

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

INFORME FINAL AUDITORÍA INTERNA DE GESTIÓN PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO 2021

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME FINAL: 15/12/2021

ASPECTO EVALUABLE: Planes Institucionales de Talento Humano 2021

LÍDER DE PROCESO / JEFE(S) DEPENDENCIA(S): Coordinador Grupo de Talento Humano

OBJETIVO DE LA AUDITORÍA: En cumplimiento del Plan Anual de Auditorías 2021, se verificará la efectividad de los controles establecidos para mitigación de los riesgos del Proceso de Gestión del Talento Humano y el grado de avance de las diferentes actividades establecidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, integrado por los planes: • Plan Anual de Vacantes • Plan de Previsión de Recursos Humanos • Plan Institucional de Capacitación • Plan de Incentivos Institucionales, durante la vigencia 2021, con el propósito de retroalimentar al Ministerio con oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos por la Entidad

ALCANCE DE LA AUDITORÍA: Desde la implementación del Plan Estratégico y su ejecución 2021, así como los Planes que lo integran: • Plan Anual de Vacantes • Plan de Previsión de Recursos Humanos • Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar • Plan de Incentivos Institucionales

Se exceptúa la verificación al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, toda vez que éste fue auditado durante la presente vigencia.

CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:

- **Resolución MADR No. 00017 de 2021** “Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2021”
- **Resolución MADR No. 202 del 21 de junio de 2019** “Por la cual se establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencia, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores empleados de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.
- **Ley 1960 de 2019** “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”
- **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”
- **Decreto 2011 de 2017** “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”
- **Circular 017 de 2017 PGN** “Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano y del empleo público; (II) Obligación de los Representantes Legales de las entidades públicas de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC);(III) Elaborar el Plan Anual de

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Vacantes; (IV) Apropiar los recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo; (V) Actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP); (VI), Presentación de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores públicos”

- **Título 10 del Decreto 1083 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
- **Circular Externa No. 100-010-2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP – Capacitación
- **Decreto 1985 de 2013** "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y se determinan las funciones de sus dependencias".
- **Resolución MADR 00424 de diciembre 9 de 2013** "Por el cual se crea y organiza el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano..."
- **Ley 909 de 2004** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
- **Decreto Ley 1567 de 1998** "El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
- Documentos del Proceso Gestión de Talento Humano en el SIG

METODOLOGIA: Durante la auditoría se utilizaron herramientas como solicitudes de información, revisiones documentales, revisiones de la información publicada en la página web, entrevistas con la líder del proceso y el equipo de trabajo, revisión de criterios normativos e institucionales y comprobación de información.

DESARROLLO DE LA AUDITORÍA:

1. PLAN ESTRATEGICO, INSTITUCIONALES Y PROGRAMAS DE TH:

Se verificaron los Planes establecidos por el Grupo de Talento Humano para la vigencia 2021, aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión del 28 de enero de 2021 (Acta No. 1-2021), publicados en la página web y camponet del Ministerio y socializados por correo institucional el 9/03/2021, encontrando:



LINK DE INGRESO CARTELERA VIRTUAL:

<https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH?CT=1615221233064&OR=OWA-NT&CID=db207a70-15c6-abca-b1eb-c5d8b4924598>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

LINK INGRESO CAMPONET

<http://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/Plan-de-Capacitacion-Bienestar-Incentivos.aspx>

1.1. PLAN ESTRATÉGICO TH 2021

“El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades”¹.

Objetivo General: Planear, desarrollar y 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 servidores del MADR, en el marco de la dimensión del Talento Humano en MIPG, con el fin de contribuir al mejoramiento de las capacidades, competencias y bienestar de los funcionarios

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que contempla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y se enmarca en la Política de Integridad planteada en este Modelo, a través de la Dimensión de Talento Humano cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), además, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados

El Plan Estratégico contiene un Objetivo General y cuatro específicos, la referencia normativa y los planes y programas 2021:

- Plan de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Incentivos
- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos
- Programa de Bienestar

Igualmente, la entidad desarrolló las 5 etapas definidas en el MIPG que permiten implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva.

- **Disponer de Información:** La entidad cuenta con la Caracterización de la Población, la cual se mantiene actualizada a través de la Matriz de Caracterización de la Población – Planta y la Caracterización de los empleos, actualizada a través de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales:

NUMERO DE EMPLEOS DEL MADR	
NIVELES	PLANTA
Directivo	17
Asesor	18
Profesional	150
Técnico	38

¹ Plan Estratégico 2021 del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Asistencial	70
TOTAL	293

- Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH: El Ministerio para el 2020, como resultado del autodiagnóstico de las variables a través de la matriz GETH en cumplimiento a los lineamientos de la Política formulada por la Dirección de Empleo Público, obtuvo como calificación de 91 sobre 100, ubicándose en el nivel de madurez “CONSOLIDACION”, permitiendo identificar las fortalezas y oportunidades de mejora a través de las Rutas de Creación de valor, así:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE 2020	ESTRATEGIA
Ruta de la Felicidad:	89	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Crecimiento	90	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta del Servicio	93	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ruta de la Calidad	91	Direccionamiento estratégico y planeación institucional
Ruta del Análisis de Datos	93	Estrategia de programa de bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, la entidad tomó como herramienta para la definición de las acciones a fortalecer y la gestión a evaluar para la vigencia 2021 el resultado obtenido en la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, para el 2019:



Para la vigencia 2020, el resultado del FURAG fue de 72.4, presentándose una disminución en 0.3 puntos con respecto al 2019:



 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

- Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano: La entidad seleccionó 24 actividades de las establecidas en el autodiagnóstico de la Función Pública y estableció para cada una de ellas la actividad o acción a realizar, tal como se evidencia en el Plan Estratégico 2021.
- Implementar las acciones para la Gestión estratégica del Talento Humano GETH: Las acciones implementadas buscan el mejoramiento del clima laboral y bienestar; el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios a través de actividades de capacitación.
- Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Seguimiento que el Grupo e Talento Humano realizará través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

Se evidenció el cumplimiento de las actividades de acuerdo con los componentes encontrando que se han ejecutado, así:

Componentes	Actividades de Gestión (Variables)	Descripción de la Meta (resultado esperado)	Soportes evidenciados de Cumplimiento
PLANEACION	Gestionar la información en el SIGEP para garantizar que las hojas de vida de servidores y contratistas este completa, así como su vinculación, su depuración este al día como	SIGEP actualizado	El SIGEP se encuentra actualizado. Se corroboraron evidencias
	La planeación estratégica del talento humano contempla la Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Realizar la medición del clima Organizacional	Se realizó la medición del clima organizacional 2021
INGRESO	Cumplir con el tiempo promedio de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo en un mes o menos	Planta Provista	Facultad del nominador dados los recursos asignados, se anexan Se revisaron Actos Administrativos
	Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Provisión de vacantes temporal	
	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	Historias Laborales electrónicas	A la fecha no se cuenta con las historias laborales electrónicas, se cuenta con los Actos Administrativos de situaciones administrativas digitalizadas.
DESARROLLO	Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes	Acuerdos de Gestión con inclusión de capacitación	No se evidenció capacitaciones
	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Evaluar la habilidad de atención al ciudadano	Mediante memorando 20213110040393 del 19/05/21 convoca a la capacitación Integridad Pública para el 24/05/21, socializada por correos del 21y24/05/21. Se realizó el 26/5/21
	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos, Solicitudes de los gerentes públicos, Orientaciones de la alta dirección y Oferta del sector Función Pública	Acto Administrativo de Plan Institucional de Capacitación	
	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta las fases de Sensibilización, Formulación de los proyectos de aprendizaje, Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, Programación del Plan, Ejecución del Plan y Evaluación del Plan.	Actualización conforme las directrices de FP el Plan Institucional de Capacitación	Se evidenció el PIC 2021.

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	Programa de Bilingüismo	Se evidenció el desarrollo de este programa a través de la alianza con el SENA.
	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los elementos Incentivos para los gerentes públicos, Equipos de trabajo (pecuniarios), Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios), Criterios del área de Talento Humano y Decisiones de la alta dirección	Solicitud de asignación de recursos	Se evidenció el Programa de Bienestar Social 2021. El ministerio no cuenta con recursos para la inclusión en el Plan de Incentivos el apoyo a la educación formal
	Elaborar el plan de bienestar e incentivos y tener en cuenta el tema de educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Solicitud de asignación de recursos	
	Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad	Divulgación e implementación del programa servimos	Se evidenció la divulgación y socialización del Programa Servimos.
	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	Inicio a la implementación del Programa de Teletrabajo	Se iniciará su implementación con la integración del Comité durante el mes de noviembre de 2021
	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: el conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y el ambiente físico.	Solicitud de asignación de recursos	Se realizó la medición del clima organizacional 2021
	Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Generar cambio cultural	Se evidenció capacitación valores de integridad, derecho disciplinario. sensibilización Política del Código de Integridad frente al conflicto de interés 2021.
	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Identificación oportunidades de mejora	Presentación para aprobación Planes Institucionales al Nivel Directivo en el Comité de Gestión Institucional, Comité de Capacitación y Bienestar
	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	% de contratistas vs funcionarios	De competencia de Secretaria general
	Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.	Gestión de conflictos	Se sensibilización la Política del Código de Integridad frente al conflicto de interés.
	Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento.	Mecanismo desempeño de gerentes inferior al 75%	No se cuenta con gerentes públicos con evaluación en el desempeño menor al 75%.
RETIRO	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.	cifras de retiro de funcionarios	Se evidenció informe entrevista de retiro 2021. Para esta vigencia se han retirado 6 funcionarios cuyos motivos están: Pensión, Salud, Mejor oferta laboral y buscar crecimiento personal.
	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Identificación de causas de retiro	
	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Estadísticas de causas de retiro	
	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Plan de Reconocimiento	El Ministerio socializa por correo institucional, el reconocimiento y agradecimiento a funcionarios que se desvinculan
	Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Procedimiento para retiro de funcionario	Se realizaron Capacitaciones y talleres.
	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Procedimiento para retiro de funcionario	No se realiza

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02 FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

1.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Objetivo General: Contribuir al proceso de formación y capacitación enfocado a la mejora continua del desempeño individual e institucional, la consolidación de una cultura organizacional, a través del desarrollo de competencias laborales en los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.



