes de las novedades de cada una de las nóminas y las planillas de control de las novedades para cada mes de los trimestres revisados.	 Control presente y funcionando

Control 2: El Técnico administrativo de Talento Humano, mensualmente verifica la liquidación de la nómina, seguridad social y prestaciones sociales, comparando la liquidación generada por el sistema de información con los cálculos realizados de manera manual a través del Instrumento base revisión nómina, en caso de encontrar diferencias se proceden con los ajustes a que haya lugar, dejando como soporte el Instrumento base revisión nómina. (Detectivo)

Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidenció ejecución del control, a través de los soportes de la revisión de la nómina para los meses del primer semestre de 2025, y octubre, noviembre y diciembre de 2024	 Control presente y funcionando
Control 3: El Profesional especializado de Talento humano, secretario general y ordenador del gasto, mensualmente revisa, valida y autoriza respectivamente la nómina, seguridad y prestaciones sociales, con base en el reporte “planilla de nómina” generado a través del aplicativo de liquidación de nómina y compara la información del instrumento base revisión nómina. De encontrar diferencias se remiten a la plantilla de novedades, para validar la información. En caso de encontrar inconsistencias realiza la devolución con las respectivas observaciones para ser ajustadas en la nómina definitiva, dejando como evidencia la trazabilidad en SEA de las revisiones realizadas. (Detectivo)		
Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidencia ejecución del control, verificando los archivos de revisión de nómina de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio 2025 y los radicados SEA mediante los cuales se reportó la nómina para el flujo de aprobación.	 Control presente y funcionando
Control 4: El Técnico administrativo de TH mensualmente verifica el pago oportuno de la seguridad social, validando un día antes a la fecha límite de pago (Decreto 780 de 2016) que estos fueron correctamente aplicados, teniendo como referencia la fecha límite de pago indicada en el memorando de solicitud de pago de nómina y seguridad social. En caso de que a la fecha de verificación los pagos no se hubiesen realizado, se envía correo electrónico al pagador recordando la fecha oportuna de pago, dejando como evidencia las planillas de seguridad social pagadas y los correos recordatorios. (Detectivo)		
Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidencia ejecución del control a través de las planillas de pago de la seguridad social de los períodos de enero a junio de 2025. En este período no fue necesario remitir correo dado que los pagos fueron realizados antes de la fecha límite de pago.	 Control presente y funcionando

Control 5: El Técnico administrativo de TH mensualmente verifica la radicación, el reconocimiento, la liquidación y el recobro de las incapacidades del periodo, contrastando la información registrada en la matriz de control de incapacidades y licencias con la información contable y financiera. En caso de encontrar diferencias se realiza la conciliación respectiva, entre las áreas involucradas, dejando como evidencia la matriz de control de incapacidades y los soportes de la conciliación. (Correctivo)

Observaciones por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	Se evidencia ejecución del control a través de la verificación del diligenciamiento de la matriz de control de incapacidades para todo el semestre 1 de 2025. Así mismo se verificaron los soportes de las conciliaciones de enero a mayo de 2025.	 Control presente y funcionando

5.1.4. Riesgo de Gestión asociado al Objetivo Estratégico N°5, relacionado con el proceso Gestión del Talento Humano

Objetivo Estratégico N°5: Fortalecer el desempeño institucional, los sistemas de gestión, el talento humano para la satisfacción de las necesidades como soporte a la Planificación del Territorio Rural Agropecuario.		
Riesgo Estratégico: Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento de las metas de la UPRA debido a débil capacidad institucional del talento humano, financiera, infraestructura tecnológica, logística, y de los sistemas de gestión.		
Control 1: El comité de dirección de la UPRA mensualmente realiza seguimiento a las acciones institucionales que dan cumplimiento a los objetivos estratégicos, a través del desarrollo de la agenda de cada sesión y las decisiones estratégicas adoptadas que responden a la dinámica institucional. En caso de requiere atender situaciones prioritarias, se programa sesión extraordinaria. Queda como evidencia las actas del comité de dirección. (Preventivo)		
Observaciones de los Controles por parte de Asesoría de Control Interno		
Diseño	Ejecución	Evaluación
De acuerdo con la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, se evidencia que el diseño del control cuenta con responsable, periodicidad, propósito, establece como se realiza la actividad de control, indica qué pasa con las observaciones o desviaciones que se presenten e identifica la evidencia de la ejecución del control.	De acuerdo con la Guía Política de Administración de Riesgos de la UPRA (PEC-GU-001), los riesgos de gestión asociados a los objetivos estratégicos tienen una frecuencia de seguimiento que es semestral. Sin embargo, al revisar en el repositorio, no se evidenció el seguimiento correspondiente al semestre 1 de 2025.	 Control presente con debilidades en su funcionamiento.



