

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

## **INFORME DE SEGUIMIENTO A PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICO DEL MINAGRICULTURA VIGENCIA 2019**

### **INTRODUCCION**

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de las facultades legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, y especialmente su Decreto reglamentario 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Decreto 648 de 2017, por el cual precisa el rol que deben desempeñar las Oficinas de Control Interno dentro de las organizaciones Públicas, enmarcado en cinco roles; Liderazgo Estratégico, Enfoque hacia la Prevención, Evaluación de la Gestión del Riesgo, Relación con entes Externos de Control y Evaluación y Seguimiento.

Por lo anterior, para la ejecución del presente informe, se da cumplimiento al Plan Anual de Auditoría, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2020, esta Oficina realizó el seguimiento al cumplimiento del Decreto 612 de 2018 con la finalidad de evaluar la implementación de lo establecido en el mismo, referente a la publicación de las políticas y lineamientos de los planes institucionales y estratégicos los cuales deben venir incluidos junto con el Plan de Acción, para la vigencia 2019.

Es así, que los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano aportan a la estrategia del mejoramiento de las capacidades de gestión institucional, cuyo desarrollo apoya todos los objetivos estratégicos de orden misional del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (en adelante MinAgricultura), debido a que contempla actividades sobre bienestar, capacitación, incentivos, provisión de empleos de carrera mediante concursos abiertos, fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores, alineado con los objetivos de la Gestión de Talento Humano.

### **OBJETIVO**

Verificar el grado de cumplimiento de las disposiciones; de políticas, planes, procedimientos y exigencias legales aplicables a los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano, identificando los que se encuentran en desarrollo en el MinAgricultura, objeto de seguimiento del presente informe, como son, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2019.

De igual manera realizar seguimiento al cumplimiento de la publicación en página WEB del Ministerio de los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano requeridos.

### **MARCO LEGAL**

Los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano, están amparados en una amplia normatividad, que se ha ido desarrollando y modificando conforme las circunstancias. En el siguiente cuadro se podrá evidenciar las Leyes, Decretos correspondientes a los Planes Institucionales y Estratégicos:

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>		Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>		<b>F01-PR-CIG-02</b>
			FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	TEMÁTICA
Ley	87	1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones Artículo 12 literal e.
Constitución Política	1991		Artículo 53. (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales: (...) la capacitación. Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Decreto	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley	734	2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Este documento es de tipo Leyes y pertenece a Normatividad del Marco Legal de la Entidad, Art 33 numerales 4 y5.
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1474	2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1072	2015	Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas.
Decreto	1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto	612	2018	Por el se fijan directrices para la integración de los Planes Institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades de Estado.
Decreto	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Resolución	1111	2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución	390	2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Resolución	312	2019	Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 2017.
Código de Integridad del Servidor Público.		2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

## ALCANCE

El desarrollo del presente informe de seguimiento implica la observancia en conjunto de la creación, actividades, acciones y controles realizados por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano durante la vigencia evaluada, en cumplimiento al Artículo 2.2.22.3.14, del Decreto 612 de 2018... *“Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de Enero de cada año”*:

### 1. Plan Anual de Vacantes

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Incentivos Institucionales
5. Plan de trabajo Anual de Seguridad y salud en el Trabajo
6. Plan Estratégico de Talento Humano

Adicional a lo anterior, el seguimiento se llevó a cabo, a través de pruebas selectivas de procedimientos, Manuales, Actos Administrativos y Normas Legales vigentes, que se requieran para formalizar como instancia para facilitar la Coordinación e implementación de las políticas de gestión y desempeño en la creación y puesta en marcha de los planes mencionados anteriormente, en el periodo comprendido de este seguimiento es, desde, el 01 de enero al 31 de diciembre de 2019.

Teniendo en cuenta que, el desarrollo del proceso, los procedimientos del seguimiento se realizaron sobre la base de pruebas selectivas, un procedimiento de esta naturaleza no puede identificar todas las desviaciones de control, sino solamente aquellas que estén presentes dentro de la muestra evaluada.

## METODOLOGIA

La metodología utilizada se soporta en la verificación, análisis y seguimiento de documentos solicitados a través de pruebas selectivas y consulta de procedimientos y manuales del proceso evaluado, incluyendo el seguimiento a los Actos Administrativos del cumplimiento de las actividades propuestas por la Coordinación, solicitando las evidencias requeridas para confirmar las actividades realizadas en la vigencia.

Para el seguimiento del Control Integral de los Planes Institucionales y Estratégicos de Talento Humano, se contó con la información solicitada al proceso, información registrada en el Sistema Integrado de Gestión – SIG y la información publicada en la página Web del MinAgricultura.

En consideración a lo anterior, se informó a la Coordinación del Grupo de Talento Humano, mediante correo electrónico de fecha 8 de julio de 2020, que a partir de esta fecha en curso se daría apertura a al seguimiento a los Planes Institucionales y Estratégicos del MinAgricultura: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2019.

Dada la anterior situación, se dio apertura e inicio al seguimiento de los Planes Institucionales y Estratégicos del Ministerio, telefónicamente por motivos de Emergencia Sanitaria en el país tras la calificación del COVID -19 como pandemia, por parte de la Organización Mundial de la Salud.