El PIC fue aprobado por el Comité de Capacitación y Estímulos en sesión del 3 de febrero de 2021 como se evidencia en el Acta No. 1 y adoptado por el Señor Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural mediante la Resolución 017 del 4 de febrero de 2021, la cual se encuentra socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, así como el cronograma de actividades mes por mes, link: <https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx>.

Para su ejecución se celebró el Contrato de MC No. 20210471 del 22/04/21 con LABONET SAS, cuyo objeto es “Realizar las capacitaciones previstas en el Plan Institucional de Página 2 de 6 Capacitación del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2021”, por un término de 3 meses y un valor de \$15.889.001, la actividad principal fue llevar a cabo la capacitación en Contratación Estatal, conforme información aportada por funcionario del Grupo de Talento Humano.

El Contrato se encuentra publicado en la página web de la entidad y en el SECOP II.

No se evidenció publicado el informe final del contratista ni el pago pactado.



 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

4	FEBRERO	Inducción	Se llevaron a cabo 3 capacitaciones. Se evidencian tres listados de asistencia.
5		Comité de Convivencia Laboral	Convocados 5 para el 11 de febrero
6		Generalidades SST-Dirección de Bienes Públicos	Convocados 60 para los días 16 al 24 de febrero
7		Planeación y Manejo de Tiempo	Asistieron 16 personas
8		Capacitación Excel Intermedio	Mediante memorandos del mes de febrero, dirigidos a funcionarios seleccionados se les informó la capacitación de Excel Intermedio con el SENA a partir del 24/02/21 Por correo institucional se informa la ampliación del plazo para la inscripción del curso básico virtual Excel para hijos y familiares desde el 25/02/21
9	MARZO	Continuación Excel Intermedio	Se convocó a 95 servidores de los cuales asistieron 93, es decir, 97%
10		Protocolo de Bioseguridad y Uso EPP	Socialización Nuevo Protocolo de Bioseguridad el 16/3/21, invitación correo 15/03/21. Participaron 31.
11		Capacitación I Beneficios de la Lactancia Materna	Se convocó a 4 personas y sólo asistió una persona. 25%
12		Capacitación COPASST Inspecciones	Asistieron 4 de las 9 convocadas. 44%
13		Inducción	Se convocaron a 90 personas con una asistencia del 39%.
14	ABRIL	Curso de Integridad Transparencia y Lucha Contra la Corrupción Virtual	Mediante memorando 20213110027363 del 5 de abril invitación al curso virtual dictado por la ESAP. Desde 5/04/21 al 31/08/21. Socializado por el correo institucional del 5/04/21, 24/05/21 y 15/06/21 a funcionarios y contratistas
15		Inducción	Se realizaron 2 charlas. Se convocaron 55 personas con una asistencia de 20, corresponde al 36%.
16		Condiciones de Seguridad	Asistieron 29 personas. Se llevó a cabo el 15 de abril.
17		Capacitación en prevención de Falta Disciplinaria – Supervisión en Contratos y Convenios	Memorando 20213020039683 del 18/05/21 invitan capacitación Implicaciones Disciplinarias en la Supervisión de Contratos y Convenios socializado correos del 24y31/05/21 para el 01/06/21.
18		BILINGUISMO	Mediante memorandos se les comunicaba a los funcionarios seleccionados el inicio del curso Ingles Nivel I con el SENA. Asistieron 40 de los 62 servidores convocados (65%)
19		Actualización Tributaria	No se realizó por factores externos (DIAN)
20		Brigada – Trabajo en Equipo y Liderazgo	Se llevó a cabo el 22 de abril con la participación de 19 servidores de los 40 convocados (47%)
21		Capacitación Ergonomía Postural durante el Trabajo Productivo en casa y presencial – Pausas Activas	Mediante correos del 27 y 29/04/21 se invita a la capacitación Ergonomía durante el trabajo en casa el 29/04/21. Asistieron 24 servidores.
22		MAYO	Diplomado en Contratación Estatal
23	Charla Sistema General de Pensiones		El 6/5/21 se llevó a cabo la charla virtual con Colpensiones.
24	Capacitación II Beneficios de la Lactancia Materna		Se reprogramó para el mes de noviembre.
25	Capacitación Comité de Convivencia Administración del Tiempo y Trabajo en Casa Teletrabajo		Se realizó el 21 de mayo, donde hubo una convocatoria de 9 servidores y asistieron 7 (78%)
26	Capacitación I sobre integridad pública. Comportamiento de los funcionarios y Atención al Ciudadano		Mediante memorando 20213110040393 del 19/05/21 convoca a la capacitación Integridad Pública para el 24/05/21, socializada por correos del 21y24/05/21. Se realizó el 26/5/21
27	Lineamientos Generales para el trámite interno de PQRDS y solicitudes de información		Memorando 20213010038733 de SG, Socialización Trámite Interno Peticiones, Quejas, Reclamos, Denuncias y Solicitudes de Información PQRDS – Implicaciones

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

28			Disciplinarias 12/5/21. Socialización 26 y 27/5/21. Asistencia de 339 servidores.
29		Lenguaje No Verbal	A realizarse en el mes de Octubre
		Inducción	Realizada el 30 de mayo, donde se convocaron 30 personas, de las cuales asistieron 12 (40%)
30	JUNIO	Tercer Taller Código de Integridad "Cocinando Valores"	III taller del Chef "Cocinando Valores", evidencias en la Cartelera Virtual de TH https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx . Correo del 1/6/21 invitando a participar Cocinando Valores Capacitación Valores del Servicio Publico – Código de Integridad el 29/6/21 correo del 29/06/21 y memorando 20213110050803 del 25/6/21. Se convocaron 10 personas y el 100% asistieron.
31		Capacitación en nutrición y salud	Taller hábitos de vida saludable el 30/6/21, correo invitación 30/06/21
32		Servicio al Cliente Nivel II	No se realizó por factores externos (SENA)
33		Construcción de Indicadores	No se realizó por factores externos (SENA)
34		Capacitación en Riesgo Psicosocial Manejo adecuado del Estrés	Taller realizado el 28/6/21, invitación correo del 28/6/21. Asistieron 27 personas
35		Trabajo en equipo – Mitigar los conflictos de Grupo e Individuales	"acciones preventivas en conflicto de interés" EL 3/6/21 dictado por el DAFP. Correo invitación 3/6/21.
36		Inducción	No se realizó
37		Capacitación COPASST en SGSST	Se reprogramó para el mes de octubre en la semana de la Salud
38	JULIO	Capacitación Riesgo Psicosocial (Prevención-Manejo Adecuado de estrés)	Se reprogramó para el mes de octubre en la semana de la Salud
39		Capacitación Brigada – Primeros Auxilios Básicos (desmayos, caídas, heridas)	Se reprogramó para el mes de octubre en la semana de la Salud
40		Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Invitación correo 12/7/21 adelantar curso virtual.
41		BILINGUISMO	Correo del 26/7/21 exaltando a funcionarios aprobar curso virtual de inglés básico por SENA.
42		Política Pública	Se reprogramó para el mes de noviembre
43		Apropiación y Uso de la Tecnología	Correos del 24-27/09/21 invitando a la capacitación para el 27/09/21 funcionarios y contratistas
44		Inducción	No se realizó
45	AGOSTO	Charla Sistema General de Pensiones	Correo del 14/7/21 invitando a la segunda charla a realizarse el 15/7/21. El 5/8/21 se llevó a cabo la segunda charla con Colpensiones
46		Innovación en lo Público	Diplomado dictado por la ESAP. Se evidenció Certificado de participación. Del 20/05/21 al 06/07/21.
47		MECI	Convocatoria virtual y abierta por el DAFP.
48		Capacitación Comité de Convivencia el Trabajo en Equipo Relaciones Interpersonales	Se convocaron 8 personas y asistieron 6.
49		Capacitación III Beneficios de la Lactancia Materna	Se reprogramó para el mes de noviembre.
50		Escuelas Terapéuticas Miembros superiores, cuello y espalda	Memorando 20213110053113 del 2/7/21 invitación actividad el 8/7/21
51		Diálogo y Generación de Paz	No se realizó por factores externos (DAFP)
52		Inducción	No se pudo evidenciar
53	SEPTIEMBRE	BILINGUISMO II NIVEL	Se convocaron 32 personas y asistieron 28
54		Redacción gramática y escritura	No se realizó por factores externos (SENA)
55		Capacitación en MGA	No se realizó por factores externos (DAFP y ESAP)
56		Capacitación Lenguaje Claro	Capacitación Lenguaje Claro x DAFP, socializado correos del 4y8/06/21 para el 8/6/21 Invitación del 7/7/21 por correo para el 9/7/21
57		Mejoramiento de la Comunicación	Se reprogramó para el mes de noviembre.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

