



COMUNICACION INTERNA

F-GD-31

Versión 02

Fecha:
07/04/2022

Medellín, 19/01/2026

Para:
CONSUELO EUGENIA VÉLEZ TOBÓN

Dependencia:
OFICINA DE TALENTO HUMANO

De:
LEONARDO DE JESÚS AGUDELO DURAN

Dependencia:
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: Informe de Gestión por Dependencias 2025 - Oficina de Talento Humano

Cordial saludo.

1. Fecha: 08/01/2026

2. Dependencia a evaluar: Oficina de Talento Humano

3. Objetivos Institucionales relacionados con la dependencia:

Resolución Junta Directiva No. 00001 del 18/01/2021.

Formular, proponer y desarrollar políticas para la gestión de los procesos de administración de nómina, prestaciones sociales, seguridad social, desarrollo y bienestar del talento humano del Instituto, asegurando la aplicación de las normas legales y convencionales que rigen la materia.

SGC-Proceso Gestión del Talento Humano

Planear, organizar, ejecutar y hacer seguimiento a las acciones que promuevan el desarrollo del talento humano durante el ciclo de vida laboral de los servidores públicos del Instituto.

4. Seguimiento:

La Oficina de Control Interno, realiza la Evaluación Institucional por Dependencias, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Evaluación de la Dependencia	Ponderado
Cumplimiento plan de acción de la dependencia	70%
Cumplimiento planes de mejoramiento	10%
Cumplimiento en atención al usuario y partes interesadas	10%
Validación de las evidencias que dan cuenta del Cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas en el repositorio creado por la Entidad para tal fin	10%

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

- **Evaluación de la gestión por dependencias:** Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la Entidad. Se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias.
- **Plan de Acción Institucional:** Documento que define las estrategias, actividades y tareas necesarias para satisfacer los requerimientos de un producto o servicio, y plasmado en el formato F-PO-05 Plan de Acción Anual - Operativo adscrito al proceso Planeación Organizacional.
- **Planes de mejoramiento:** Documento que contiene el conjunto de acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se compromete a implementar la Dependencia y Entidad, con el propósito de eliminar las causas de un problema real o potencial detectado por entes de control externos o internos.
- **Base de datos de Peticiones, quejas, reclamos, sugerencia, denuncias y felicitaciones:** Se tiene en cuenta las solicitudes clasificadas en el Sistema Mercurio, gestor documental del Instituto, tipificadas como peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones, registradas durante el período analizado. Tablero de Power Bi / Seguimiento a la gestión de PQRSDF
- **Evidencias del cumplimiento a las Obligaciones legales y administrativas** Se validará en el repositorio creado por la entidad las evidencias que den cuenta del cumplimiento de la matriz de responsabilidades de la Entidad, el cual contempla fechas y tipos de obligaciones de rango legal o administrativo que deben cumplir los sujetos obligados. Gestión que evidencia algunas de las responsabilidades de la primera línea de defensa. Lo anterior de acuerdo a las comunicaciones internas 202301023835 del 13/12/2023 y 202501000475 del 29/01/2025.

Desarrollo:

a. Cumplimiento plan de acción de la dependencia.

La evaluación institucional a la gestión de las dependencias, tiene como referente, la planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos de la dependencia. El documento insumo de este ítem será el Plan de Acción por Dependencia establecido desde la Oficina Asesora de Planeación.

Se tomará el valor registrado en las columnas consolidado y resultado vigencia, indicado en el Plan de Acción Anual-Operativo, código F-PO-05, Versión 9. El plan de acción se presume validado por la segunda línea de defensa.

Seguimiento:

De conformidad con el Plan de Acción Anual – Operativo 2025, formato F-PO-05, versión 09, aprobado el 16 de diciembre de 2024, la Oficina de Talento Humano contempló diecisiete (17) actividades. De acuerdo con la información registrada en las columnas AI–AJ (consolidado vigencia – resultado vigencia) del citado formato, se reporta un nivel de cumplimiento del 98,30 % del plan de acción.

b. Cumplimiento Planes de Mejoramiento

Esta calificación se obtiene a partir de la evaluación al avance y cumplimiento de las acciones formuladas en el Plan de Mejoramiento Institucional, código F-MC-06 y el plan suscrito con los entes externos de control (Contraloría de la República, Contraloría General, etc.) y que tengan fecha de terminación a 31 de diciembre de la vigencia de evaluación (año 2025) o antes y que se encuentran bajo responsabilidad de cada una de las Dependencias.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Al interior de este ítem se valoraron dos categorías, cada una con una ponderación del **50%**, para un cumplimiento total del **100%** del ítem. Las categorías evaluadas son:

- **Planes de Mejoramiento de Entes Externos de Control**
- **Plan de Mejoramiento Institucional.**

Seguimiento:

Con relación a los Planes de mejoramiento de Entes Externos de Control, se evidencia gestión oportuna y se está a la espera del informe por parte de CGA.