En mérito de lo expuesto, el MinAgricultura viene cumpliendo con sus actividades y funciones asignadas, a través del “Trabajo en Casa Productivo”, el cual, en atención a las disposiciones dadas por el Gobierno Nacional respecto del aislamiento obligatorio.

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

## DESARROLLO

### 1. SEGUIMIENTO PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICO DEL MINISTERIO

El Plan Estratégico de Talento Humano del MinAgricultura, está enfocado en el fortalecimiento y la mejora de calidad de vida de los servidores que integran el Ministerio, el cual está conformado, de acuerdo con la muestra seleccionada en este seguimiento; Plan Institucional de Capacitación, Plan de incentivos institucionales, plan anual de vacantes, plan de trabajo anual de salud y seguridad en el trabajo y el plan de previsión de recursos humanos, formulados para la vigencia 2019:

#### 1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del talento humano del MinAgricultura, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal.

Este plan facilita la proyección y planeación de los concursos de mérito, estableciendo la cantidad de empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva.

Cabe resaltar que el plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos.

Considerando que el MinAgricultura, en el marco de su Misión y Visión, en cumplimiento de lo establecido en la Ley y en el Código de Buen Gobierno y con la firme convicción de que el Talento Humano es el actor central de la gestión institucional, se compromete con el desarrollo del mismo, mediante la adecuación de los perfiles profesionales requeridos, el fortalecimiento de sus competencias y el mejoramiento de la comunicación y el clima organizacional, incorporando los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia.<sup>1</sup>

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes del Ministerio identifica los cargos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

La información que se registra en el Plan de Vacantes para el año 2019, corresponde a los niveles, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, al igual que las situaciones en que se encuentra a la fecha.

#### 1.1.1. EMPLEOS DE CARRERA

Total de Vacantes por nivel y situación Administrativa a enero de 2019:

<sup>1</sup>. Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>		Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>		<b>F01-PR-CIG-02</b>
			FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASISTENCIAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL TÉCNICO			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL PROFESIONAL			TOTAL VACANTES DEFINITIVAS EN EMPLEOS DE CARRERA NIVEL ASESOR			TOTAL VACANTES A ENE 2019
PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	PROVISIONAL	ENCARGO	SIN PROVEER	
21	7	2	13	4	2	57	25	13	0	1	0	145

Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano

Dado el cuadro anterior, frente a los mecanismos de control definidos por la Coordinación de Talento Humano, para establecer el total de vacantes a enero de 2019, relacionados por niveles, respectivamente, evidenciando que se establecieron 145 vacantes para enero y 147 para diciembre de 2019, que pertenecen a la parte misional o de apoyo para ser provistos.

### 1.1.2. PROVISION A CORTO PLAZO<sup>2</sup>

Los empleos de carrera administrativa se proveen mediante encargo o nombramiento provisional. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y otras disposiciones que nos rigen entre ellos la "Política para la evaluación de mejor derecho para provisión transitoria de empleos mediante encargos y nombramientos provisionales" versión 4 DE-GTH-02 con fecha de edición 25/09/2014, de nuestro Sistema de Calidad.

### 1.1.3. PROVISION DEFINITIVA<sup>3</sup>

Teniendo en cuenta las disposiciones impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las de la Ley 909 de 2004, los cargos en vacancia definitiva objeto de concurso del Ministerio se encuentran en la Opec (Oferta Pública de Empleos de Carrera) para planificación y realización de los concursos.

### 1.1.4. PLAN DE RETIRO<sup>4</sup>

Teniendo en cuenta la normatividad vigente al respecto solo podemos hacer un balance de las personas que cumplen los requisitos para la obtención de pensión de vejez, sin que esto nos garantice la fecha de su retiro, igualmente se debe tener en cuenta que los funcionarios pre pensionados pueden optar por esperar a su edad de retiro forzoso.

<sup>2</sup>. Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>3</sup>. Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>4</sup>. Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

### 1.1.5. PREPENSIONADOS<sup>5</sup>

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIRECTIVO	1	1	2
ASESOR	0	1	1
PROFESIONAL	11	14	25
TECNICO	3	4	7
ASISTENCIAL	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>46</b>

Fuente: Talento Humano

Dado el cuadro anterior incluido Plan de Vacantes para el año 2019, frente a los mecanismos de control definidos por la Coordinación de Talento Humano, analizó las historias laborales de sus servidores con el fin de establecer por edad se generaría vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 existen 46 servidores públicos con edad para su pensión.

Las anteriores situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Con el propósito de validar el anterior documento, se evidenció el compromiso de la Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano, para dar cumplimiento a la publicación oportuna del Plan Anual de Vacantes en la página web del Ministerio

**OBSERVACION .1.** En consideración a lo anterior analizar la posible necesidad de establecer Acto Administrativo para el Plan Anual de Vacantes aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## 1.2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El plan de previsión de recursos humanos permitirá a la entidad adelantar acciones frente a la provisión de empleo, debido que facilita hacer un análisis adecuado de las necesidades de personal de las diferentes dependencias de la entidad, tanto para los cargos de carrera administrativa como de Libre Nombramiento y Remoción.