57	Capacitación en Fenómeno Naturales	Capacitación uso eficiente de la energía, a la cual asistieron 26 personas
58	Capacitación Brigada Diseño y Ejecución de simulacro	Charla virtual de preparación para el simulacro distrital de autoprotección el 24/09/21, correo 24/9/21. Participaron 48.
59	Inducción	Se convocaron 45 usuarios de los cuales asistieron 21 funcionarios y contratistas. El 50% son convocadas y el 24% son las que asistieron

Verificadas las actividades programadas con la ejecutadas a 30 de septiembre se evidenció que: Se programaron 59 actividades de capacitación de las cuales se han ejecutado 41, es decir, un 69.5% de cumplimiento. Sin embargo, se encontró que el Grupo de Talento Humano llevó a cabo otras capacitaciones que no se encontraban contempladas en el PIC 2021.

Conforme lo manifestó el Auditado, el Grupo de Talento Humano invita a los funcionarios y contratistas a las diferentes actividades a través de correo masivo, sin que esto signifique que la totalidad de informados deba participar.

Sin embargo, se observa que no existe la asistencia esperada por parte de los funcionarios y contratistas a las actividades tanto de Capacitación como de Bienestar.

1.3. PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programa de Bienestar Social fue aprobado por el Comité de Capacitación y Estímulos en sesión del 3 de febrero de 2021 como se evidencia en el Acta No. 1 y adoptado por el Señor Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural mediante la Resolución 017 del 4 de febrero de 2021, la cual se encuentra socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, así como el cronograma de actividades mes por mes, link: <https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx>

Objetivo General: Implementar un plan de actividades de bienestar que permitan generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, propendiendo a generar un clima laboral que genere motivación en la prestación del servicio y contribuya a la productividad.

El Programa de Bienestar Social fue adoptado mediante la Resolución 017 de 2021, la cual fue socializada en la Cartelera Virtual de Talento Humano, así como los cronogramas de actividades por mes y se encuentran publicados en <https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx>

Para su ejecución se celebró el Contrato No. 20210460 del 22/04/21 con CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO, cuyo objeto es “Prestar sus servicios para el desarrollo de las actividades, talleres, conferencias y demás actividades establecidas en el Plan de Bienestar Social del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural 2021”, por una duración hasta el 20 de diciembre de 2021 y un valor de \$150.000.000. El Contrato se encuentra publicado en la página web de la entidad y en el SECOP II. No se evidenciaron publicados en el SECOP II los informes de seguimiento mensuales del supervisor del contrato.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020



El Plan de Bienestar del Ministerio fue elaborado conforme la normatividad vigente, se encuentra consolidado en los cinco ejes temáticos: Bienestar y equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Convivencia Social; Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital – Transversal, cada uno con sus actividades e indicadores.

#	MES	ACTIVIDAD MES	EVIDENCIA
1	ENERO	Tardeando con Pote Petaco	Invitación para el 28/01/21 al show tardeando con Colfondos: Pote y Petaco mediante correo 25/01/21.
2	FEBRERO	Día del periodista	8 Tarjetas enviadas por el área de bienestar
3		Día del Camarógrafo y fotógrafo	2 Tarjetas enviadas por el área de bienestar
4		Riesgo Biomecánico Previsión Osteomuscular	Charla Sedentarismo y Afectación en la salud el 24/2/21, invitación correo 22/02/21.
5		Celebración Cumpleaños enero y febrero	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envían a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. 41 tarjetas.
6	MARZO	Día del Contador	8 Tarjetas enviadas por el área de bienestar
7		Día de la Mujer (Manejo adecuado del Estrés)	Tarjetas enviadas por el área de bienestar. Convocadas 250 y asistieron 47.
8		Feria de Servicios Colsubsidio	Correos Institucionales 11-12-16-17/03/21 a realizarse 12/03/21 y 17/03/21
9		Día del Hombre	300 Saludos del Ministro, correo Institucional del 19/03/21
10		Hábitos de Vida Saludable durante el trabajo en casa Ansiedad	Taller Charla Estilo de Vida Saludable. Correo del 18/03/21 a realizarse 26/03/21.
11		Día Internacional del Cáncer del Colon	Conmemoración mediante el envío de 700 correos institucionales 31/03/21
12		Celebración de cumpleaños	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envían a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación.

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

13	ABRIL	Día mundial de la salud	Saludo correo Institucional 7/04/21. Se enviaron 700 tarjetas
14		Prácticas y hábitos saludables	Se realizó en el mes de febrero, solo asistieron 7 de 270 funcionarios convocados
15		Creación de cultura Digital para el Bienestar	Mediante correo se dieron insignias cultura digital. Se evidenció el listado de asistencia.
16		Día mundial de la tierra	Saludo del día, en correo del 22/04/21. Se enviaron 700 tarjetas.
17		Día del Idioma	Saludo por correo del 23/04/21. Se enviaron 700 tarjetas.
18		Día del Niño – Taller de Robótica-Bingo-Stop	Invitación a inscribir y celebrar con los hijos el 24/04/21, correos del 21-23/04/21. Saludo correo 30/04/21. Invitación a inscribir hijo correo 4/05/21. Participaron 30 niños.
19		Día de la Secretaria	Celebrado. Evidencias Cartelera virtual TH. https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx Saludo correo 26/04/21. Se convocaron 39 y asistieron 28, es decir, 72%.
20		Inclusión y Discriminación	Capacitación Inclusión Laboral Social el 10/5/21, invitación correos del 6-10/5/21. Asistieron 31 personas.
21		Celebración Cumpleaños	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envía a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. 17 tarjetas enviadas.
22		MAYO	Acoso laboral-Ciberacoso-Charla Productiva
23	Feria Electro		Evento 11 y 12/5 correos 10-11/5/21 invitación
24	Día de la Madre		Correo del 19/05 para celebrarlo el 29/05/21 con Colsubsidio. 400 tarjetas enviadas. Se convocaron a las madres de la entidad y asistieron 2, para un 1%.
25	Día del Veterinario		8 tarjetas enviadas.
26	Desvinculación Pre pensionados Primer grupo		Taller de Pre pensionados y servicios de Colpensiones. Correo 6/5/21. Se convocaron 50 servidores y asistieron 13, para un 26%
27	Riesgo Biomecánico – Yoga		Se reprogramó para el mes de octubre en la semana de la Salud
28	Día de la Familia		Evento Bingo con la familia el 14/5/21. Correos invitación 7-10/5/21. Participaron 120 servidores.
29	Trabajo bajo presión – taller		Correo 19/5/21 invitan al taller 19/5/21. Se convocaron 50 funcionarios y participaron 35, para un 70%
30	Día de la Colombianidad		Conmemoración el 21/5/21 invitación correo 21/5/21. 700 tarjetas enviadas
31	Seguridad de la información Habeas Data		Capacitación 25/5/21 invitación correo 19/5/21. Listado de Asistencia. Participaron 73 servidores.
32	Celebración cumpleaños		Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envían a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. 29 tarjetas enviadas
33	JUNIO	Trabajo Bajo Presión – Charla Productiva	Se llevó a cabo en el mes de mayo, el 19 de mayo de 2021.
34		Vacaciones Recreativas	Correo del 15/6/21 invitando a los hijos a las vacaciones del 23 al 25. Participación de 49 servidores de 80 convocados (61%)
35		Día del Padre	Invitación correo del 15/6/21 a celebrarlo el 19/6/21 Show de la Felicidad-Colsubsidio. Felicitaciones correo del 18/6/21

 El campo es de todos	Minagricultura	FORMATO	Versión 9
		Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
			FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