5.2. Análisis de la Gestión del Proceso de Talento Humano a través de los componentes de MIPG y el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

En ese sentido, la presente auditoría se llevó a cabo siguiendo el esquema o ruta dada por la matriz de autodiagnóstico para la Gestión Estratégica del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo, Retiro):

5.2.1. Planeación.

La Planeación del Talento Humano involucra aspectos de direccionamiento estratégico, seguimiento y evaluación. En este componente, el cual es liderado por el Proceso Gestión del Talento Humano, se verificaron aspectos como la revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, la gestión de la información en el SIGEP para servidores públicos, el diseño de la planeación estratégica del talento humano incluyendo los planes asociados y el Manual de Funciones.

5.2.2. Ingreso.

El Ingreso busca acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación. En este componente, el cual es liderado por el Proceso Gestión del Talento Humano, se verificaron aspectos como la provisión del empleo (lista de elegibles, nombramiento en carrera administrativa, encargos, entre otros), documentos de historias laborales, registro en SIGEP II, Gestión del Desempeño y aspectos normativos de diversidad e inclusión. Se llevó a cabo una prueba de recorrido para verificar la completitud de historias laborales, encontrándolo conforme.



5.2.3. Desarrollo.

En este componente se analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual, la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. En este componente, el cual es liderado por el Proceso Gestión del Talento Humano, se verificaron aspectos como situaciones administrativas, movilidad, actividades de bienestar y capacitación realizadas, evaluación del desempeño, administración del talento humano, clima organizacional, Gerencia Pública, entre otros. Se llevó a cabo una prueba de recorrido del procedimiento para realizar Encargos en Carrera Administrativa, encontrando cumplimiento del mismo.

5.2.4. Retiro.

En este componente se analizan los diferentes factores que intervienen en el proceso de retiro del talento humano de las entidades públicas, analizar y encontrar mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. En este componente, el cual es liderado por el Proceso Gestión del Talento Humano, se verificaron aspectos como entrevistas de retiro, programa de desvinculación asistida, mecanismos implementados para gestionar el conocimiento. Se llevó a cabo una prueba de recorrido del procedimiento de Desvinculación de personal, encontrando cumplimiento del mismo.

5.3. Análisis de Indicadores, cumplimiento de Normatividad y Tabla de Retención Documental TRD del proceso Gestión del Talento Humano

5.3.1. Indicadores del Proceso Gestión del Talento Humano.

Durante la verificación realizada en el ejercicio de auditoría, se evidenció el cumplimiento de los indicadores de gestión definidos en el proceso.

Indicadores	Resultado Semestre 2-2024	Resultado Semestre 1-2025
Cumplimiento plan de bienestar e incentivos (GDR-TH-ID-001)	93% rango Sobresaliente	96% rango sobresaliente
Participación en la actividades de bienestar e incentivos planeadas (GDR-TH-ID-002)	Trimestre 3-2024: 91% rango sobresaliente Trimestre 4-2024: 96% rango sobresaliente	Trimestre 1-2025: 96% rango sobresaliente Trimestre 2-2025: 91% rango sobresaliente
Satisfacción actividades del plan de bienestar e incentivos (GDR-TH-ID-003)	Trimestre 3-2024: 100% rango sobresaliente Trimestre 4-2024: 100% rango sobresaliente	Trimestre 1-2025: 100% rango sobresaliente Trimestre 2-2025: 100% rango sobresaliente
Cumplimiento plan institucional de capacitación (GDR-TH-ID-007)	100% rango sobresaliente	92,3% rango sobresaliente

5.3.2. Verificación del cumplimiento normativo del proceso Gestión del Talento Humano.

Con relación a la gestión normativa, se pudo evidenciar el cumplimiento de los lineamientos legales que aplican al proceso, los cuales se han verificado a través de la presente auditoría y en los informes de requerimiento legal.