En consideración a lo expresado, es claro que dentro de las herramientas de planeación de provisión de empleos se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos que busca brindar orientaciones para la provisión de empleos de acuerdo con las necesidades presentes y futuras del Ministerio, teniendo en cuenta los recursos humanos, metodológicos y financieros disponibles. Así mismo, El Plan

<sup>5</sup>. Fuente: Plan de Anual de Vacantes del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

de Previsión de Recursos Humanos permite identificar la forma de provisión de los empleos, una vez se generen vacantes definitivas por cualquiera de las causales que establece la Ley 909 en su artículo 41.

Es así como, para el MinAgricultura, es el análisis de necesidades de personal de cada una de las dependencias de la entidad, teniendo en cuenta para el efecto la planta provista global como de los empleos de libra nombramiento y remoción.

### 1.2.1. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL<sup>6</sup>

Para la elaboración de este análisis se efectuó con base en la Planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, el cual se supeditarà a las directrices que imparta el Gobierno Nacional, relacionadas con austeridad en el gasto y a las restricciones de incremento presupuestal en gastos de nómina establecidas en la Ley 617 de 2000.

Por lo anterior, en el mes de enero de 2019, se adelantó un análisis de la planta actual, el cual evidencia que el nivel de provisión corresponde al 88,77% debido a que, de 294 empleos aprobados, se encuentran en vacancia 33, discriminados así:

NIVEL	TOTAL VACANTES	TOTAL PLANTA OCUPADA	TOTAL PLANTA DE PERSONAL A ENERO 2019	PRUEBA OCI TOTAL PLANTA DE PERSONAL A DICIEMBRE DE 2019
DIRECTIVO	0	17	17	17
ASESOR	3	15	18	18
PROFESIONAL	25	125	150	150
TECNICO	3	35	38	38
ASISTENCIAL	2	69	71	69
GRAN TOTAL	33	261	294	292

Fuente: Plan de Prevención de Recursos Humanos del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

Del cuadro anterior, la Oficina de Control Interno concluye que de acuerdo con la prueba realizada al total de la planta de personal a diciembre 31 de 2019, una vez confrontadas la matriz en Excel de enero y diciembre de 2019, recibidas del Grupo de Talento Humano, no se evidencia ninguna novedad de cambio en la planta de personal para vigencia auditada.

### 1.2.2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES<sup>7</sup>

Se evidencia que a enero de 2019, existen 33 empleos vacantes de los cuales dieciocho (18) no pueden ser objeto de provisión bajo ninguna modalidad por cuanto no cuentan con presupuesto según lo previsto por la Ley 617 de 2000. *(se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.*

<sup>6</sup> Fuente: Plan de Prevención de Recursos Humanos del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>7</sup> Fuente: Plan de Prevención de Recursos Humanos del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

En el anterior sentido se deben adelantar las gestiones que permitan la provisión de los quince (15) empleos que cuentan con presupuesto, para lo cual se efectuará el seguimiento y control incluyendo las vacantes que se vayan generando por cualquiera de las causas previstas en la Ley.

Por lo expuesto anteriormente y con el propósito de validar el documento, se evidenció el compromiso de la Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano, para dar cumplimiento a la publicación oportuna del Plan de Previsión de Recursos Humanos Institucionales en la página web del Ministerio.

**OBSERVACION .2.** En consideración a lo anterior analizar la posible necesidad de establecer Acto Administrativo para el Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### **1.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION**

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2019: El cual se encuentra enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las habilidades y competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

De acuerdo con el seguimiento realizado por el Auditor de la Oficina de Control Interno a los documentos suministrados por el Grupo de Talento Humano, se procedió a validar la información que dan alcance a lo establecido en la normatividad vigente, encontrándose lo siguiente:

Con respecto al Plan Institucional de Capacitación del MinAgricultura, se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Componente de Capacitación en la dimensión del Talento Humano expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios, a los jefes de las diferentes dependencias, y las evaluaciones de competencias de los funcionarios de la entidad.<sup>8</sup>

Es así, que se establece el **Objetivo General**, en mejorar la calidad de la prestación de los servicios del MinAgricultura, fortaleciendo las competencias de sus funcionarios a través de actividades de capacitación acordes al diagnóstico de necesidades identificadas. De otra parte, los objetivos específicos se identifican; en fortalecer la capacidad individual y colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales. También potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.<sup>9</sup>

En consideración a lo anterior Se evidencia la Resolución número 000112 de 18 de abril de 2011, expedida por el Señor Viceministro de MinAgricultura encargado de las funciones del despacho...” *Por la cual se establece el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios del MinAgricultura*”.

<sup>8</sup> Fuente: Plan Institucional de Capacitación del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>9</sup>. Fuente: Plan Institucional de Capacitación del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

**OBSERVACION .3.** Analizar la posible necesidad de establecer un nuevo Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios del MinAgricultura con los nuevos lineamientos legales: Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Decreto 648 de 2017, Decreto 612 de 2018, Decreto 894 de 2017, entre otros.

Por otra parte, también resulta pertinente resaltar que mediante el Acta No.1 del Comité de Capacitación y Estímulos del MinAgricultura de fecha 19 de febrero de 2019. Se Aprobó el Plan Institucional de Capacitación para el año 2019.

**OBSERVACION .4.** Con el propósito de validar el anterior documento, se consultó la publicación en la página web del Ministerio, evidenciando que la publicación del Plan de Institucional de Capacitación vigencia 2019, se encuentra incompleta su publicación.