36		Día del Abogado y del Zootecnista	Felicitaciones correo 22/6/21. Se enviaron un total de 745 tarjetas.	
37		Creación de Ecosistemas Digitales	Correo 23/06/21 invitando a la capacitación esa misma fecha. Se evidenció listado de asistencia y convocatoria. Asistieron 45 personas	
38		Abuso de Poder – Bingo	Se reprogramó para el mes de Octubre.	
39		Día del Servidor Público Incentivos Quinquenio	Se celebró el 28/06/21, premiados los funcionarios de CA, incentivos a funcionarios quinquenio. Evidencias en camponet https://campo-net.minagricultura.gov.co/Noticias/SitePages/Inicio.aspx y sendos correos junio Invitación con Colsubsidio para 26/6/21 correo del 22/06/21. Hubo participación presencial y virtual de servidores.	
40		Celebración Cumpleaños	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envían a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. 23 tarjetas enviadas.	
41		JULIO	Clima Organizacional Charla Entorno Laboral Saludable	A partir este 25 de junio inicia la Medición de Clima Organizacional, correo 17/06/21
42			Día del Economista	Conmemoración el 2/7/21 correo de misma fecha y del 3/7/21
43			Semana Deportiva	Invitación 14/7/21 a realizarse del 26 al 3º de julio, virtualmente. Asistieron 49 participantes en las actividades.
44			Analítica de Datos para el bienestar	29/07/21 evidencias en la cartelera virtual de TH https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx Correo del 27/7/21 invitando a la capacitación del 29/7/21 Participaron 33.
45			Día del Conductor	Invitación y celebración el 16/7/21 correo del 16/7/21
46	Reír para triunfar		Invita el próximo 22 de julio a partir de las 3:00 p.m. al show "Reír Para Triunfar" Con Diego Camargo. Correo del 16/7/21 Asistieron 89 personas	
47	Celebración Cumpleaños		Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envía a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. Se enviaron 17 tarjetas	
48	AGOSTO		Taller del Chef	Segunda Jornada de capacitación Valores del Servicio Público-Cod de integridad realizarse 10/8/21, correo invitación 10/8/21.
49		Fomento de Buenas Practicas	Recomendaciones correo del 11/8/21 COPASST convertir mis buenas prácticas en hábitos permanentes y así conservar el Clima Organizacional	
50		Días de los Abuelos	Felicitación correo 13/8/21 del día 16/8/21	
51		Desvinculación Pre-pensionados Charla Motivacional	Correo del 3/8/21 invitación taller Pre pensionados y Servicios el 5/8/21. Participaron 41 servidores.	
52		Celebración Cumpleaños	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envía a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación. Se convocaron 19 personas y asistieron 5.	
53	SEPTIEMBRE	Sedentarismo – Rumba/Charla	Correo Institucional del 27/09/21 invitando al taller presencial	
54		Riesgo Psicosocial	Se reprogramó para la semana de la salud, mes de octubre.	
55		Semana Cultural	Invitación correo del 10/9/21, semana del 14 al 16/09/21	
56		Feria Electro Colsubsidio	Se celebró Feria de Vivienda con la participación de 14 servidores.	
57		Día del Amor y la Amistad	15/09/21 evidencias en camponet	

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

			https://camponet.minagricultura.gov.co/comunicaciones/Evento_Libre_1/Forms/Thumbnails.aspx Correo Institucional 17/09/21
58		Celebración Cumpleaños	Mediante correos felicitan a los cumpleaños del mes y se les envían a cada uno de los agasajados una tarjeta de felicitación..

Verificadas las actividades programadas con la ejecutadas a 30 de septiembre se evidenció que: Se programaron 58 actividades de bienestar de las cuales se han ejecutado 54, es decir, un 93.10% de cumplimiento.

Se observa que no existe la asistencia esperada de los funcionarios y contratistas a las actividades tanto de Capacitación como de Bienestar.

1.4. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo General: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia y ascenso en el servicio público de los servidores del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural mediante la aplicación de los principios de igualdad, mérito, equidad, eficiencia, celeridad, economía, eficacia, transparencia y la administración de personal para el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.

La entidad elabora el Plan de Previsión de Recursos Humanos con base en el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal, de acuerdo con los lineamientos relacionados a la Austeridad del Gasto y a las directrices que el Ministerio de Hacienda establezca para cada vigencia.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2063 y Decreto 1805 de 2020 para la vigencia 2021 el Ministerio cuenta con una apropiación de \$25.481.859.000

	ACTIVIDAD EJECUTADA/A EJECUTAR
Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias	El Grupo de Talento Humano realiza un estudio técnico de necesidades de personal.
Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación	Evaluación de competencias Laborales anual
Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado	El MADR realiza una proyección presupuestal al inicio de cada vigencia, sin embargo, está supeditado al presupuesto asignación por el Gobierno.
Administrar el relevo generacional teniendo en cuenta que existe un porcentaje considerable de funcionarios cuya edad se encuentra dentro del rango de pre pensionado, así como los que ya cumplieron requisitos para su retiro	Anualmente se realizan capacitaciones y actividades de motivación para el retiro.
Procurar la provisión de los empleos vacantes	A medida que se presentan se van provisionando según los recursos asignados
Generar acciones relacionadas con la estabilidad de la planta provista mediante nombramiento provisional – concurso de méritos	La entidad no cuenta con recursos para dar inicio al concurso de méritos.
Dirigir acciones al género femenino que representa un 52% de la planta de personal.	Sala Materna, Capacitaciones, charlas psicosociales por pandemia, yoga, impacto psicológico regreso a la presencialidad, taller de nutrición.
Diseñar acciones para la población entre 51 y 60 años que representan un 34% de la planta de personal.	Actividades prepensionados, desayuno día del abuelo

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Revisar lo relacionado con causas y acciones de retiro, indagando y proponiendo acciones de retención	De acuerdo con el número de retiros de la Entidad no hay lugar a acciones de retención.
Establecer las acciones a desarrollar para dar cumplimiento al Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019; en lo concerniente en la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, e involucrar el diez (10%) de los nuevos empleos, los cuales no deberán exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años	Conforme información aportada por el Auditado, se encuentra contemplado en el rediseño institucional
Es necesario seguir adelantando acciones para completar el porcentaje requerido de personas con discapacidad.	Conforme información aportada por el Auditado, se encuentra contemplado en el rediseño institucional
Continuar generando acciones para dar cumplimiento a la Ley 581 de 2000 - Cuotas	El Ministerio viene cumpliendo con la Ley 581 de 2000, conforme los movimientos de la Planta de Personal.

1.5. PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo General: El Plan Anual de Vacantes del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, tiene como objetivo plantear la estrategia de planeación anual de la provisión de empleos de la planta de personal, con las que se logre identificar la forma de provisión convirtiéndose en el insumo que permita el desarrollo en el futuro del diseño y puesta en marcha de las diferentes fases del Concurso Abierto de Méritos para proveer de manera definitiva los empleos en vacancia definitiva de carrera administrativa, bajo la supervisión y coordinación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con la información aportada por el Grupo de Talento Humano el Ministerio cuenta con 14 vacantes (2 de Libre Nombramiento y 12 de Carrera Administrativa).

		ACTIVIDAD EJECUTADA/X EJECUTAR
ACTUALIZACION	La Coordinación del Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, informará a la administración sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, y se llevará dicha información en una base de datos creada para este propósito.	Se reporta vacantes de manera permanente a la ordenadora del gasto.

1.6. PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

Objetivo General: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante el reconocimiento, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás funcionarios del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

El Plan de Incentivos 2021 contempla once (11) tipos de incentivos desde reconocimientos, apoyos de financiación, de planes, realización de actividades, suscripción y adquisición de tecnología, así como la Resolución 235 del 20 de agosto de 2021 *“Por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para los mejores empleados de Carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural para la vigencia 2021, y se dictan otras disposiciones”*.

El presupuesto de funcionamiento asignado para el Plan de Incentivos para la vigencia 2021 es de SETENTA MILLONES DE PESOS (\$70.000.000) MCTE., conforme se establece en el Plan Institucional de Incentivos, distribuidos así:

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

- Mejores Funcionarios: TREINTA Y DOS MILLONES DE PESOS MCTE. (\$32.000.000), distribuidos de acuerdo con lo establecido en la Resolución 202 del 21 de junio de 2020
- Semana Nacional del Blog y Contenidos Digitales: DIECIOCHO MILLONES DE PESOS MCTE. (\$18.000.000).
- Mejor Equipo de Trabajo: VEINTE MILLONES DE PESOS MCTE. (\$20.000.000)

La Secretaria General en el mes de junio, mediante memorandos, comunicó a los funcionarios seleccionados como mejores funcionarios de Carrera Administrativa por género y nivel (LN, Asesor, Profesional, Asistencial, Técnico), su reconocimiento y el tipo de incentivo a escoger.

Mediante la Resolución 343 del 30 de agosto 2021, la entidad ordenó el pago de los incentivos por un valor total de \$32.000.000.

Observación OCI: Se evidenció que el Grupo de Talento Humano invitó, mediante correo institucional del 11/08/21, a una Capacitación para aprender a crear contenidos digitales en el Marco del Día del Bloguero y a participar en el concurso para celebrar el día del bloguero según correo del 17/08/21.

El día 2/09/21 se socializó los ganadores del concurso y el 17/09/21 la entidad a través de la Resolución 269 “*Por la cual se establece el Plan Institucional de Incentivos para la Semana Nacional del Blog y otros contenidos creativos Digitales*”, en su artículo primero establece el Plan Institucional de Incentivos para los creadores de contenidos digitales y fija los premios o estímulos para los tres primeros puestos por un equivalente total de \$250.000 y la Pasadía hotel y bono.

El Plan Institucional de Incentivos 2021 aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño establece que el presupuesto asignado para la semana Nacional del Blog y Contenidos Digitales es por \$18.000.000. No se evidenciaron más actividades desarrolladas para esta Semana Nacional del Blog, además de la Capacitación.

