

**INFORME DE AUDITORÍA
DE TALENTO HUMANO**

DECRETO 612 DE 2018 - CODIGO DE INTEGRIDAD (DAFP)

Presentado a:

Andrea Johana Aguilar Barreto.

Rectora.

Presentado por:

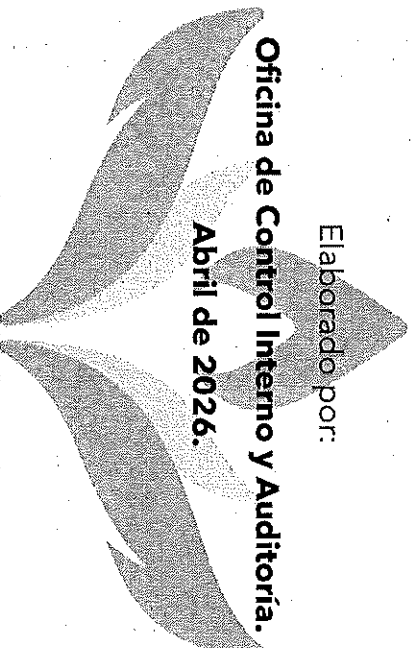
Wilfrán López Idárraga.

Asesor de Control Interno y Auditoría

Elaborado por:

Oficina de Control Interno y Auditoría.

Abril de 2026.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

INTRODUCCIÓN

El talento humano es el motor principal de cualquier organización pública, y en la institución Universitaria Pública de Bello, su rol es aún más significativo, ya que constituye el eje fundamental para garantizar la prestación eficiente de los servicios educativos, administrativos, legislativos que contribuyen al desarrollo de la Institución.

Este informe de auditoría 2026 de la Institución Universitaria Pública de Bello se ha diseñado con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en los principios de transparencia, equidad, innovación y compromiso. Este Informe responde a las necesidades actuales y futuras de la organización, alineándose con los objetivos estratégicos de la Institución y las normativas vigentes.

El informe plantea potenciar el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, seguro e inclusivo, que fomente el desempeño eficiente, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. De este modo, se establece un marco de acción para la gestión del talento humano, orientado a atraer, retener y desarrollar el personal más competente y comprometido con la misión institucional.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622

✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Institución Universitaria Pública de bello, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, para garantizar la prestación eficiente de los servicios educativos, administrativos que contribuyen al desarrollo de la institución.

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar programas de capacitación y formación continua que fortalezcan las competencias técnicas, transversales y gerenciales de los funcionarios, contribuyendo al desarrollo de sus capacidades y al mejoramiento de su desempeño.
- Desarrollar y mantener políticas de bienestar laboral enfocadas en la promoción de la calidad de vida de los colaboradores, fortaleciendo su compromiso, satisfacción y sentido de pertenencia hacia la institución.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la Institución para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer sistemas de evaluación del desempeño que permitan medir el cumplimiento de los objetivos individuales y organizacionales, fomentando la retroalimentación constante y el desarrollo profesional de los funcionarios.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

3. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el plan de vacantes y plan de provisión de Empleos).	Talento Humano
Ley 1010 del 23/01/2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
 ✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y Regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública. (establece el plan institucional de capacitación - PIC, programa de bienestar y plan de incentivos)	Plan institucional de capacitación de programa de bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector trabajo (establece el plan de seguridad y salud en el trabajo).	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del talento humano	Talento Humano
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
Resolución 390 mayo del de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Manual de Competencias	Manual de funciones y competencias	Manual de Funciones

CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

4. ALCANCE

Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad establecida.

5. METODOLOGIA

Para el logro del objetivo propuesto, la oficina de control interno y auditoría de la Institución Universitaria Pública de Bello, realizó trabajo de campo y se entrevistó con el encargado del área de talento humano, aplicando lista de chequeo de acuerdo con el decreto 612 de 2018 y verificación código de integridad.

6. EVALUACION

- **Plan Institucional de Archivo (Pinar):**
Este plan se encuentra en proceso de diseño e implementación.
- **Plan anual de Adquisiciones:**
Este plan se encuentra elaborado y aprobado por resolución # 01 de 2026; publicado en SECOP II de acuerdo con lo establecido por la ley.
- **Plan anual de Vacantes:**
Se evidencio el plan el cual esta adoptado por resolución 019 de 2026
- **Plan de previsión de recursos humanos**
Se evidencio el plan adoptado por resolución 017 de 2026
- **Plan Estratégico del Talento Humano:**
El Plan Estratégico de Talento Humano se debe estructurar conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -**MIPG**. Se recomienda la formulación de indicadores que permitan medir el cumplimiento de los objetivos. Igualmente, se recomienda realizar la evaluación y calificación de la matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-**GETH** propuesta por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -**MIPG**. Adoptado por resolución 020 de 2026
- **Plan Institucional de Capacitación**
Se implementa un Plan Institucional de Capacitación conforme al Decreto 1083 de 2015, adoptado por resolución 018/2026.
- **Plan de Incentivos Institucionales**
Se evidencio el plan y esta adoptado por resolución 015/2026.

CONTACTO

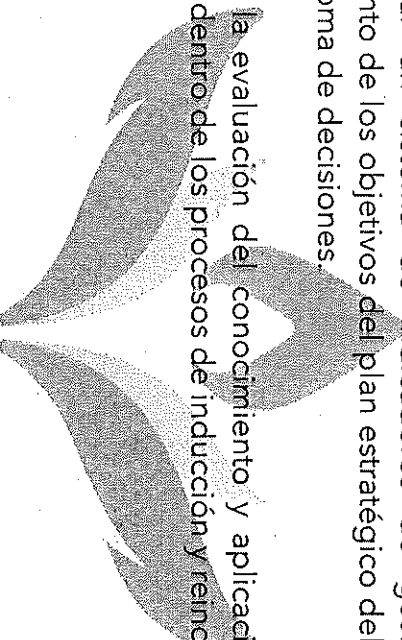
📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@uibello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

- **Plan anual de seguridad y salud en el trabajo**
Se evidencia dicho plan y adoptado por resolución 013/2026, existen iniciativas en salud física, estilos de vida saludable y riesgos psicosociales.
- **Plan de Transparencia y Ética Pública**
Se evidencia el plan y esta adoptado por resolución 012/2026
- **Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI):**
El plan se encuentra en proceso de elaboración e implementación.
- **Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información**
El plan se encuentra en proceso de elaboración e implementación.
- **Plan de Seguridad y Privacidad de la Información**
El plan se encuentra en proceso de elaboración e implementación.
- **Código de Integridad y Buen Gobierno:**
El código de integridad se encuentra en proceso de elaboración e implementación.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Aplicar y establecer evaluaciones periódicas de los diferentes planes adoptados por la institución.
- Realizar la evaluación del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano- **GETH**.
- Evaluar la contribución de las capacitaciones realizadas en períodos anteriores, a la realización de las funciones propias del cargo.
- Implementar un sistema de indicadores de gestión que mida el cumplimiento de los objetivos del plan estratégico del Talento Humano y facilite la toma de decisiones
- Incorporar la evaluación del conocimiento y aplicación del Código de Integridad dentro de los procesos de inducción y reinducción.



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉️ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello

- Articular el Código de Integridad con los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, especialmente en los sistemas de control interno, talento humano y cultura organizacional

Atentamente,


WILFRÁN LÓPEZ IDARRAGA

Asesor de Control Interno y Auditoría



CONTACTO

📞 **Teléfono:** (+57) 304 478 8622
✉ **Email:** contactenos@iubello.edu.co

📍 **Dirección:** Carrera 50 #46-45 Manchester, Bello