- Ley 909 de 2004, Artículo 15
- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes
- Decreto 1083 de 2015 (Decreto 612 de 2018) Artículo 2.2.22.3.14
- Resolución 0312 de 2019 - Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"- Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida.
- Acuerdo 617 de 2018 CNSC, Circular 11 de 2020 deroga Circulares 3 y 4 de 2016 CNSC, Circular Externa 010 de 2020, Circular Externa 012 de 2020 – Normas de carrera administrativa

5.3.3. Verificación del cumplimiento de la TRD de la Secretaría General – Gestión del Talento Humano.

Con relación a la TRD, se llevó a cabo la verificación del cumplimiento de la **TRD de Secretaría General – Gestión del Talento Humano**. En la mayoría de las carpetas se encuentran los documentos que corresponden a los tipos documentales de las series y sub-series; sin embargo, se encontraron inconsistencias en la aplicación y actualización de la misma.

TRD Oficina Productora: Secretaría General – Gestión del Talento Humano				
Depend.	Serie	Subserie	Tipo Documental	Análisis realizado en auditoría
05	02	01	Acta de comité paritario de seguridad y salud del trabajo	Conforme con la TRD
05	02	02	Actas de comité de convivencia laboral	No se encontraron Actas del Comité de Convivencia Laboral de la vigencia 2025.
05	02	04	Actas de la Comisión de Personal	No se encontraron Actas de la Comisión de Personal del segundo semestre de la vigencia 2024. Solamente se evidenciaron hasta junio de 2024.
05	02	14	Actas del Comité de Teletrabajo	El Comité de Teletrabajo fue eliminado a través de la Resolución 36 del 19 de febrero de 2025, pero sigue apareciendo la sub-serie Actas del Comité en la TRD. Por otra parte, no se encontraron Actas del Comité de Teletrabajo de la vigencia 2024, período en el cual aún estaba vigente el Comité. Tampoco se evidenciaron los Informes resultados de teletrabajo que hacen parte de esta Subserie.
05	15		Historias Laborales	Conforme con la TRD
05	26	01	Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales	Conforme con la TRD
05	27		Nómina	Conforme con la TRD
05	38	02	Programa Institucional de incentivos	Conforme con la TRD
05	38	03	Programa Institucional de capacitación	Conforme con la TRD
05	38	04	Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	No se evidenciaron carpetas en donde se dispone la documentación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2025.

5.4. Observaciones

5.4.1. Observación N°1. Deficiencias en la aplicación y actualización de la TRD de Secretaría General - Gestión del Talento Humano

Durante el ejercicio de auditoría se encontraron debilidades en la aplicación de la TRD, en las series **05-02-02** Actas de Comité de Convivencia Laboral vigencia 2025, **05-02-04** Actas de la Comisión de Personal segundo semestre de la vigencia 2024 y **05-38-04** Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2025. En cuanto a la serie **05-02-14** Actas del Comité de Teletrabajo, es necesario ajustar la TRD toda vez que este comité fue eliminado a través de la Resolución 36 del 19 de febrero de 2025.

Criterio:

- Ley 594 de 2000 - Ley General de Archivo: Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones - Artículo 19. Soporte Documental.
- Acuerdo 042 de 2002 - Por el cual se establecen los criterios para la organización de los archivos de gestión en las entidades públicas y las privadas que cumplen funciones públicas, se regula el Inventario Único Documental y se desarrollan los artículos 21, 22, 23 y 26 de la Ley General de Archivos 594 de 2000.

Recomendación:

Se sugiere realizar una revisión a las TRD de manera que se pueda ver reflejado lo que actualmente se hace en la oficina productora.