2. CRITERIOS LEGALES DE EVALUACIÓN

Se realizó verificación del cumplimiento de la siguiente normatividad que reglamenta los Planes Institucional y Estratégico, encontrando:


Ley 1960 de 2019

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.	<p>El Ministerio da cumplimiento al Art. 24 de la Ley 1960/19, como se pudo evidenciar en las publicaciones en la Cartelera Virtual del Grupo de Talento Humano, donde socializan la provisión transitoria de empleo mediante encargo, previo el estudio técnico que realiza el Grupo de Talento Humano. De forma aleatoria se verificó estudio técnico del mes de marzo.</p> <p>Esta Cartelera es socializada a través del correo institucional. https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Publicaciones.aspx</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<p>ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.</p>	<p>A la fecha el Ministerio no ha gestionado adelantar concursos para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa, debido a no contar aún con presupuesto, tal como lo sostiene el Auditado <i>“El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural no ha iniciado el concurso de méritos dado que no se le han asignado los recursos adicionales que el mismo requiere (...)”</i>.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
---	--

Decreto 612 de 2018

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>2.2.22.3.14. 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: (...)</p> <p>3. Plan Anual de Vacantes 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos 5. Plan Estratégico de Talento Humano 6. Plan Institucional de Capacitación 7. Plan de Incentivos Institucionales (...)</p>	<p>La entidad integró al Plan de Acción Institucional los Planes Institucionales de Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Pre/visión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo) y el Plan Estratégico de Talento Humano los cuales se encuentran publicados en la página web desde el mes de enero de 2021.</p> <p>https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FPlanes%20de%20Talento%20Humano%2F2021&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31&View=%7BD834E631%2DBFEB%2D44ED%2DA3ED%2DC15F9573942E%7D</p>  <p>Socializados a través de la Cartelera Virtual de Talento Humano: https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteleraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

Circular 017 de 2017 PGN

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ACTUALIZACIÓN DEL OPEC 1. De conformidad con la Circular CNSC - 05 de 2016 las entidades públicas deben reportar la información de la OPEC en el aplicativo y en los plazos señalados por la CNSC, los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva con el fin de programar los respectivos concursos y dar así cumplimiento al artículo 125 de la Constitución Política y a las leyes que lo desarrollan.</p>	<p>Conforme información del Auditado el Ministerio a través del aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil registra los empleos.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<p>OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA ACTUALIZACIÓN SIGEP, PLAN ANUAL DE VACANTES Y DECLARACION DE BIENES Y RENTAS 2. De conformidad con el art, 11 del Dto. 2482/10, la información registrada y su actualización en las hojas de vida y en la declaración de bienes y rentas deben ser confirmadas por el jefe de recursos humanos o de contratos o quienes hagan sus veces.</p>	<p>El Grupo de TH insta a los funcionarios a mantener actualizada las Hojas de Vida, así como el diligenciamiento de la Declaración de Bienes las cuales reposan en los expedientes de cada funcionario en el Grupo de TH.</p> <p>Evidencia: correo 11/5/21 invitando al diligenciamiento de la Declaración de Bienes antes del 30/5/21</p> <p>Igualmente, el Plan Anual de Vacantes se actualiza conforme los movimientos que se lleguen a presentar en la planta de personal.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>5. Las entidades públicas deben elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al DAFP en los términos que éste establezca, tal como lo señala el art. 15, núm. 2, lit b, de la Ley 909 del 2004</p>	<p>El Ministerio a través del Grupo de Talento Humano elaboró el Plan Anual de Vacantes 2021, publicado en la web de la entidad desde el 29 de enero de 2021.</p> <p>https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FPlanes%20de%20Talento%20Humano%2F2021&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31&View=%7BD834E631%2DBFEB%2D44ED%2DA3ED%2DC15F9573942E%7D</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

Decreto 1083 de 2015

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</p>	<p>El Ministerio formula el Plan Institucional de Capacitación consolidando las necesidades de capacitación para la siguiente vigencia, recopiladas a través de tres mecanismos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El diligenciamiento del formato de necesidades de capacitación entregado a todas las áreas del Ministerio. - La evaluación de competencias - La encuesta realizada a cada funcionario. <p>El consolidado es aprobado por el Comité de Capacitación y Estímulos.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y Servicios sociales</p>	<p>El Programa de Bienestar se encuentra dirigido tanto para los servidores del Ministerio como de su núcleo familiar.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p>	<p>El Ministerio diseña y formula el Programa de Bienestar teniendo en cuenta lo normado en el art. 24 del Decreto Ley 1567/98, así como los ejes temáticos: Bienestar y Equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Convivencia Social; Alianzas Interinstitucionales; Transformación Digital – Transversal, cada uno de ellos con sus actividades todas en caminadas a generar condiciones para el</p>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. 	<p>mejoramiento del clima laboral y de la calidad de vida de los servidores y sus familias</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán 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, así como los incentivos pecuniarios y no Pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. (Art. 26 Dto-Ley 1567 de 1998)</p>	<p>El Ministerio en cumplimiento del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083/15 adoptó el Plan Anual de Incentivos para la vigencia 2021, durante la sesión del 3 de febrero de 2021 del Comité de Capacitación y Estímulos del Ministerio, tal como se evidencia en el Acta No. 1 de dicho Comité.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.</p>	<p>El Ministerio expidió la Resolución 202 del 21 de junio de 2019 "<i>Por la 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 Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural</i>"</p> <p>No se evidenció la divulgación de este procedimiento a los funcionarios a través de la página web y la intranet.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>CAPÍTULO 2 VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO. ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público (...) Tamaño de la Planta: 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos. % de la planta al 31/12/23 en el 3% (Art. 2.2.12.2.3 del DTO. 2011 DE 2017)</p>	<p>El Ministerio implementó el documento estratégico DE-GTH-06 "<i>Política de Inclusión Laboral a Población en Condición de Discapacidad</i>" V1 de fecha 13-01-2020, la cual busca promover la vinculación laboral, así como el cumplimiento respecto a los porcentajes de vinculación laboral en el sector público.</p> <p>Así mismo, el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 contempla en sus conclusiones: "<i>Es necesario seguir adelantando acciones para completar el porcentaje requerido de personas con discapacidad</i>".</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>


	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<p>ARTÍCULO 2.2.12.3.3. Participación efectiva de la mujer: b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres.</p> <p>PARÁGRAFO 1. Las reglas anteriores se deberán aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos de nivel directivo vayan quedando vacantes</p>	<p>El Grupo de Talento Humano, diligenció y reportó de manera oportuna la información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Procuraduría General de la Nación – PGN sobre la participación de la mujer en la entidad.</p> <p>Como resultado del seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno al cumplimiento de la Ley de Cuotas, la entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Ministerio cuenta con un 25% de participación de la mujer para los cargos de Máximo Nivel Decisorio, encontrándose por debajo del 30% establecido. • La entidad ha superado el % de participación de las mujeres en los cargos de Otros Niveles Decisorios, cuenta con un 46% del 30% establecido. • La entidad presenta un 41% de participación de la mujer en niveles directivos de los 45% reglados en la norma antes citada. Al tenor de su Parágrafo 1, la entidad dentro de la Planta de Personal no hay vacantes para cargos del nivel Directivo. <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.15.1 Día nacional del servidor público. Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.</p>	<p>La entidad dando cumplimiento a lo normado en este articulado, celebró el día del Servidor Público, el 28 de junio, premiando los mejores funcionarios de Carrera Administrativa 2020-2021, resaltando la dedicación de los funcionarios a pesar de la emergencia sanitaria y se exaltó a los funcionarios que completaron cinco a cuarenta y cinco años de servicio.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 2.2.17.11 Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas. Continuará la obligación de mantener en la unidad de personal o de contratos o en las que hagan sus veces la información de hoja de vida y de bienes y rentas, según corresponda, aun después del retiro o terminación del contrato, y su custodia será responsabilidad del jefe de la unidad respectiva, siguiendo los lineamientos dados en las normas vigentes sobre la materia.</p>	<p>El Grupo de Talento Humano es el responsable de la guarda y custodia de los expedientes “Historia Laboral” donde reposan además de otros documentos, las Hojas de Vida y Declaración de Bienes y Rentas de los funcionarios.</p> <p>El Grupo de Contratos es el responsable de las hojas de vida y bienes y rentas de los Contratistas de Prestación de Servicios Profesionales y/o de Apoyo.</p> <p>CUMPLE</p>

Circular Externa N° 100-010-2014 DAFP

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
(...) los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación	El Plan Institucional de Capacitación 2021 elaborado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, integra

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción.	programas en educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo. La reinducción se realiza cada 2 años, siendo la última durante la vigencia 2020. CUMPLE
Los programas de reinducción (...) se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios (Art. 7 Dto Ley 1567/98)	La Subdirección Administrativa y el Grupo de Talento Humano, llevo a cabo el programa de Reinducción en el mes de diciembre de 2020, dando cumplimiento al Art. 7 Ley 1567/98. La invitación a los funcionarios se llevó a cabo a través del correo institucional del 7/12/2020 para conectarse en el lik: https://web.microsoftstream.com/video/bc799b3e-bb00-4377-a0dc-23c4960ee14a  CUMPLE
Los programas de inducción están (...), durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. (Art. 7 Dto Ley 1567/98)	Las inducciones se encuentran contempladas en el PIC, y de acuerdo con las incorporaciones de funcionarios y/o contratistas y necesidades se dictan las charlas. Se evidenciaron los listados de asistencia y los pantallazos de las charlas, conforme información reportada por el Grupo de Talento Humano. CUMPLE