Respecto al Plan de Mejoramiento Institucional, se analizó el proceso de Gestión del Talento Humano, liderado por la respectiva oficina. En este se identificaron hallazgos provenientes de las siguientes fuentes: Auditoría de Control Interno, auditorías internas y externas de calidad, y la autoevaluación del proceso. A la fecha de corte, se registran diecinueve (19) acciones abiertas, de las cuales una (1) se encuentra vencida, lo que permite establecer para este ítem un nivel de cumplimiento del 97 %.

c. Cumplimiento en atención al usuario y partes interesadas

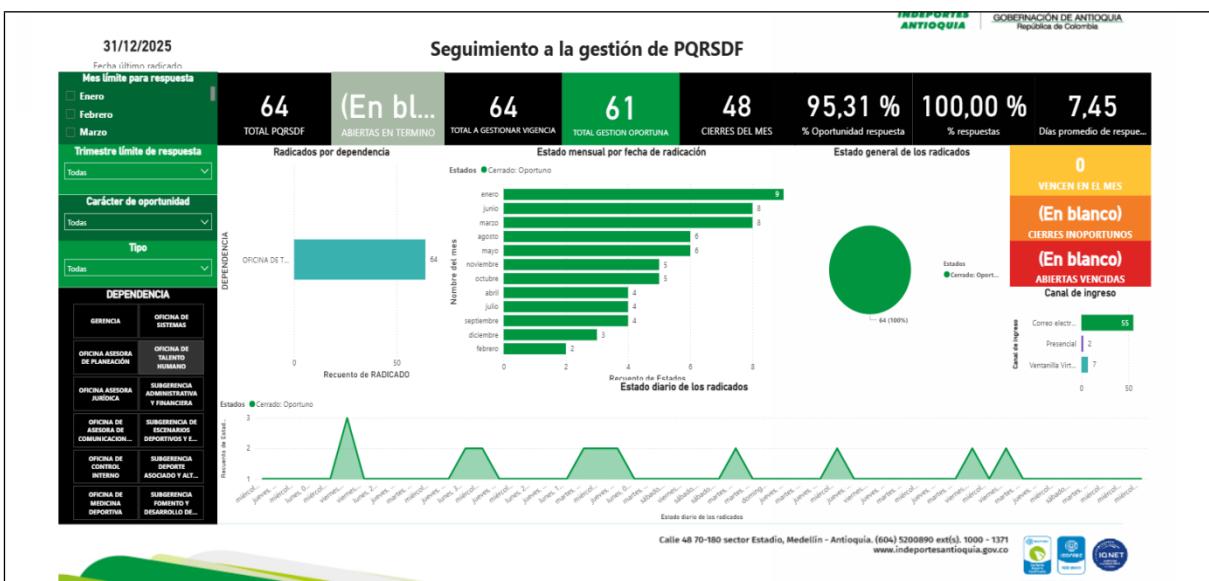
Esta calificación se obtiene a partir de los **informes de seguimiento a la atención, trámite y resolución de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones (PQRSDF)** radicadas en el Instituto durante el año 2025, información observada a través del **Tablero de Power BI – Seguimiento a la Gestión de PQRSDF**.

La medición se realiza tomando los datos reportados por el tablero sobre:

- Cantidad total de PQRSDF recibidas
- Cantidad de respuestas oportunas e inoportunas.

Con estos valores se aplica una **regla de tres simple** que permite determinar el **porcentaje de cumplimiento** asociado a la atención y respuesta de las PQRSDF por cada dependencia evaluada.

De acuerdo con lo observado en la gráfica siguiente, durante la vigencia 2025 se recibieron sesenta y cuatro (64) PQRSDF, las cuales fueron atendidas de manera oportuna. En consecuencia, para este ítem se evidencia un nivel de cumplimiento del 100 %.



d. Evidencias del cumplimiento a las Obligaciones legales y administrativas.