### 1.3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN<sup>10</sup>

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del MinAgricultura de la presente vigencia, se tuvo en cuenta los siguientes insumos:

1. La aplicación y tabulación de la encuesta realizada a los funcionarios
2. La solicitud a los jefes de las diferentes dependencias del Ministerio
3. Las evaluaciones de competencia realizadas a los funcionarios

Teniendo en cuenta lo anterior, se consolida y presenta el informe de las necesidades de capacitación al Comité de Capacitación y Estímulos para aprobar y adoptar así el Plan Institucional de Capacitación y Estímulos para la vigencia 2019:

<b>CONSOLIDADO Y PRIORIZACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019</b>					
TEMAS DE CAPACITACION	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	ENCUESTA	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA
INDUCCIÓN - ACTUALIZACIÓN ADMINISTRATIVA	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN - MPG	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER/HACER
NORMAS INTERNACIONALES CONTABLES	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PROYECTOS	X	X	X	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER

<sup>10</sup>. Fuente: Plan Institucional de Capacitación del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> MinAgricultura	<b>FORMATO</b>			Versión 8	
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>			<b>F01-PR-CIG-02</b>	
				FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020	

FORMULACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE POLITICA PUBLICA	X	X	X	GOBERNANZA PARA LA PAZ	SABER
CONTRATACION ESTATAL - SUPERVISION	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER
<b>AUDITORES INTERNOS (30):</b> SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 27001, ISO 9001 - 2015	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER / HACER
ATENCIÓN AL CIUDADANO CARACTERIZACIÓN DE USUARIOS LENGUAJE CLARO	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
REGIMEN DISCIPLINARIO	X	X	X	CREACIÓN DEL VALOR PUBLICO	HACER
GESTIÓN DOCUMENTAL	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	HACER
PRESUPUESTO	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SABER / HACER
ACTUALIZACION EN NORMATIVIDAD SEGURIDAD SOCIAL	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	HACER
CURSO DE SEGURIDAD VAL Y MANEJO DEFENSIVO	X	X	X	GESTION DEL CONOCIMIENTO	SABER / HACER
RELACIONES INTERPERSONALES, TRABAJO EN EQUIPO, LIDERAZGO, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EXPRESIÓN ORAL	X	X	X	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER / SABER

Fuente: Plan de Institucional de Capacitación del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

De lo anterior es posible evidenciar el consolidado y priorización del Plan Institucional de Capacitación, para la cual se observan quince (15) actividades para cumplir en la vigencia 2019.

De acuerdo con la información suministrada por Talento Humano, también se puede evidenciar en el documento PIC (Plan Institucional de Capacitación) los siguientes aspectos: Ejes temáticos de la capacitación, Programa de Inducción – Actualización Administrativa y Aliados Estratégicos y Redes de Conocimiento.

Teniendo en cuenta el desarrollo del proceso de seguimiento, la Oficina de Control Interno, incluye examinar, sobre una base selectiva, la evidencia que soporta las capacitaciones realizadas en la vigencia, y la adecuada implementación y funcionamiento de valor agregado a los funcionarios en general del Ministerio así:

<b>CAPACITACION VIGENCIA 2019 MUESTRA OCI</b>				
ITEMS	MEMORANDO No.	FECHA	ACTIVIDAD	CARGO
1	20193110045893	08-08-2019	Diplomado Planeación y Gestión por Proyectos en el Sector Público	Coordinadora Grupo Almacén
2	20193110045973	08-08-2019	Diplomado Innovación en la Alta Gerencia Pública	Coordinadora Grupo IDT
3	20193110046183	09-08-2019	Diplomado Finanzas Públicas	Coordinadora Grupo CC
4	20193110046353	09-08-2019	Diplomado Planeación y Gestión por Proyectos en el sector Público	Coordinador Grupo SIG
5	20193110046563	12-08-2019	Diplomado Finanzas Públicas	Coordinadora Grupo Tesorería

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>		Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>		<b>F01-PR-CIG-02</b>
			FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

6	20193110047243	14-08-2019	Taller de transparencia y Acceso a la información	Coordinadora Atención al Ciudadano
7	20193110053283	13-09-2019	Taller de Interacción con Personas con Discapacidad Visual	Coordinadora Atención al Ciudadano
8	20193110059323	15-10-2019	Inducción Capacitación SIGEP II	Auxiliar Administrativo TH
9	20193110059343	15-10-2019	Inducción Capacitación SIGEP II	Profesional Especializado OCI
10	20193110061023	23-10-2019	Curso Auditor Integral - ICONTEC	Audidores Internos Entidad

**FUENTE:** Información recibida del Grupo de Talento Humano  
 IDT. Innovación y Desarrollo Tecnológico – CC. Central de Cuentas – TH. Talento Humano  
 OCI. Oficina de Control Interno – Auditores Internos Entidad: 20 funcionarios de varias Áreas.