Decreto Ley 1567 de 1998

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
ARTÍCULO 3º. Componentes del Sistema. c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.	La entidad da cumplimiento al Artículo 3 del Decreto Ley 1567/1998 al formular, aprobar y ejecutar anualmente el Plan Institucional de Capacitación. CUMPLE
ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos	El Ministerio formuló para la presente vigencia el Programa de Bienestar y el Plan Institucional de Incentivos. CUMPLE

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<p>ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. (...) seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:</p> <p>a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias</p> <p>b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas</p> <p>c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas</p> <p>d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia</p>	<p>El Ministerio realiza el estudio de las necesidades a través de la aplicación de encuestas a los funcionarios, insumo para formular el Programa de Bienestar.</p> <p>Para la ejecución de las actividades el Grupo de Talento Humano informa a través de comunicación interna y/o correo electrónico la convocatoria de inscripciones de las diferentes actividades de bienestar para que los funcionarios y familias interesadas realicen la inscripción y así organizar la logística y ejecución de la actividad bien sea directamente por el Ministerio o a través de contratación.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
---	---

Ley 909 de 2004

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades.</p> <p>2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:</p> <p>a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;</p> <p>b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública (...)</p> <p>e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;</p> <p>g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad (...)</p>	<p>El Grupo de Talento Humano cumple con las funciones establecidas en el Art. 15 de la Ley 909/04.</p> <p>Se evidenció la aprobación y adopción de los siguientes planes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano - Plan de Previsión de Recurso Humano - Plan Anual de Vacantes - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Incentivos <p>Los Planes de Capacitación, Programa de Bienestar e Incentivos se encuentran publicados en la web e intranet del Ministerio https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/CarteraVirtualTH/SitePages/Planes.aspx</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
<p>ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.</p> <p>1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos</p>	<p>El Grupo de Talento Humano cumple con lo normado en el Artículo 17 de la Ley en cita.</p> <p>La aprobación del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 28 de enero de 2021. Acta No. 1-2021.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

Decreto 2011 de 2017

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>ARTÍCULO 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. 8.</p>	<p>Se evidenció implementada la "Política de Inclusión Laboral a Población en condición de Discapacidad" DE-GTH-06 V1 del 13-</p>

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

<p>Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP</p>	<p>01-2020, la cual contempla el Promover el cumplimiento a las directrices emanadas respecto a los porcentajes de vinculación laboral en el sector público.</p> <p>Conforme el “Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017” de la Función Pública de julio de 2021 se evidenció que el Ministerio ha vinculado 5 personas de las 6 que debe vincular con base el % establecido en el Decreto 2011/17 y el tamaño de la planta de personal, conforme lo reportado por el Grupo de Talento Humano.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>
---	--

Resolución MADR 00424 de diciembre 9 de 2013

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>Art. 2 Numeral 1 Coordinar las actividades de administración de personal, incluido lo referente a las actividades de capacitación, bienestar social y salud ocupacional.</p>	<p>El Grupo de Talento viene cumpliendo con la coordinación de administración de personal y las actividades de capacitación, bienestar social y salud ocupacional.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

Decreto 1985 de 2013

REQUISITOS	OBSERVACIONES OCI
<p>Artículo 21. Secretaría General. Son funciones de la Secretaría General (...) 4. Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión. (...)</p>	<p>La Secretaria General con apoyo de la Subdirección Administrativa y el Grupo de Talento Humano traza las políticas y programas a través de los planes institucionales anuales de capacitación, bienestar social, incentivos, vacantes, entre otros.</p> <p style="text-align: right;">CUMPLE</p>

3. DOCUMENTOS SIG

Revisados los documentos implementados en el SIG, se encontró que los siguientes documentos hacen relación a los Planes Institucionales de Talento Humano:

Documentos Estratégicos

Código	Nombre	Versión	Fecha
DE-GTH-01	Política de Gestión del Talento Humano	4	2016/06/27
DE-GTH-02	Política para la Evaluación de Mejor Derecho para Provisión Transitoria de Empleos Mediante Encargos	5	2019/09/23
DE-GTH-06	Política de inclusión laboral a población en condición de discapacidad	1	2020/10/19
DE-GTH-05	Política prevención consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco	1	2019/09/24

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Observación OCI:

- a) DE-GTH-01 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FECHA EDICIÓN 27-06-2016: Se evidenció que la Política se soporta en el Código de Buen Gobierno, el cual a la fecha no se evidencia en el SIG ni en la página web, se encuentra el Código de Integridad.

Se recomienda tener en cuenta lo manifestado por el DAFP con relación a los Códigos de Buen Gobierno: *“Estos códigos fueron concebidos desde el MECI como instrumentos diferentes a los códigos de ética por su enfoque en la gerencia corporativa. Si bien con el paso de los años en muchas entidades los códigos de ética y de buen gobierno se han fusionado, creemos que es importante diferenciarlos. En este sentido, el Código de Integridad no tiene relación alguna con los códigos de buen gobierno, ni los afecta de ninguna manera”*.

Se recomienda actualizar la Política y armonizarla con los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH contemplada en el MIPG.

Política publicada en la intranet y en la página web <https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-SIG.aspx?MP=4&PR=5>.

- b) DE-GTH-06 POLÍTICA DE INCLUSION LABORAL A POBLACION EN CONDICION DE DISCAPACIDAD FECHA EDICIÓN 13-01-2020: La entidad implementó este documento estratégico el 13 de enero de 2020, debidamente socializado al interior del Ministerio y publicado en la web. <https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-SIG.aspx?MP=4&PR=5>.

El Ministerio adoptará medidas que involucren el diseño e implementación de estrategias que promuevan el reconocimiento de las competencias y méritos de las personas en condición de discapacidad, así como sus aportes al Talento Humano de la Entidad.

Determinar mediante caracterización sociodemográfica la descripción de la población en condición de discapacidad de la Entidad, la cual permita optimizar sus competencias en el ámbito laboral.

No se pudo constatar las medidas y estrategias implementadas así como la caracterización sociodemográfica.

Manual

Código	Nombre	Versión	Fecha
MN-GTH-01	Elaboración y ejecución de programas de capacitación y estímulos	6	2020/10/19

Observación OCI: El Manual hace referencia a una Herramienta de Evaluación por Niveles conformado por formatos “Evaluación de Competencias por Niveles”, documentos utilizados por el Grupo de Talento Humano, sin embargo, éstos no están adoptados en el SIG.

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Se recomienda la implementación de los formatos en el SIG.

Instructivo

Código	Nombre	Versión	Fecha
IN-GTH-01	Elaboración de Certificaciones de Historia Laboral y Tiempo de Servicios	6	2015/09/25

Observación OCI: La base legal, el trámite o procedimiento contemplado en el Instructivo se encuentran desactualizados, por lo que se recomienda actualizarlo teniendo en cuenta lo normado en el artículo 2.2.9.2.2.8 del Decreto 726 del 26 de abril de 2018, el artículo 2.2.9.2.2.2. del Decreto 1833 de 2016, la Circular Conjunta 065 del 28 de diciembre de 2018 de Minhacienda y Mintrabajo donde se remplaza los formatos 1, 2 y 3 adoptados en la Circular Conjunta No. 13 de 2007 por el Formulario Único Electrónico de Certificación de Tiempos Laborados habilitado en el Sistema de Información CETIL y la Circular 008 del 17 de junio de 2019 de la PGN.

Guía

Código	Nombre	Versión	Fecha
GU-GTH-02	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto	1	2020/10/19

Procedimientos

Código	Nombre	Versión	Fecha
PR-GTH-02	Provisión de cargos, permanencia y retiro del funcionario	8	2015/09/25
PR-GTH-03	Administración y Custodia de Historias Laborales	7	2021/04/28

Observación OCI: PR-GTH-02 Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario Fecha Edición 25-09-2015 V8: El Grupo de Talento Humano tiene entre las actividades implementadas en Planes de Acción con ocasión de Auditorías realizadas al Proceso de Gestión de Talento Humano y Evaluación Semestral del SCI el actualizar este procedimiento.

El Procedimiento (numerales 5, 9 y 16) no se encuentra conforme lo establecido por el Consejo de Estado mediante Auto del 5 de mayo de 2014 el dispuso declarar la suspensión provisional de los apartes acusados del artículo 1° del Decreto 4968 de 2007 y la Circular 005 de 2012 de la CNSC, cuyos efectos son de obligatorio cumplimiento, esa Comisión ha informado mediante la Circular No. 003 del 11 de junio de 2014, que a partir del 12 de junio de 2014, no otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión ordenada por el Consejo de Estado continúe; lo que indica que actualmente la prórroga de los nombramientos provisionales que inicialmente fueron autorizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, actualmente no requieren de la autorización de dicha Comisión, tal como se evidencia en el Concepto 012121 de 2020 de la Función Pública.

	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Formatos

Código	Nombre	Versión	Fecha
F01-DE-GTH-02	Evaluación Mejor Derecho Para Provisión de Empleos a Través de Encargos	4	2019/09/23
F01-PR-GTH-02	Certificado Administrativo para Retiro de Funcionarios	5	2020/10/16
F01-MN-GTH-01	Asistencia a Actividades de Capacitación o Bienestar	6	2021/04/28
F09-PR-GTH-02	Entrevista de Retiro	1	2021/04/28

4. INDICADORES 2021

Conforme los informes de seguimiento emitidos por la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, publicados en la web de la entidad https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/PLANEACION/Metas_objetivos_indicadores_de_gesti%C3%B3n_y_o_desempe%C3%B1o/2021, los resultados de la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano con respecto a los planes se evidenció:

Gestión realizada durante el primer trimestre 2021:

	INDICADOR	RESULTADO
1	Eficacia ejecución programa capacitación	25%
2	Eficacia ejecución programa de bienestar	25%
3	Eficacia del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa	50%
4	Eficacia ejecución programas de seguridad y salud en el trabajo	25%
RESULTADO DEL PROCESO		31%

Gestión realizada durante el segundo trimestre 2021:

	INDICADOR	RESULTADO
1	Eficacia ejecución programa capacitación	25%
2	Eficacia ejecución programa de bienestar	25%
3	Eficacia del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa	Anual
4	Eficacia ejecución programas de seguridad y salud en el trabajo	25%
RESULTADO DEL PROCESO		25%

Gestión realizada durante el tercer trimestre 2021:

	INDICADOR	RESULTADO
1	Eficacia ejecución programa capacitación	75%
2	Eficacia ejecución programa de bienestar	75%
3	Eficacia del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa	75%
4	Eficacia ejecución programas de seguridad y salud en el trabajo	75%
RESULTADO DEL PROCESO		75%

5. RIESGOS DEL PROCESO

Se verificaron los riesgos que se encuentran establecidos en la Matriz de Riesgos Institucional y de Corrupción por el Proceso de Gestión de Talento Humano con relación a los Planes Institucionales y Plan Estratégico, encontrando y de acuerdo información del auditado durante la presente vigencia no se ha materializado ningún riesgo:

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Institucional

PRODUCTO O ACTIVIDADES DEL PROCESO	RIESGOS	CONTROLES EXISTENTES	EVIDENCIAS Y OBSERVACION OCI
Administración de las hojas de vida y planta de personal	Posibilidad de afectación reputacional por desactualización de la información laboral del funcionario, debido a la falta de comunicación al Grupo de Talento Humano en tiempo real de las diferentes situaciones administrativas, académicas y de salud.	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, deberá elaborar diferentes instrumentos de comunicación a través de procedimientos, guías, circulares, manuales, medios virtuales, entre otros, que evidencien la importancia y necesidad de mantener actualizada la información administrativa, académica y de salud de cada funcionario.	<p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano</p> <p><u>Periodicidad:</u> Semestral</p> <p><u>Para qué:</u> Mitigar la posible desactualización de la información laboral y de salud de los funcionarios. Evitar reclamaciones de funcionarios de carrera administrativa en procesos de encargos.</p> <p><u>Evidencias:</u> Circulares, correos electrónicos</p> <p>Observación OCI: En la matriz se evidencia lo cual difiere con lo manifestado por el Auditado:</p> <p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionario(s) designado(s)</p> <p><u>Periodicidad:</u> Continua</p>
Brindar capacitación, bienestar y estímulos a los funcionarios de Minagricultura.	Posibilidad de afectación económica por la falta de participación y compromiso en el diagnóstico de necesidades de los funcionarios y nivel directivo, debido a la no apropiación en los temas de capacitación, bienestar y estímulos por parte del nivel directivo y funcionarios de la Entidad	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, realiza sensibilización en la que se muestra la importancia, responsabilidad y necesidad de participación desde el diagnóstico de necesidades del nivel directivo y funcionarios de la Entidad, a través de actividades lúdicas	<p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano</p> <p><u>Periodicidad:</u> Permanente</p> <p><u>Para qué:</u> Optimización de recursos.</p> <p><u>Evidencias:</u> Memorandos, correos electrónicos</p> <p>Observación OCI: En la matriz se evidencia lo cual difiere con lo manifestado por el Auditado:</p> <p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionario(s) designado(s)</p>

Corrupción

PRODUCTO O ACTIVIDADES DEL PROCESO	RIESGOS	CONTROLES EXISTENTES	EVIDENCIAS Y OBSERVACION OCI
Nombramiento en el empleo sin cumplimiento de requisito	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de tercero, debido a la omisión en la verificación de los requisitos exigidos para realizar un nombramiento.	El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionarios designados, deben verificar que la información suministrada por el aspirante al empleo corresponda con los requisitos establecidos en el Manual de Funciones, a través del formato de requisitos mínimos donde están los requisitos de formación académica y experiencia.	<p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano</p> <p><u>Periodicidad:</u> Permanente</p> <p><u>Para qué:</u> Verificar el cumplimiento de los requisitos exigidos por el Manual de Funciones</p> <p>Observación OCI: En la matriz se evidencia lo cual difiere con lo manifestado por el Auditado:</p> <p><u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano y funcionario(s) designado(s)</p>

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Seguridad de la Información

PRODUCTO O ACTIVIDADES DEL PROCESO	Riesgo	EVIDENCIAS Y OBSERVACION OCI
<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento personal para Novedades de Planta - Hojas de vida - Planes 	Perdida de confidencialidad, integridad y disponibilidad del activo	<u>Responsable:</u> El Coordinador del Grupo de Talento Humano <u>Periodicidad:</u> Permanente <u>Para qué:</u> Cumplir con los mandatos legales de reserva y habeas data <u>Evidencias:</u> No se han presentado observaciones

Observación OCI: Una vez analizada la matriz de riesgos institucional de Talento Humano, se recomienda al Grupo de Talento Humano realizar un estudio para identificar otros posibles riesgos que se podrían materializar en el desarrollo de las actividades y fueron identificados durante el presente trabajo de auditoría y no están contemplados en la Matriz de Riesgos:

- Recursos limitados para el desarrollo de los programas establecidos
- Incumplimiento de las actividades acordadas en el Plan Estratégico y los Planes Institucionales de TH
- Inadecuada selección del personal.
- Evaluaciones de desempeño inadecuadas.

6. PLANES DE MEJORAMIENTO O ACCION

La Oficina de Control Interno a través de sus auditorías realiza seguimiento al cumplimiento de las acciones a ejecutar implementadas dentro de los planes de mejoramiento suscritos con ocasión de auditorías adelantadas por la Oficina de Control Interno y por la CGR.

6.1. Contraloría General de la Republica-CGR:

El Grupo de Talento Humano tiene vigente el Plan de Mejoramiento suscrito con la CGR con ocasión de la Auditoría Proyecto de Inversión “*Implementación de Estrategias para la Inclusión Financiera en el Sector Agropecuario Nacional*”. A la fecha no ha presentado retrasos en la presentación de la información de cumplimiento al plan de mejoramiento, conforme información aportada el profesional de la Oficina de Control Interno, responsable del seguimiento a los Planes de Mejoramiento con este ente de control.

La siguiente tabla describe los hallazgos 2 y 2.1 y las actividades acordadas a cumplir con el propósito de subsanar la causa del hallazgo.

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	CAUSA DEL HALLAZGO	ACCIÓN DE MEJORA	ACTIVIDADES / DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES / UNIDAD DE MEDIDA	ACTIVIDADES / FECHA DE TERMINACIÓN	OBSERVACIONES SEMESTRE I / 2021
H2 y H2.1: El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a través del	La no exigencia de los requisitos que establecen las normas para la vinculación de	Revisar de requisitos conforme el Manual	Actualización formato requisitos para ingreso	Formato actualizado	20/06/2021	CERRADA Por medio de memorando 20213110050183 del 23 de junio del 2021 el grupo de talento

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO				Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión				F01-PR-CIG-02
					FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

Despacho del Ministro de la época, Secretaría General y Dirección de Talento Humano, nombraron y posesionaron a la persona, sin que contara con el registro profesional, contrariando de manera expresa la Ley 842 de 2003, artículo 11 y demás normas citadas.	personal en cargos de carrera administrativa en la modalidad de provisionalidad en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, que trae como consecuencia, que se encuentren vinculados en el Ministerio personas que no cumplen con los requisitos exigidos para ocupar el cargo	de Funciones				humano envía evidencia del cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de mejoramiento.
			Seguimiento anual del formato requisitos para ingreso	Acta	1/02/2022	Se encuentra en término.

Observación OCI: Dentro del presente trabajo de auditoría se verificó que la acción ejecutada, haya subsanado la deficiencia encontrada por el ente de control, es decir, su efectividad, evidenciando que el Grupo de Talento Humano tiene implementado al interior de su Grupo el formato “*Verificación Requisitos Mínimos para:*” Ingreso o Encargo, en el cual se estudia el lleno de los requisitos de la persona a ingresar o encargar, tal como se constató en el formato de la funcionaria Daniela Susana Surmay Cordero. Sin embargo, se recomienda que este formato sea legalizado y controlado en el SIG, con el fin de aplicarle una identificación adecuada y que se encuentre establecido su uso dentro de los diferentes procedimientos a que haya lugar dentro del Proceso de Talento Humano.

Además, se pudo constatar que el Grupo de Talento Humano a través del formato F01-DE-GTH-02 “*Evaluación Mejor Derecho para Provisión de Empleos a Través de Encargos*”, adoptado por el Proceso en el SIG, el estudio del lleno de los requisitos para el cargo de Carrera Administrativa a proveer. Se verificaron el de los profesionales Orlando Baez Gómez y Flora Angela Ortiz.

Lo anterior y conforme información aportada por el Auditado no se han evidenciado irregularidades ni actividades relacionadas con el hallazgo de la CGR durante el 2021.

6.2. Oficina de Control Interno:

El Grupo de Talento Humano de los Planes de Acción/Mejora suscritos con ocasión de auditorías y seguimientos realizados por la Oficina de Control Interno durante las vigencias 2020 y 2021, se evidencia que se encuentran pendientes por cumplir las siguientes actividades, cuyos plazos se encuentran vencidos a pesar de los varios requerimientos vía correo institucional y verbal, realizados por la Oficina de Control Interno:

- Informe de Evaluación y Seguimiento al Proceso de Gestión de Talento Humano 2020

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

HALLAZGO	CAUSAS	ACTIVIDADES
En el cuerpo del procedimiento "Provisión de cargos, permanencia y retiro de funcionario" no se encuentran en la base legal los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y la Ley 1960 de junio de 2019, norma que reglamenta el tema de Carrera Administrativa y situaciones administrativas	Falta de actualización de la base legal del procedimiento "Provisión de cargos de permanencia y retiro del funcionario"	Actualización de la base legal del procedimiento "Provisión de cargos, permanencia y retiro del funcionario" Socialización de la actualización a los funcionarios.
El numeral 13 del Artículo 2 de la Resolución No. 424 de 2013, no es clara en su redacción al manifestar "Por cualquier cosa" siendo que las dos causas para retirar cesantías es para educación o adquisición o reparaciones de inmuebles y en último caso al momento de retirarse el afiliado al fondo de cesantías.	Falta de revisión al momento de expedir el Acto Administrativo	Aclarar la Resolución No.424 de 2013 Socializar la aclaración a los funcionarios
El Ministerio no tiene implementado su propio Sistema de Evaluación del Desempeño, tal y como lo establece el literal a) artículo 8 del Acuerdo 565 de 2016, hoy derogado por el acuerdo 6176 de 2018 y los artículos 15 y 40 de la Ley 909 de 2004	Falta de procedimiento para la evaluación en el Desempeño	Implementar procedimiento de evaluación en el desempeño Socialización del procedimiento
Se evidenció incumplimiento en los términos de respuesta a las PQRDS	Incumplimiento a los términos para dar respuesta a las solicitudes	Implementar base de control para las solicitudes allegadas al Grupo de Talento Humano Realizar seguimiento semestral a la base de control.
Las diferentes observaciones registradas en el acápite de "PR-GTH-03 Procedimiento Administración de Historias Laborales Funcionarios - Versión 6 del 2015-09-25"	Falta de seguimiento a la documentación de las historias laborales Falta de control en el seguimiento a historias laborales	Revisión de Historia Laboral de los funcionarios del MADR

- Informe Semestral de Evaluación del Estado del Sistema de Control Interno SCI 2021

HALLAZGO	CAUSAS	ACTIVIDADES
Ajustar y actualizar el procedimiento #Provisión de cargos, permanencia y retiro del funcionario" en lo que respecta a la evaluación de actividades de ingreso de personal	Falta de actualización del Proceso de Talento Humano	Actualización del Procedimiento de "Provisión de cargos, permanencia y retiro del funcionario"
	Falta de actualización de la normatividad aplicable	Socialización sobre la actualización a los funcionarios de la Entidad

Observación OCI: Dar cumplimiento a las actividades pendientes por cumplir en los Planes suscritos con la OCI y cuyos plazos se encuentran vencidos o replantear la actividad o fecha de cumplimiento.

RECOMENDACIONES

Como resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno, se presentan las siguientes recomendaciones:

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

1. Estudiar la posibilidad de acoger las recomendaciones emitidas por el DAFP con ocasión de los resultados del FURAG 2020, las cuales se encuentran en la página web de la Función Pública.
2. Estudiar la viabilidad de continuar con el Código de Buen Gobierno, como lo recomienda el DAFP.
3. El Manual hace referencia a una Herramienta de Evaluación por Niveles conformado por formatos “Evaluación de Competencias por Niveles”, documentos utilizados por el Grupo de Talento Humano, sin embargo, éstos no están adoptados en el SIG. Se recomienda la implementación de los formatos en el SIG.
4. Identificar otros posibles riesgos que pudieran materializarse durante la ejecución de las diferentes actividades contempladas en los Planes Institucionales de Talento Humano, además de los descritos en esta auditoría: Recursos limitados para el desarrollo de los programas establecidos; Incumplimiento de las actividades acordadas en el Plan Estratégico y los Planes Institucionales de TH; Inadecuada selección del personal y Evaluaciones de desempeño inadecuadas.
5. Analizar las causas de la poca participación de los funcionarios y contratistas a las actividades organizadas en el PIC y en el Programa de Bienestar, con el fin de implementar acciones motivacionales.
6. Legalizar en el SIG el formato utilizado al interior del Proceso de Talento Humano para el estudio del llamo de requisitos para ingreso.
7. Divulgar la Resolución MADR No. 202 de 2019 *“Por la cual se establece el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencia, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores empleados de carrera administrativa del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural”*, a los funcionarios a través de la página web y la intranet.

NO CONFORMIDADES - NC

1. Incumplimiento deber de Publicación - Ley 8/93: No se evidenció publicado el informe final del contratista ni el pago pactado dentro del Contrato de MC No. 20210471 del 22/04/21 con LABONET SAS, así como, los informes mensuales de seguimiento del supervisor del contrato No. 20210460 del 22/04/21 con CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO en el SECOP II.
2. Actualizar la Política de Gestión del Talento Humano armonizándola con los lineamientos establecidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH contemplada en el MIPG.
3. Actualizar el instructivo *“Elaboración de Certificaciones de Historia Laboral y Tiempo de Servicios”* dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.9.2.2.8 del Decreto 726 del 26 de abril de 2018, el artículo 2.2.9.2.2.2. del Decreto 1833 de 2016, la Circular Conjunta 065 del 28 de diciembre de 2018 de Minhacienda y Mintrabajo donde se reemplaza los formatos 1, 2 y 3 adoptados en la Circular Conjunta No. 13 de 2007 por el Formulario Único Electrónico de Certificación de Tiempos Laborados habilitado en el Sistema de Información CETIL y la Circular 008 del 17 de junio de 2019 de la PGN.

 El campo es de todos Minagricultura	FORMATO	Versión 9
	Informe Auditoría Interna de Gestión	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

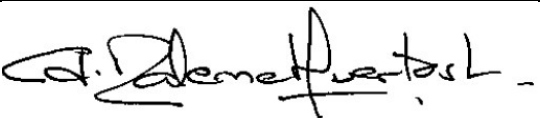
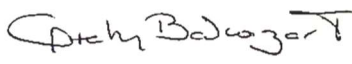
FORTALEZAS

1. La entidad integró al Plan de Acción Institucional los Planes Institucionales de Talento Humano (Plan Anual de Vacantes, Plan de Pre/visión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo) y el Plan Estratégico de Talento Humano, publicados en la página web desde el mes de enero de 2021.
2. El Plan Estratégico aprobado contiene los planes y programas 2021: Plan de Capacitación; Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de Incentivos; Plan de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos y el Programa de Bienestar
3. El PIC del Ministerio fue elaborado conforme el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP 2020-2030, y los cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación; Creación de Valor Público; Transformación Digital y Probidad y Ética en lo público.
4. El Programa de Bienestar del Ministerio fue elaborado conforme la normatividad vigente, se encuentra consolidado en los cinco ejes temáticos: Bienestar y equilibrio Psicosocial; Salud Mental; Convivencia Social; Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital – Transversal, cada uno con sus actividades e indicadores

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA:

Como resultado del análisis realizado por la Oficina de Control Interno se concluye lo siguiente:

1. Se programaron 59 actividades de capacitación a 30 de septiembre de 2021, de las cuales se han ejecutado 41, es decir, un 69.5% de cumplimiento.
2. Se programaron 58 actividades de bienestar de las cuales se han ejecutado 54, es decir, un 93.10% de cumplimiento.
3. El Ministerio adelantó alianzas estratégicas con entidades como la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL POSITIVA, el Departamento Nacional de Planeación – DNP, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Sena entre otras para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación 2021.
4. La entidad llevó a cabo capacitaciones no contempladas en el PIC 2021 por requerimientos y necesidades de las dependencias.

	Jefe oficina de Control Interno Auditor líder	Auditor asignado
Firma		
Nombre	Ana Marlenne Huertas López	Gretty Balcázar Torres