5.4.2. Observación N°2. Inexistencia de la medición del indicador de Efectividad establecido en el Plan Institucional de Capacitación

Tanto el Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 como el PIC 2025, en el numeral de seguimiento y evaluación, contemplan como indicador de Efectividad definido como el Grado de Apropiación del Conocimiento, cuya fórmula se establece como Promedio de las evaluaciones de pre y post test de cada actividad de capacitación aplicada a los participantes. Sin embargo, no hay



evidencias de medición del indicador en las vigencias 2024 y 2025, ni tampoco en el PIC 2025 se evidencia un contexto que muestre el resultado de la medición de ese indicador para la vigencia 2024.

Criterio:

- Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Artículo 11, lit. h.)

Recomendación:

Se sugiere realizar un análisis del indicador del Plan Institucional de Capacitación PIC, de manera que se puedan subsanar las deficiencias encontradas, toda vez que cuando se habla de efectividad se hace referencia al grado en que se logran los objetivos propuestos; en este caso, el Grado de Apropiación del Conocimiento.

5.5. Oportunidades de mejora

Las oportunidades de mejora generadas por la Asesoría de Control Interno en sus informes, tienen como fin la mejora de los aspectos evaluados, por lo que se espera sean consideradas por los responsables como un instrumento que contribuya a la realización de ajustes que se requieran, previos a posibles pronunciamientos de organismos externos de control.

A continuación, se enuncian las oportunidades de mejora derivadas del ejercicio de auditoria realizado:

5.5.1. Si bien no existe obligatoriedad de tener indicadores de ausentismo por causas diferentes a las médicas e indicadores de rotación, el control y la gestión del ausentismo y la rotación son prácticas importantes para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones, y pueden ser un componente indirecto de la gestión de riesgos y la salud laboral. Este tipo de indicadores fortalecen el enfoque de mejora continua dentro del proceso, y permiten tener nuevos aspectos para análisis y toma de decisiones.

5.5.2. Es importante generar estrategias para que conlleven a mantener actualizada la información, teniendo en cuenta que los servidores públicos, específicamente quienes ocupan cargos directivos, cada año deben declarar los intereses que pudieran ser incompatibles con su desempeño laboral. Esto debido a que, durante la revisión a los soportes de Declaración de Conflicto de Interés de los Directivos, se evidenció que uno de ellos no tenía actualizada la declaración.

5.5.3. Generar estrategias que permitan completar la información de los servidores públicos y mantenerla actualizada en cuanto a personas con discapacidad, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos, ya que esto permitirá la generación de reportes oportunos y dar cumplimiento total al componente planeación de MIPG.

5.5.4. Si bien se cuenta con los procedimientos de Desvinculación de Personal (GDR-TH-PD-007) y Gestión de Activos de Conocimiento e Iniciativas de Innovación (GCC-PD-004), y se tiene implementado el formato Acta de Entrega (GDR-TH-FT-011), es necesario fortalecer los mecanismos para garantizar la gestión y transferencia del conocimiento de los servidores que se desvinculan, a quienes continúan vinculados. Para MIPG la gestión del conocimiento y la innovación fortalece de forma transversal a las demás dimensiones, ya que el conocimiento que se genera en una entidad es clave para su funcionamiento.

5.5.5. Con relación al riesgo asociado al Objetivo Estratégico N°5, el cual está relacionado con el proceso de Talento Humano, el control del riesgo se encuentra presente (diseñado) pero no fue posible evaluar su ejecución al corte de este informe. Esto será objeto de seguimiento en posteriores ejercicios dado que es un riesgo que pertenece específicamente al proceso Planeación Estratégica y Control, y se hará en el marco del seguimiento al plan de mejoramiento de dicho proceso.



6. Conclusiones

- La entidad ha desarrollado las etapas que se enuncian a continuación, lo cual le ha permitido implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) eficaz: Etapa 1: Disponer de información, Etapa 2: Diagnosticar la GETH, Etapa 3: Diseñar acciones para la GETH, Etapa 4: Implementar las acciones definidas para la GETH y Etapa 5: Evaluación de la GETH. Estas etapas se han visto desarrolladas a través del seguimiento y verificación a cada uno de los componentes de Talento Humano.
- En general, el proceso está acatando lo establecido en los procedimientos y documentos, lo cual evidencia un cumplimiento de los criterios normativos que le aplican.