<b>ASISTENCIA ACTIVIDADES DE CAPACITACION O BIENESTAR VIGENCIA 2019 MUESTRA OCI</b>				
ITEMS	FECHA	ACTIVIDAD	ASISTENCIA FUNCIONARIO	RESPONSABLE ACTIVIDAD
1	08-07-2019	Reinducción SST	12	Positiva ARL - TH
2	12-07-2019	Reinducción SST	10	Positiva ARL - TH
3	10-08-2019	Evaluación Desempeño	23	Talento Humano
4	16-10-2019	Historia Laboral - Colpensiones	25	Talento Humano
5	03-09-2019	Inducción Talento Humano	2	Talento Humano
6	11-10-2019	Socialización Procedimiento Gestión de Comisiones de Servicio al interior del País.	23	Subdirección Finanzas
7	12-08-2019	Régimen de Prima Media	24	Talento Humano
8	31-07-2019	Socialización Acuerdo Sindical Sintramínagro	28	Talento Humano

**FUENTE:** Información recibida del Grupo de Talento Humano

<b>CERTIFICACION DE CAPACITACION VIGENCIA 2019 MUESTRA OCI</b>				
ITEMS	FECHA	ACTIVIDAD	INTENSIDAD HORA	AREA
1	20-09-2019	Fundamentos de Infraestructura de Datos Especiales	40	TICs
2	13-09-2019	Diplomado Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG II	80	DFRA
3	12-07-2019	Diplomado Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	80	SIG
4	24-07-2019	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	50	OCI

**FUENTE:** Información recibida del Grupo de Talento Humano  
 TICs: Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación  
 DFRA: Dirección de Financiamiento y Riesgos Agropecuarios  
 SIG: Sistema Integrado de Gestión  
 OCI: Oficina de Control Interno.

Por lo anteriormente expuesto la Oficina de Control Interno, concluye que el seguimiento efectuado al Plan Institucional de Capacitación del MinAgricultura, se encuentra enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades acordes a las dimensiones hacia el ser, el saber, y hacer.

#### **1.4. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

El objetivo de este seguimiento es verificar el desarrollo de los procesos orientados a favorecer el desarrollo integral de los servidores públicos del Ministerio, mediante el reconocimiento de su desempeño en niveles de excelencia.

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

Es así, que el plan de incentivos se enmarca en la gestión estratégica del Talento Humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de la entidad, teniendo como base buscar el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores en el cumplimiento del logro de objetivos estratégicos. Lo cual implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Teniendo en cuenta el desarrollo del proceso de seguimiento, la Oficina de Control Interno, mediante la información recibida de la Coordinación de Talento humano, se evidenció el Plan de Incentivos Institucionales elaborado por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano del Ministerio para la vigencia 2019.

En consideración a lo anterior Se evidencia la Resolución número 060 de 28 de febrero de 2019, expedida por el Señor Ministro de MinAgricultura... *“Por la cual se establece el Plan Institucional de incentivos para los mejores empleados de Carrera Admirativa y de Libre nombramiento y Remoción del MinAgricultura para la vigencia 2019 y se dictan otras disposiciones”*.

Con el propósito de validar el anterior documento, se evidenció el compromiso de la Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano, para dar cumplimiento a la publicación oportuna del Plan de Incentivos Institucionales en la página web del Ministerio.

El Plan de Incentivos Institucionales del MinAgricultura, se diseña con base en los lineamientos normativos establecidos en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.1. *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social”*.<sup>11</sup>

También en su artículo 2.2.10.8. *“Los Planes de Incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”*, quiere que la finalidad del Plan de incentivos es recompensar el desempeño efectivo de los servidores.<sup>12</sup>

El objetivo general institucional se enmarca en realizar un reconocimiento por el buen desempeño laboral al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.<sup>13</sup>

**OBSERVACION .5.** En el documento elaborado por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano, se observa inexactitud en la fecha del Decreto relacionado en el documento... *“Plan de Incentivos Institucional vigencia 2019”*, se relaciona el Decreto 1083 de 2005, cuando este Decreto es del 2015.

#### 1.4.1. TIPOS DE INCENTIVO

El MinAgricultura contempla dentro de su Plan de incentivos los siguientes:

<sup>11</sup>. Fuente: Plan de Incentivos Institucional del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>12</sup>. Fuente: Plan de Incentivos Institucional del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>13</sup>. Fuente: Plan de Incentivos Institucional del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

ITEMS	NOMBRE INCENTIVO
1	Reconocimiento en Público de la labor meritoria
2	Reconocimiento por escrito por parte del señor Ministro de MinAgricultura
3	Apoyo para realizar actividades turísticas (planes turísticos, pasajes aéreos o terrestres, estadía y gastos de alimentación)
4	Apoyo para realizar actividades socioculturales, recreativas y deportivas
5	Apoyo para publicación en medios de circulación nacional e internacional de trabajos de tipo institucional o personal que estén relacionados con el sector agrario y desarrollo rural.
6	Apoyo para la financiación de investigaciones preferiblemente de temas agropecuarios y desarrollo rural.
7	Apoyo a planes de afiliación a una institución (elegida por el funcionario), que en su conjunto cuente con programas de ejercicio, salud, estética y gimnasio en general.
8	Apoyo para planes familiares de medicina prepagada y/o salud oral y visual
9	Suscripción a publicaciones especializadas, revistas y/o diarios de circulación nacional.
10	Adquisición de tecnología representada en hardware o software
11	Apoyo para el pago de matrículas y/o pensiones para educación formal y no formal del funcionario, los hijos y/o conyugue.

Fuente: Plan de Incentivos Institucionales del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano

Por lo anterior, como resultado del seguimiento al Plan de Incentivos Institucionales del Ministerio, se establece como único incentivo en la vigencia 2019 ...” La selección del mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad”.

Como se observa, en la Resolución número 000202 del 21 de junio de 2019, por el cual se establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores empleados de carrera administrativa del MinAgricultura.

Lo antes enunciado, evidencia la Resolución número 000507 del 5 de diciembre de 2019. Por la cual se ordena un pago de los incentivos a los mejores funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción por valor de Quince Millones de Pesos \$15.000.000,00., M/cte., de conformidad con el siguiente detalle:

No.	Nombre Funcionario	No. de Cédula	Incentivo	Valor	No. de Cuenta	Tipo de Cuenta	Banco
1	Juan Carlos Cure Cure	79903562	Plan Turístico	\$3.000.000	473270002743	Ahorros	Davivienda
2	Marisol Duarte Boutista	37548778	Apoyo educación - pensión	\$1.500.000	473200067832	Ahorros	Davivienda
3	Edison José Rentería Palacios	11791798	Adquisición hardware	\$1.500.000	009870279511	Ahorros	Davivienda
4	Orlando Báez Gómez	79365387	Adquisición hardware	\$1.500.000	000018227355	Corriente	Davivienda
5	Sandra Patricia Mora	36933045	Adquisición hardware	\$1.500.000	473200018686	Ahorros	Davivienda
6	Diana Zayde Cruz Hernández	52160242	Salud Oral	\$3.000.000	473270010019	Ahorros	Davivienda
7	Nestali Rubiano Santos	19319296	Educación (Pensión)	\$1.500.000	000018561605	Ahorros	Davivienda
8	Ana Patricia Roa	52917764	Adquisición hardware - Apoyo Educación (Pensión)	\$1.500.000	079280111	Ahorros	Bogotá

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

Es de resaltar, que el Comité de Capacitación y estímulos es quien procede a realizar la elección de los mejores empleados y el incentivo se otorgará de acuerdo con el presupuesto asignado, este comité fue creado mediante la Resolución 000087 del 25 de marzo de 2011, por el cual se modifica la Resolución número 00015 del 13 de abril de 2010, por la cual se establece el Comité de Bienestar y Estímulos se crea el Comité de Capacitación y Estímulos del MinAgricultura.

**OBSERVACION .6.** En consideración a lo anterior analizar la posible necesidad de establecer un único Comité de aprobación, en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, **ARTÍCULO 2.2.22.3.8. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.** En cada una de las entidades se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.

### **1.5. PLAN TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El objetivo general de este seguimiento es evaluar y verificar el nivel de implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el MinAgricultura de acuerdo con los parámetros establecidos en el Decreto 1072 de 2015 en el libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6 y la Resolución 312 de 2019.

De otra parte, se evaluará el nivel de madurez del SG-SST de acuerdo con el alcance establecido en el artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072 de 2015 y a los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019.

Teniendo en cuenta el desarrollo del proceso de seguimiento, la Oficina de Control Interno, mediante la información recibida de la Coordinación de Talento humano, se evidenció el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado por la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano del Ministerio para la vigencia 2019.

Con el propósito de validar el anterior documento, se evidenció el compromiso de la Subdirección Administrativa - Grupo de Talento Humano, para dar cumplimiento a la publicación oportuna del Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo en la página web del Ministerio.

**OBSERVACION .7.** En consideración a lo anterior analizar la posible necesidad de establecer Acto Administrativo para el Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Para el MinAgricultura el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; es responsabilidad de todos y cada uno de los colaboradores del Ministerio quienes, con el compromiso de autocuidado en seguridad y salud, facilitan la previsión de los Riesgos laborales, impidiendo la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades de origen laboral, contribuyendo a la preservación del medio ambiente y activos de la entidad.<sup>14</sup>

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, para lo cual el Ministerio

<sup>14</sup>. Fuente: Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

implementa el plan anual de seguridad y salud en el trabajo con el fin de ejecutar todas las actividades programadas para la vigencia 2019.<sup>15</sup>

El objetivo general es garantizar el cumplimiento y seguimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo, integrando los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad e higiene industrial, encaminadas a mejorar las condiciones de sus colaboradores y el medio ambiente de trabajo, y el específico identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo y su causalidad asociada al trabajo que desarrollan los colaboradores del MinAgricultura.<sup>16</sup>

### 1.5.1. PLANIFICACION PLAN DE TRABAJO<sup>17</sup>

Dando cumplimiento a los requerimientos legales referente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el MinAgricultura ha diseñado el Plan de Trabajo de acuerdo con la exigencia Legal de la Resolución 1111 de 2017 – (autoevaluación).

El diseño del Plan de Trabajo Anual SG-SST se realiza contemplando la información obtenida de la evaluación inicial, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y resultados del informe de condiciones de salud 2018. Por consiguiente, la gestión del sistema se enfocará en los riesgos de tipo osteomuscular, psicosocial y programas de prevención en riesgos cardiovascular.

Como resultado del seguimiento al Plan de Trabajo Anual SG-SST, con respecto a la muestra seleccionada y sus correspondientes soportes, se evidenciaron 97 actividades programadas, de las cuales se ejecutaron 96, determinando que la actividad pendiente corresponde; a la “Revisión de la TRD verificando que contemple los registros SG-SST, exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y los criterios para su conservación”, determinando la meta; *“una TRD revisada donde se incluya al SG-SST”*.

Teniendo en cuenta lo anterior y en desarrollo del proceso auditor, se verificó la Matriz del Plan de Trabajo Anual SG-SST recibida del Grupo de Talento Humano, con el fin establecer el porcentaje de cumplimiento y efectividad de las 97 actividades e indicadores del Plan de Trabajo para la vigencia 2019, como resultado del seguimiento se estableció un avance del Plan, según lo evidenciado en la Matriz en Excel es del 99% de implementación.

**OBSERVACION .8.** Determinar el cumplimiento de la actividad pendiente en el Plan de trabajo Anual SG-SST para la vigencia 2019, correspondiente a la actividad... ***“Revisión de la TRD verificando que contemple los registros SG-SST, exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y los criterios para su conservación”***, determinado por la meta... *una TRD revisada donde se incluya al SG-SST.*

**OBSERVACION .9.** El plan anual de trabajo fue enviado por el Grupo de Talento Humano, mediante correo electrónico de fecha 30 de julio de 2020, sin embargo, no ha sido firmado, incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.4.6. 12. Decreto 1072 de 2015... **Documentación.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: numeral 5°. *“El plan de*

<sup>15</sup>. Fuente: Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>16</sup>. Fuente: Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

<sup>17</sup>. Fuente: Plan Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo del MinAgricultura - Subdirección Administrativa Grupo de Talento Humano.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

En consideración a lo anterior, y continuando con el desarrollo del proceso de seguimiento, la Oficina de Control Interno, incluye examinar, sobre una base selectiva, la evidencia que soporta las actividades realizadas durante la vigencia 2019 y que hacen parte de la gestión del proceso, evidenciando lo siguiente:

<b>ASISTENCIA ACTIVIDADES DE CAPACITACION O BIENESTAR EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO VIGENCIA 2019</b>				
<b>PRUEBA OCI</b>				
ITEMS	FECHA	ACTIVIDAD	ASISTENCIA FUNCIONARIO	RESPONSABLE ACTIVIDAD
1	07-2019	Acondicionamiento Físico Rumbo terapia Kickboxing	13	ARL - TH
2	06-2019 07.2019	Asistencia Atención primer Correspondiente	13	TH
3	25-07-2019	Higiene Postural	8	ARL - TH
4	25-07-2019	Gestión de Promoción y Prevención	31	ARL
5	11-07-2019	Formación Lideres Pausas Activas	5	ARL - TH
6	08-07-2019	Reinducción -SST	12	ARL - TH
7	25-07-2019	Educación en Salud Visual	67	EPS MEDIMAS

FUENTE: Información recibida del Grupo de Talento Humano

ARL: Positiva

TH: Talento Humano

<b>FICHA TÉCNICA</b>				
<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST</b>				
<b>PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN</b>				
<b>SALUD PSICOSOCIAL- MADR 2019</b>				
<b>PRUEBA OCI</b>				
ITEMS	DENOMINACION ACTIVIDAD	TEMATICA	DURACION HORAS	NO. PARTI/TES
1	Pausas Activas	Capacitación a Lideres de Pausas Activas	2	17
2	Capacitación en Higiene Postural	Capacitación en Higiene Postural	1	8
3	Educación en salud visual	Capacitación educativa	0,08	66
4	Pausadamente	Prevención de DM	0,08	119

FUENTE: Información recibida del Grupo de Talento Humano

<b>CONSOLIDADO GENERAL MATRIZ EN EXCEL ACTIVIDADES VIGENCIA 2019</b>			
<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST</b>			
<b>PRUEBA OCI</b>			
ITEMS	CANTIDAD DE ACTIVIDADES	TEMATICA	NO. PARTICIPANTES
1	76	Actividades varias Gestión Seguridad, Salud en el Trabajo	3.233

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

**FUENTE:** Información recibida del Grupo de Talento Humano

**OBSERVACION .10.** Diseñar un presupuesto y asignar unos recursos financieros para el cumplimiento de las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de dar cumplimiento al artículo 2.2.4.6.8 numeral 4 Definición de recursos del Decreto 1072...*“Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones”.*

#### **Análisis de la respuesta:**

Si contamos con presupuesto asignado al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que por códigos presupuestales se revuelve con el demás presupuesto de funcionamiento; sin embargo, conforme la observación para la próxima anualidad se incluirá en el documento del Plan para evidenciarlo.

A la fecha de corte del presente seguimiento, el día 13 de agosto 2020, se evaluó la respuesta por parte de la Subdirección Administrativa – Grupo de Talento Humano, la información contenida en lo evidenciado anteriormente (Observación No.10). Esta observación queda subsanada y se hará seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno a la asignación de recursos financieros para el cumplimiento de las actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo, sustentado en la prueba realizada.

No obstante de lo anterior, la Oficina de Control Interno considera que desde el proceso de Talento Humano se han venido adelantando acciones y controles adecuados con las gestiones del Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo Vigencia 2019 y la ejecución de las actividades definidas en cumplimiento de los componentes y políticas que en este Plan se desarrollan, lo que fortalece la efectividad del control en la gestión del Ministerio.

### **1.6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, *“por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.*

**OBSERVACION .11.** El MinAgricultura a la fecha del seguimiento, no evidencia elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, incumpliendo lo establecido en la Ley 909 de 2004 art 14, 15, 16 Y 17.

### **1.7. RIESGOS IDENTIFICADOS**

Involucra la gestión del riesgo como parte integral en todos los procesos del Ministerio y establece las acciones que conducen a disminuir la vulnerabilidad frente a situaciones que puedan intervenir en el

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales, con el propósito de llevar los riesgos identificados a niveles aceptados

El seguimiento se llevó a cabo bajo los lineamientos del documento Estratégico denominado “Política de Administración del Riesgo DE-DEI-05” que tiene el MinAgricultura, el cual se encuentra actualizado. Se observó que el Ministerio viene identificando y gestionando los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos institucionales, donde se evidencia la integración con los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el Sistema de seguridad de la Información, también con los Riesgos Contractuales y los Riesgos de Corrupción, donde el Ministerio asegura la ejecución de los Planes y el logro de los objetivos para cumplir con su Misión y Visión Institucional.

Es así, que los riesgos en Talento Humano son múltiples y no identificarlos aumenta exponencialmente la posibilidad de que se materialicen y el impacto que pueden tener cuando se materializan. La materialización se puede hacer muy evidente en temas como incumplimientos normativos, liquidación de nómina o enfermedades de origen laboral, pero también en aspectos menos evidentes pero muy relevantes como bienestar, capacitación, incentivos o clima organizacional.

## RECOMEDACIONES

- Analizar la posible legalización de establecer Acto Administrativo para el Plan Anual de Vacantes aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Analizar la posible legalización de establecer Acto Administrativo para el Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Analizar la posible necesidad de establecer un nuevo Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios del MinAgricultura con los nuevos lineamientos legales: Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Decreto 648 de 2017, Decreto 612 de 2018, Decreto 894 de 2017, entre otros.
- Completar la publicación en la página web del Ministerio, del Plan de Institucional de Capacitación vigencia 2019.
- Exactitud en relacionar Normas y Decretos en documento elaborados y Publicados en la página web del Ministerio, por lo evidenciado en el documento... “Plan de Incentivos Institucional vigencia 2019”, se relaciona el Decreto 1083 de 2005, cuando este Decreto es del 2015.
- Analizar la posible gestión de establecer, un único Comité de aprobación, en cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, artículo 2.2.22.3.8. Comités Institucionales de Gestión y Desempeño.
- Analizar la posible legalización de establecer Acto Administrativo para el Plan de trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Determinar el cumplimiento de la actividad pendiente en el Plan de trabajo Anual SG-SST para la vigencia 2019, correspondiente a la actividad... “Revisión de la TRD verificando que contemple los registros SG-SST, exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y los criterios para su conservación”.

 <b>El campo es de todos</b> Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

- Actualizar firmas del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo vigencia 2019 del Ministerio, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 art 14, 15, 16 Y 17.

## HALLAZGOS

ITEM	NC <sup>18</sup> /OM <sup>19</sup>	DESCRIPCION	RECOMENDACIONES
1	NC	Actividad pendiente en el Plan de trabajo Anual SG-SST para la vigencia 2019, correspondiente a la actividad... "Revisión de la TRD verificando que contemple los registros SG-SST.	Exigidos por el Decreto 1072 de 2015 y los criterios para su conservación.
2	NC	Falta incluir firmas del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el trabajo vigencia 2019 del Ministerio, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.	Incumpliendo lo establecido en el artículo 2.2.4.6. 12. Decreto 1072 de 2015... <b>Documentación.</b> El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: numeral 5°. "El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST".
3	NC	Sin elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019,	En cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 art 14, 15, 16 Y 17.

## CONCLUSION

De acuerdo con lo descrito en el presente Informe, el Grupo de Talento Humano del MinAgricultura mantiene establecido para la vigencia 2019, los Planes; Anual de Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales, de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, cabe resaltar que dichos planes se encuentran acorde a los lineamientos normativos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente.

Es importante aclarar que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la ejecución de nuestros

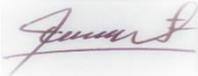
<sup>18</sup> **NC: No conformidad.** Es un hallazgo cuya evaluación indica un incumplimiento de los requisitos, por lo que se debe implementar un Plan de Acción.

<sup>19</sup> **OM: Oportunidad de mejora.** Es un hallazgo en el cual sí existe un cumplimiento, pero a pesar de ello se determina, bajo criterios objetivos, que existe un margen de mejora para optimizar más una actividad, tarea o proceso concreto, para agregar valor

	<b>FORMATO</b>	Versión 8
	<b>INFORME AUDITORIA INTERNA DE GESTION</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 10/06/2020

procedimientos de seguimiento, previamente planeados. La Coordinación que la compone, son responsables de establecer y mantener un adecuado sistema de control interno y prevenir posibles irregularidades. Así mismo, es responsabilidad de la coordinación, la información suministrada, por cualquier medio, para la realización de esta actividad de manera oportuna, completa, íntegra y actualizada, y la de informar en su momento las posibles situaciones relevantes y/o errores que pudieran haber afectado el resultado final de la actividad.

**Nombre Evaluador:** Jorge Eduardo Triana

**Firma:** 

**Cargo:** Profesional Especializado



**Jefe de Control Interno:** Ana Marlenne Huertas Lopez

**Fecha:** Julio de 2020