Esta calificación se obtiene a partir de la verificación de la información documentada en el archivo en Excel relacionado con el cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas, así como de las evidencias que reposan en el sitio creado por la Entidad para tal fin.

La validación se realiza conforme a lo establecido en las **comunicaciones internas 202301023835 del 13/12/2023 y 202501000475 del 29/01/2025**, cuyo contenido ha sido reiterado mensualmente a través de las publicaciones en la intranet del Instituto.

El seguimiento de este ítem comprende 21 acciones de las cuales se evidencia en las columnas G y H del archivo en Excel registro de las observaciones relacionadas con las obligaciones.

Así las cosas, para este ítem se tiene un cumplimiento del 100% en el año 2025.



**5. Evaluación de la Oficina de Control Interno a los compromisos de la dependencia:**

Para vigencia 2025 se observa un cumplimiento del 98.51% el cual es el resultado de los siguientes ítems:

Evaluación de la dependencia	Total Evaluación	Valor Ponderado	Evaluación ponderada valor final
Cumplimiento plan de acción	98,30%	70%	68,81%
Cumplimiento plan de mejoramiento	97%	10%	9.7%
Cumplimiento atención al usuario y partes interesadas	100%	10%	10%
Validación de las evidencias que dan cuenta del Cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas en el repositorio creado por la Entidad para tal fin	100%	10%	10%
Total		100%	98.51%

- El resultado global del 98.51% confirma que la Oficina de Talento Humano mantiene una gestión sólida y estratégica, con altos niveles de cumplimiento en el plan de acción, atención al usuario y evidencia de obligaciones.
- El Cumplimiento del 98,30% del Plan de Acción refleja un buen indicador, considerando que el plan constituye el instrumento fundamental de gestión y direccionamiento operativo del proceso.
- Aunque no se evidencian incumplimientos frente a los planes de mejoramiento derivados de entes externos de control, el Plan de Mejoramiento Institucional presenta situaciones que requieren fortalecimiento en el seguimiento a los hallazgos, en la medida en que los seguimientos y ampliaciones de plazo se realizaron en el mes de diciembre, último mes de la vigencia. Esta práctica limita la oportunidad del control y la gestión preventiva, por lo que se hace necesario realizar el seguimiento de manera más oportuna y en tiempo real, dando estricta aplicación a lo establecido en el Instructivo para diligenciar el Plan de Mejoramiento Institucional, Código I-MC-01, el cual recomienda efectuar seguimientos como mínimo cada dos (2) meses.
- La Oficina de Talento Humano presenta un desempeño sobresaliente, respondiendo oportunamente las PQRSDF allegadas.
- La dependencia alcanza el 100% en el ítem de Validación de las evidencias al Cumplimiento de las obligaciones legales y administrativas, demostrando un adecuado cumplimiento de la matriz de obligaciones, así como un manejo eficiente y oportuno de la documentación requerida por el repositorio institucional. Este desempeño fortalece la primera línea de defensa y evidencia madurez en la gestión documental.

6. Recomendaciones de mejoramiento de la Oficina de Control Interno:

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Se recomienda fortalecer el seguimiento periódico a las acciones del Plan de Mejoramiento Institucional del proceso de Gestión del Talento Humano, dando estricta aplicación a lo establecido en el *Instructivo para diligenciar el Plan de Mejoramiento Institucional, Código: I-MC-01*, el cual sugiere realizar seguimientos como mínimo cada dos (2) meses.

Lo anterior cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que, aunque los seguimientos y ampliaciones de plazo fueron formalizados durante el mes de diciembre, se evidencia que la acción TH-65, instaurada el 01/10/2024, continúa abierta y ha sido objeto de reiteradas ampliaciones en su fecha de cierre (30/12/2024, 30/03/2025, 30/12/2025 y posteriormente 28/02/2026), lo cual pone de manifiesto debilidades en la oportunidad del seguimiento, la planeación de las acciones correctivas y la gestión efectiva de los tiempos de ejecución.

En este sentido, se recomienda adoptar medidas que permitan asegurar el cierre oportuno de las acciones, minimizar la prolongación de los plazos y reducir el riesgo de reincidencia de hallazgos, fortaleciendo así la efectividad del Plan de Mejoramiento Institucional.

Atentamente,

LEONARDO DE JESÚS AGUDELO DURAN
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO