

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

## **INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME:** 31/03/2023

**ASPECTO EVALUABLE:** Política de Gestión del Talento Humano

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

**OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO** Evaluar de forma independiente y objetiva la Política de Gestión del Talento Humano, con el fin de identificar oportunidades de mejora que contribuyan al cumplimiento de la misión de los objetivos institucionales, a través de la verificación del cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y la alineación con el MIPG.

**ALCANCE DE LA AUDITORÍA:** La auditoría se realizará entre febrero y marzo de 2023 de forma mixta (virtual-presencial) con el apoyo del Grupo de Talento Humano. Se enfocará en las actividades realizadas durante las etapas del Ciclo de Vida de los Servidores Públicos del Ministerio - Ingreso, Permanencia y Retiro -, entre el 1º de mayo del 2022 y enero 31 del 2023.

### **CRITERIOS DE LA AUDITORÍA:**

- 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”*
- Ley 1562 de 2012 *“Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”*
- Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*
- Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”*
- Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*
- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*
- Decreto 612 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.”*
- Circular Externa No. 100-024 *“Formulación y Publicación del Plan Estratégico del Talento Humano”*
- Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Resolución MADR 00424 de diciembre 9 de 2013 *“Por el cual se crea y organiza el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano...”*
- Resolución 198 de 2018 *“Por medio de la cual se adopta el MIPG y se conforman los Comités Institucional y Sectorial de Gestión y Desempeño”.*
- Documentos del Proceso Gestión de Talento Humano en el SIG

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

- DE-GTH-01 Política de Gestión del Talento Humano V4
- Caracterización y demás documentos.

**Siglas:**

**NC:** No Conformidad

**OM:** Oportunidad de Mejora

**MADR:** Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural

**SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

**SIG:** Sistema Integrado de Gestión

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión

**OCI:** Oficina de Control Interno

**DESARROLLO DE LA AUDITORÍA:**

Inicialmente se investigó y evidenció la Política de Gestión de Talento Humano del Ministerio y posteriormente se solicitó al Grupo de Talento Humano, mediante memorando 2023-180-000641-3 del 15 de febrero de 2023 y correos electrónicos de fechas 22 de febrero y 16 de marzo de 2023, información del cumplimiento de actividades contempladas en los diferentes planes relacionadas con el Ciclo de Vida del Servidor Público y sus evidencias de acuerdo con el alcance y el último resultado de la medición del clima laboral.

El Grupo de Talento Humano mediante correos del 14 y 28 de marzo de 2023, da respuesta parcial a la información solicitada.

**POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra inmersa en la Primera Dimensión Talento Humano del MIPG, la cual “(...) 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 (...)”<sup>1</sup>, y cuyo propósito es “permitir que la entidad cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral”<sup>2</sup>.

El Ministerio adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG mediante la Resolución 000198 del 30 de abril de 2018, así como sus políticas, entre ellas la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Por otra parte, el Ministerio cuenta con la “Política de Gestión del Talento Humano - DE-GTH-01, Versión 4 del 27 de junio de 2016”, debidamente socializada y publicada en la web de la entidad <https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-SIG.aspx?MP=4&PR=5>, y a través del Proceso Gestión del Talento Humano se cumple la labor estratégica dentro de la entidad pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades

<sup>1</sup> Manual MIPG Función Pública 2021, pág. 20

<sup>2</sup> Manual MIPG Función Pública 2021, pág. 21

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

estructurales y coyunturales. La planificación debe comprenderse como un proceso dinámico que siempre está en movimiento y que requiere de constante actualización.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad, además del propósito antes citado, se desarrolla a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los Planes Institucionales: Plan Anual Institucional de Capacitación; Plan Anual de Trabajo SSGT; Plan de Incentivos; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos y el Programa de Bienestar, implementados para cada vigencia.

Conforme lo establecido en el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 los anteriores planes se encuentran integrados en el Plan de Acción Institucional, tanto para la vigencia 2022 como 2023. La anterior situación se evidencia en el documento pdf y el anexo en Excel publicados en la web de la entidad para ambas vigencias: [https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=/planeacion-control-gestion/Gestin/PLANEACION/Plan\\_de\\_Accion\\_%28Plan\\_Gasto\\_Publico%29&FolderCTID=0x01200081515342FAE90E4AAD4549D3E2B8F290&View=%7b2D85220A-BC39-4A6D-8A8C-E61ECED99CF8%7d](https://www.minagricultura.gov.co/planeacion-control-gestion/Gestin/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=/planeacion-control-gestion/Gestin/PLANEACION/Plan_de_Accion_%28Plan_Gasto_Publico%29&FolderCTID=0x01200081515342FAE90E4AAD4549D3E2B8F290&View=%7b2D85220A-BC39-4A6D-8A8C-E61ECED99CF8%7d)

Para la vigencia 2023, tal como se realizó para el 2022, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó en la sesión del 30 de enero de 2023, el Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recurso Humano, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos y el Plan de Previsión Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme se constata en el Acta No. 1 – 2023.

## **CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Teniendo en cuenta las etapas del Ciclo de Vida de los Servidores Públicos del Ministerio (Ingreso, Permanencia y Retiro) y de acuerdo con el alcance establecido para el presente seguimiento, a continuación, se presentan los resultados obtenidos de la verificación a las actividades desarrolladas para cada etapa conforme lo verificado y la información reportada por el Grupo de Talento Humano:

**a. ETAPA INGRESO:** En esta etapa se encuentran actividades relacionadas con los procesos de selección, entre ellos, concursos de méritos, nombramientos, evaluación del periodo de prueba, verificación de vacantes, revisión del derecho preferencial o en su defecto revisión en el banco de hojas de vida, análisis de cumplimiento de requisitos, entrevista, selección del candidato, expedición y aprobación del acto administrativo, posesión del nuevo servidor, inducción, entre otros.

Para el desarrollo de esta etapa el Ministerio cuenta con el Procedimiento PR-GTH-02 “*Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario*”, cuyas 23 actividades iniciales hacen relación al ingreso de los futuros funcionarios.

Entre las actividades ejecutadas por el Ministerio, durante el término establecido en el alcance de este seguimiento, se evidenció que la entidad durante la vigencia 2022 y el primer mes del 2023, suscribió resoluciones de nombramientos provisionales en vacantes definitivas, vacantes temporales y nombramientos ordinarios. Desde la resolución 00255 del 8/08/2022 hasta la fecha

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

del presente, se encuentran divulgadas en la intranet de la entidad, actividad que se viene ejecutando a partir del 24 de febrero de 2023: <https://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/homePage.aspx>



De los actos administrativos divulgados, aleatoriamente se tomaron las Resoluciones 00266 y 00313 del 2022 y 0007 del 2023 en las cuales se realizan nombramientos provisionales en una vacante definitiva, encontrando que, en los considerandos de las mismas, manifiestan el procedimiento adelantado al interior de la entidad y ante la CNSC, así:

Que en aras de garantizar los principios de publicidad y transparencia que rigen la función administrativa y teniendo en cuenta el resultado de la revisión a la planta de personal efectuado por el Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa fue publicado en la cartelera virtual de la entidad por el término de tres (3) días hábiles, comprendidos del 13 al 17 de enero de 2023, sin que se hubiese recibido reclamación alguna por parte de los funcionarios de carrera administrativa, por vulneración a sus derechos, quedando en firme el resultado.

Que la vacante del empleo Profesional Especializado Código 2028 Grado 18 de la planta de personal del Ministerio, fue reportada a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la aplicación SIMO, en los términos definidos por la misma en el instructivo que hace parte integral de la circular número 2019100000117 del 29 de julio de 2019.

**Observación OCI:** Conforme el Concepto 393441 del 29 de octubre de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece, entre otros aspectos que (...) *“Previamente a su provisión, el nominador o su delegado debe reportar la vacante a través del Sistema de Apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad - "SIMO", por tanto, cumplida esta obligación, no se requerirá solicitar autorización ante la CNSC para proveer los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional”*, actividad que no se encuentra en el procedimiento PR-GTH-02 *“Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario”*, toda vez que éste establece que se debe solicitar autorización para proveer una vacante a la CNSC y no el reportar a SIMO la vacante, sin embargo, se evidencia en las resoluciones de *“Nombramiento provisional de una vacante definitiva”* antes citadas, que el Ministerio está cumpliendo con los lineamientos establecidos por la CNSC.

**NC:** Procedimiento PR-GTH-02 *“Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario”* desactualizado con relación a la Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* y/o lineamientos de la CNSC.

Otra actividad detectada, es la publicación en la página web del Ministerio de las Hojas de Vida - Cargos Directivos <https://www.minagricultura.gov.co/ministerio/recursos->

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

[humanos/Paginas/Aspirantes.aspx](#), sin embargo, se encontró que publican Hojas de Vida para cargos diferentes al Nivel Directivo tales como: Asesor y Profesional. Conforme aclaración del Grupo de Talento Humano y la normativa de transparencia se deben publicar las Hojas de Vida de los aspirantes a cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

#### Aspirantes cargos Transparencia por Colombia

En el momento el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural no tiene ofertas de empleo disponibles. Gracias por su consulta.

#### Carrera Administrativa

Las convocatorias de personal en las Entidades del Estado, se realizan a través de concursos de mérito, los cuales son administrados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. De acuerdo con lo anterior, los recomendados consultar permanentemente la página web: [www.cnsc.gov.co](#).

#### Aspirantes a servidores Públicos

Se publican los nombres y hojas de vida de ciudadanos que aspiran a ocupar cargos de libre nombramiento y remoción en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, para que la ciudadanía los conozca y pueda presentar objeciones.

Por ej):

<b>Director</b> CARLOS ARTURO FERRO MOLAS	Quien aspira al cargo de Asesor, código 1020, grado 11, del Despacho del Ministro.
--	--

Éstos de interés: Los recomendados consultar permanentemente la página web: [www.cnsc.gov.co](#).

#### Certificaciones Laborales

Para mayor información

#### Publicación de Hojas de Vida - Cargos Directivos

[Hojas de Vida de los Aspirantes a los Cargos Directivos de la Subdirección Financiera Código 0150 Grado 19](#)

[Hoja de Vida Liorch Paula Ortiz Cuempe quien aspira al cargo de Profesional Especializado Código 2028 Grado 17](#)

[Hoja de Vida Consuelo Inés Nuñez Pinzón cargo de Subdirectora Administrativa Código 0150 Grado 19](#)

[Hoja de Vida Adriana María Jaramillo Pinzón cargo de Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21](#)

[Hoja de Vida Jennifer Andrea Bermúdez Dossán cargo de Secretaria General Código 0035 Grado 25](#)

[Hoja de Vida Lileiva María Arroyo quien aspira al cargo de Asesor Código 1020 Grado 12](#)

[Hoja de Vida Paula Arreola Hernández Villalba quien aspira al cargo de Asesor Código 1020 Grado 12](#)

[Hoja de Vida Darío Alcides Fajardo Montaña quien aspira al cargo de Viceministro de Desarrollo Rural Código 0020](#)

[Hoja de Vida Néstor Elvarado Velásquez Santibáñez quien aspira al cargo de Director Técnico Código 0100 Grado 20](#)

[Hoja de Vida Salvador Haysi Rojas quien aspira al cargo de Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21](#)

[Hoja de Vida Manuel Caicedo Hoya Salazar quien aspira al cargo de Jefe de Oficina Código 1045 Grado 14](#)

**Observación OCI:** De las Hojas de Vida-Cargos Directivos publicadas en la página web se seleccionaron aleatoriamente 24 hojas de vida, para verificar el cumplimiento de su registro en el SIGEP y en el aplicativo por la Integridad Pública - Ley 2013 de 2019 del DAFP, el cual forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), requisito previo a la posesión, encontrando que de las 24 hojas de vida seleccionadas, 16 se encuentran registradas en el SIGEP, sin embargo, 3 de éstas no tienen la información actualizada con respecto al Ministerio y 8 de las 24 no se encuentran registradas.

Así mismo y teniendo en cuenta que los empleos del Nivel Directivo tienen el deber de declarar la información en el aplicativo por la Integridad Pública, tal como lo establece el parágrafo 1º del artículo 2 de la Ley 2013 de 2019: *“La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. A quienes no aplica el ingreso y retiro del cargo, será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes o recursos públicos”*, se procedió a excluir a los funcionarios que no se encuentran en Nivel Directivo y se verificó que 18 funcionarios responsables, nueve (9) están incumpliendo con este deber de declarar y uno (1) no registra la información para la posesión como Jefe de Oficina del Ministerio.

La siguiente tabla consolida los resultados de la anterior verificación:

No.	NOMBRE	SIGEP		LEY 2013/19		CARGO	OBSERVACIONES HV
		SI	NO	SI	NO		
1	Marlon Alexander Aragón Calderón		X		N/A	Prof. Esp 21	No figura en el SIGEP toda vez que aún no se ha posesionado,
2	José Antonio López Gutiérrez	X*			X	Subdirector Financiero Código 0150 Grado 19	*Aparece en el SIGEP pero en otra entidad, la información del Ministerio no se registra, lo anterior por encontrarse en trámite de solicitud de comisión para ejercer de LN.
3	Adriana María Jaramillo Pinzón		X		X	Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21	

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

4	Jennifer Andrea Bermúdez Dussán		X	X		Secretaria General Código 0035 Grado 25	
5	Darío Alcides Fajardo Montaña	X*		X		Viceministro de Desarrollo Rural Código 0020	Decreto No. 2169 de 9/11/2022 La información de la experiencia laboral no está actualizada, no está la del Ministerio
6	Néstor Eduardo Velásquez González	X		X		Director Técnico Código 0100 Grado 20	Cumple
7	Cecilia Matilde López Montaña		X		X	Ministra	No registra información
8	Jaime Augusto Correa Medina	X		X		Asesor Código 1020 Grado 18.	Funcionario hasta el 31/12/22 Resolución 00269 del 18/08/2022
9	Juan David Pachón Baena	X		X		Asesor Código 1020 Grado 07	Desde 05/09/22 Resolución 00299 del 23/08/2022
10	Didier Germán Chica Martínez	X			N/A	Asesor Código 1020 Grado 14.	Resolución 00261 del 09/08/2022 como Asesor
11	Laura Nataly Caballero Salinas	X			X	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Desde el 19/08/2022 Figura SIGEP como profesional Especializado igual que en la Planta a sept. En la web aspira para el cargo de Director: Hoja de Vida Laura Nataly Caballero Salinas quien aspira al cargo Director Técnico Código 0100 Grado 20 Resolución 00325 del 14/09/2022 como Profesional Especializada 2028-13
12	Jorge Antonio Cuenca Osório	X		X	N/A	Jefe de Oficina Código 1045 Grado 16. Jefe OAPyP	Desde el 02/09/2022 Resolución 00298 del 23/08/2022
13	Diana Rocío Parra Oviedo		X		N/A	Jefe Oficina Código 1045 Grado 14 Oficina Asesora Jurídica	No figura en el SIGEP posiblemente por no ser ya funcionaria del MADR Resolución 00262 del 09/08/2022
14	Andrés Leonardo Parra Cristancho	X		X		Director Técnico Código 0100 Grado 20 Ordenamiento Social	Desde el 08/09/2022 Resolución 00317 del 06/09/2022
15	Nicolas Peña Tenjo	X		X		Director Técnico Código 0100 Grado 20.	Resolución 00271 del 19/08/2022
16	Luis Alberto Villegas Prado	X			X	Viceministro Código 0020	Desde el 07/09/2022 Decreto No. 1815 de 5/09/2022
17	Sandra Marcela Torres Forero	X			X	Director Técnico Código 0100 Grado 20. Cadenas Agrícolas	Desde el 12/09/2022 Resolución 00318 del 06/09/2022
18	Aura María Duarte Rojas	X		X		Director Técnico Código 0100 Grado 20. Cadenas Pecuarias	Desde el 12/09/2022 Resolución 00315 del 05/09/2022
19	María del Pilar Ruiz Molina	X		X		Director Técnico Código 0100 Grado 20. Innovación	Desde el 12/09/2022 Resolución 00316 del 05/09/2022
20	Catalina Balcázar Salamanca		X		X	Secretaria General Código 0035 Grado 23.	No figura en el SIGEP posiblemente por no ser ya funcionaria del MADR Decreto 1699 del 16/08/2022
21	Catalina Franco Gómez	X			N/A	Asesor Código 1020 Grado 12.	Funcionario hasta el 27/11/22 Renuncia Res. 00403 del 25/11/2022 Resolución 00268 del 17/08/2022 Nombramiento
22	William Alfredo Sandoval Sandoval		X	X		Jefe Oficina de las TIC 0137-21	Resolución 00300 del 23/08/2022
23	Luis Enrique López Carrizosa		X		N/A	Prof. Especializado 2028-18	Resolución 0007 del 20/01/2023 Nombrado Prof. Esp. Resolución 0012 del 27/01/2023 Designado como Coordinador TH
24	Manuel Camilo Mojica Salazar	X		X	N/A	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Desde el 29/11/2022

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

**NC:** Incumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 2013 de 2019 artículo 2, parágrafo 1º, con el deber de registrar la información en el SIGEP y declarar y publicar la información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, respectivamente, requisito previo para la posesión.

**OM:** Teniendo en cuenta que el Sistema SIGEP de la Función Pública al momento de diligenciar las Hojas de Vida no da la opción de firmarlas, tal como se evidenció en las hojas de vida publicadas en la web del Ministerio, se recomienda, que las Hojas de Vida de cada funcionario que reposen en el Grupo de Talento Humano se encuentren debidamente firmadas y fechadas, tanto por el funcionario como por el Coordinador del Grupo de Talento Humano.

**OM:** Con ocasión de la anterior oportunidad de mejora se procedió a verificar los procedimientos y formatos que el Grupo de Talento maneja en el SIG, encontrando el Procedimiento PR-GTH-03 ADMINISTRACIÓN Y CUSTODIA DE HISTORIAS LABORALES, V7, el cual establece en la actividad 1 del numeral 6º la verificación de los soportes de la Hoja de Vida, conforme el formato “Lista de Chequeo”, el cual no se encuentra adoptado en el SIG y el documento mencionado en la actividad 6 “Soportes Hoja de Vida, F04-PR-ALI-07”, no corresponde ni a la Lista de Chequeo ni a Soportes Hoja de Vida, de acuerdo con la siguiente imagen:

6. DESARROLLO			
No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DOCUMENTO
1	Recibir la documentación requerida para el nombramiento y acto de posesión del nuevo funcionario de acuerdo con la normatividad vigente. De acuerdo con el tipo de vinculación siempre se debe verificar que los soportes entregados concuerden con lo relacionado en el formato “lista de chequeo”.	Coordinador del Grupo de Talento Humano y Funcionario Asignado	Soportes Hoja de Vida, F04-PR-ALI-07

Por lo anterior, se recomienda ajustar el procedimiento y adoptar la Lista de Chequeo que está en uso.

Se verificó, de acuerdo con la información reportada por el Grupo de Talento Humano, la base de datos de la Planta de Personal de 293 cargos, correspondiente a 245 de Carrera Administrativa CA y 48 de Libre Nombramiento LN, con corte a 31 de diciembre de 2022 y 31 de enero de 2023, encontrando que:

**Planta de personal a 31 de diciembre de 2022**

Desde mayo de 2022 al 31 de diciembre de 2022, la entidad realizó las siguientes novedades de ingreso:

- Ingresaron 29 funcionarios desde mayo al 31 de diciembre de 2022.
- Carrera Administrativa 85 cargos de los cuales: 12 son vacantes (10 definitivas y 2 temporales)
- Libre Nombramiento 48 cargos: 20 son vacantes definitivas (6 encargados y 14 sin proveer).
- En provisionalidad 160 cargos

**Planta de personal a 31 de enero de 2023:**

Durante el mes de enero de 2023, la entidad realizó las siguientes novedades de ingreso:

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

- Ingresaron 02 funcionarios.
- Carrera Administrativa 88 cargos de los cuales: 18 son vacantes (13 definitivas y 5 temporales)
- Libre Nombramiento 48 cargos: 18 son vacantes definitivas (4 encargados y 14 sin proveer).
- En provisionalidad 156 cargos.

Conforme la aclaración dada por la funcionaria responsable de la información del Grupo de Talento Humano, la diferencia que se presenta en los cargos en Carrera Administrativa se debe a que durante el 2022 se realizaron nombramiento en provisionalidad y durante el mes de enero presentaron su renuncia, por lo tanto los cargos vuelven a ser de Carrera Administrativa.

### **CARTELERA VIRTUAL DE TALENTO HUMANO**

De acuerdo con la información reportada por el Grupo de Talento Humano y lo evidenciado en la Cartelera Virtual de Talento Humano de manera aleatoria, se encontró:

#### **Convocatorias Nombramientos Provisionales**

**Vigencia 2022:** De las 12 convocatorias evidenciadas en la Cartelera Virtual solamente la publicada del 28 de junio de 2022 - Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 14 no se encuentra relacionada en la respuesta de Talento Humano, sin embargo, y conforme aclaración de la funcionaria responsable de Talento Humano, este nombramiento se llevó a cabo con un funcionario que venía en el cargo de Auxiliar Administrativo grado 10, quien renunció y posteriormente, fue nombrado en el Grado 14, situación que se evidencia en la Planta de Personal.

Con respecto a lo evidenciado en la Cartelera Virtual de Talento Humano no se constataron 9 cargos de los reportados por el Grupo de Talento Humano, a lo cual la funcionaria responsable de Talento Humano manifestó que las convocatorias se van eliminando una vez cumplido el término de publicación por eso no se pueden evidenciar en su totalidad.

A continuación, se presentan los listados aportados en las respuestas del Grupo de Talento Humano con relación a nombramientos ordinarios y en provisionalidad durante el alcance de este seguimiento (mayo 2022 al 31 de enero 2023), así:

#### Listado de nombramientos y acto administrativo:

#	NOMBRAMIENTOS ORDINARIOS VIGENCIA 2022	
	EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
1	Asesor Código 1020 Grado 14	Resolución No. 000201 de 29/06/2022
2	Asesor Código 1020 Grado 14	Resolución No. 000261 de 9/08/2022
3	Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 14	Resolución No. 000262 de 9/08/2022
4	Secretario Ejecutivo Código 4212 Grado 26	Resolución No. 000263 de 10/08/2022
5	Secretaria General Código 0035 Grado 23	Decreto No. 1699 de 17 /08/2022
6	Asesor Código 1020 Grado 18	Resolución No. 000269 de 18/08/2022
7	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000271 de 19/08/2022
8	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Resolución No. 000266 de 12/08/2022
9	Asesor Código 1020 Grado 12	Resolución No. 000268 de 17/08/2022



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

10	Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 16	Resolución No. 000298 de 23/08/2022
11	Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21	Resolución No. 000300 de 23/08/2022
12	Asesor Código 1020 Grado 7	Resolución No. 000299 de 23/08/2022
13	Viceministro Código 0020	Decreto No. 1815 de 5/09/2022
14	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000317 de 6/09/2022
15	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000316 de 5/09/2022
16	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000315 de 5/09/2022
17	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000318 de 6/09/2022
18	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Resolución No. 000325 de 14/09/2022
19	Asesor Código 1020 Grado 12	Resolución No. 000341 de 23/09/2022
20	Profesional Especializado Código 2028 Grado 16	Resolución No. 000333 de 20/09/2022
21	Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	Resolución No. 000332 de 20/09/2022
22	Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21	Resolución No. 000365 de 18/10/2022
23	Asesor Código 1020 Grado 7	Resolución No. 000362 de 12/10/2022
24	Secretario Ejecutivo Código 4212 Grado 26	Resolución No. 000381 de 02/11/2022
25	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Resolución No. 000376 de 31/10/2022
26	Viceministro Código 0020	Decreto No. 2169 de 9/11/2022
27	Jefe de Oficina Asesora Código 1045 Grado 14	Resolución No. 000398 de 24/11/2022
28	Asesor Código 1020 Grado 12	Resolución No. 000416 de 6/12/2022
29	Asesor Código 1020 Grado 12	Resolución No. 000427 de 6/12/2022
30	Secretaria General Código 0035 Grado 23	Decreto No. 2584 de 17 /08/2022

#	NOMBRAMIENTOS ORDINARIOS VIGENCIA ENERO 2023	
	EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
1	Director Técnico Código 0100 Grado 20	Resolución No. 000445 de 27/12/2022
2	Jefe de Oficina Código 0137 Grado 21	Resolución No. 000429 de 23/12/2022

#	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES VIGENCIA 2022	
	EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
1	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Resolución No. 000198 de 28/06/2022
2	Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 11	Resolución No. 000200 de 29/06/2022
3	Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 10	Resolución No. 000189 de 24/06/2022
4	Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 14	Resolución No. 000212 de 13/07/2022
5	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Resolución No. 000266 de 12/08/2022
6	Técnico Administrativo Código 3124 Grado 15	Resolución No. 000313 de 1/09/2022
7	Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 12	Resolución No. 000319 de 6/09/2022

#	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES VIGENCIA ENERO 2023	
	EMPLEO	ACTO ADMINISTRATIVO
1	Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	Resolución No. 000007 de 20/01/2023

**Observación OCI:** Realizada la verificación de manera aleatoria de los nombramientos registrados por Talento Humano frente a la Planta de Personal a 31 de diciembre de 2022 y 31 de enero de 2023, se encontró que:

- Para el mes de enero de 2023 se efectuó 2 nombramientos según la planta de personal, sin embargo, se evidencian 3 conforme los datos aportados por Talento Humano. La anterior situación se presenta porque el funcionario Néstor Eduardo Velásquez González quien es funcionario de CA desde el año 1993 se le concedió comisión de Libre Nombramiento a partir del 2 de enero de 2023, conforme información de Talento Humano.

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

- Para el corte a 31 de diciembre de 2022 se efectuó 29 nombramientos según la planta de personal, sin embargo, se evidencian 37 conforme los datos aportados por Talento Humano; De acuerdo con la información suministrada por la funcionaria responsable del Grupo de Talento Humano, de los 37 funcionarios 8 presentaron renuncia.
- El Grupo de Talento Humano reporta nombramientos durante el mes de junio de 2022, conforme las Resoluciones 000198, 000200, 000189 y 000201, sin embargo, en la planta de personal a 31 de diciembre de 2022, no se evidencia dicha información. Conforme aclaración de Talento Humano estas situaciones obedecen a que los funcionarios se posesionaron en los primeros días de julio y en la planta de personal aparece es esta fecha y no la de la resolución.

Otra actividad que debe ser ejecutada por la entidad son las inducciones a los nuevos funcionarios, tal como lo establece el artículo 7º del Decreto-ley 1567 de 1998: *“Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción (...).*

*a. Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”.*

El Ministerio contempla dentro de los Planes Institucionales de Capacitación vigencias 2022 y 2023 el *“Programa de Inducción”*, publicados en la página web de la entidad <https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx>, los cuales establecen que *“El Grupo de Talento Humano desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores de la entidad, donde se transfieren los conocimientos de forma dinámica y proactiva, donde al culminar el proceso se evalúe la apropiación del funcionario”*

Subrayado fuera del texto


Lo anterior, contradice con lo establecido en el artículo 7º del Decreto-ley 1567 de 1998 antes citado, en cuanto a la periodicidad del desarrollo de los procesos de inducción.

**NC.** El Programa de Inducción conforme los Planes Institucionales de Capacitación 2022 y 2023, incumple con lo establecido en el literal a del artículo 7º del Decreto-ley 1567 de 1998.

**b. DESARROLLO – PERMANENCIA:** En esta etapa se debe garantizar los procesos de evaluación del desempeño, la caracterización de los servidores públicos y de la planta de personal, los planes de bienestar y capacitación, el desarrollo del plan estratégico de Talento Humano, las mediciones de clima laboral, la promoción del código de integridad, reinducción, Salud Ocupacional, entre otros.

Igualmente, para el desarrollo de esta etapa, el Ministerio aplica la actividad 24 del procedimiento PR-GTH-02 *“Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario”*.

De acuerdo con los lineamientos de la Función Pública en cuanto a la Priorización, temática, estructura y propósito de la formación y capacitación para los servidores públicos, donde se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal, soportadas en una serie de variables como Política de Estado, Cultura de la Ética, la probidad y la integridad, valores del servidor público y la visión de desarrollo y equidad, cuenta con un ciclo de formación orientado por unas temáticas priorizadas, resultado de un enfoque de desarrollo humano en las que las

 <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px;">El campo es de todos</span> <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minagricultura</span>	<b>FORMATO</b>	Versión 9
	<b>Informe Auditoría Interna de Gestión</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

personas movilizan las organizaciones y quienes se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de la Entidad.

### Plan Institucional de Capacitación

Se evidencia que el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, fue aprobado en el Comité Institucional de Gestión de Desempeño en la sesión del 27 de enero del 2022 y adoptada mediante la Resolución 00070 de 2022.

Para la vigencia 2023, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó en la sesión del 30 de enero de 2023, el Plan Institucional de Capacitación conforme el Acta No. 1 – 2023 y se evidenció durante el desarrollo del presente seguimiento que la entidad mediante la Resolución No. 00037 del 14/02/2023 adoptó el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Bienestar Social de Minagricultura para la vigencia 2023.

Una parte del ciclo de formación mencionado está relacionado con 4 ejes temáticos conformado por Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación del Valor Público, Transformación Digital y Probabilidad y Ética de lo Público, ejes que están contemplados en el Programa Institucional de Capacitación.

De acuerdo con los cuatro ejes temáticos antes mencionados, a continuación, se presenta el resultado de la encuesta realizada por el Grupo de Talento Humano a los funcionarios del Ministerio:

#### Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación



Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

#### Eje 2. Creación de Valor Público

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



Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

### Eje 3. Transformación Digital



Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

### Eje 4. Probidad y Ética en lo Público



Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

Así mismo se presentó en el Comité Institucional de Desempeño en enero del 2022, las metas a cumplir de acuerdo con los 4 ejes.

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

### Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Excel avanzado	TIC – SENA
	Actualización Contratación Estatal	MADR
	Curso de Inglés – Bilingüismo	SENA – Función Pública
SABER HACER	MIPG	ESAP
	Big Data / ecosistemas	TIC
	Seguridad Social	ESAP
	Gramática, y escritura	ESAP – SENA
SABER SER	Servicio al cliente	SENA – ESAP
	Trabajo en equipo	Colsubsidio
	Comunicación Asertiva	ARL POSITIVA

Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

### Eje 2 Creación del Valor Público

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	MGA	DNP
	MIPG	ESAP
	Actualización en normatividad de tránsito	Aliado Estratégico
	Capacitación en mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Aliado Estratégico
	Seguridad vial	Aliado Estratégico
SABER HACER	Actualización Tributaria	Aliado Estratégico
	MECI	Función Pública
	Construcción de indicadores	SENA/ESAP
SABER SER	Lenguaje claro	DNP
	Curso de Redacción	
	Servicio al Ciudadano – Relacionamento con el ciudadano	SENA
	Gobernanza Pública	ESAP

Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

### Eje 3 Transformación Digital

COMPETENCIA DIMENSIÓN	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
SABERES	Habeas Data	MADR
	Big data	MADR
SABER HACER	Creación de cultura digital para el bienestar	MADR
	Herramientas Tecnológicas	
SABER SER	Creación de ecosistemas digitales	MADR

Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

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

#### Eje 4. Probidad y ética de lo público

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMÁTICAS	ACTIVIDAD
<b>Empatía y solidaridad</b>	Desigualdades locales y globales	Aliado Estratégico
<b>Agencia individual y de coalición</b>	Creación de “poder junto con otros y no sobre otros”	Aliado Estratégico
<b>Compromiso participativo y democrático</b>	Código de Integridad	Función Pública – Colsubsidio - MADR
<b>Estrategias de comunicación y educación</b>	Comunicación asertiva	Aliado Estratégico
<b>Habilidades de transformación del conflicto</b>	Lenguaje no verbal	SENA
	Dialogo y generación de paz	ESAP
	Mitigar los conflictos de grupo e individuales	Función Pública
<b>Práctica reflexiva continua</b>	Habilidad de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia	Función Pública

Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

**Observación OCI:** Se observa que, para los diferentes ejes, se encuentran los mismos temas, tal es el caso de BIG DATA, Comunicación Asertiva y MIPG.

De igual forma se observa que para la capacitación de las temáticas en las metas propuestas, no se cumplieron algunas como son: Excel avanzado, gramática y escritura, trabajo en equipo, MGA, Actualización tributaria, Construcción de indicadores, Lenguaje claro, Curso de redacción, Gobernanza Pública, entre otros, impidiendo el cumplimiento a las metas propuestas para el Plan de Capacitación.

De acuerdo con las encuestas realizadas a los funcionarios para el primer eje, se observa que fueron 8 las principales temáticas que desearían tener conocimiento. Estas fueron: Actualización en Contratación Estatal, Normas de Redacción y Gramática, Comunicación Asertiva, Office 365, Normatividad en Seguridad Social, Herramientas para elaborar estadísticas, Capacitación lenguaje de señas y Actualización Auditoría Financiera.

Al verificar las metas propuestas a cumplir presentadas en el Comité, se observa que se encuentran inscritas las temáticas Excel Avanzado, Gramática y Escritura, pero no se realizó capacitación para la vigencia a evaluar en el 2022.

Así mismo, dentro de las encuestas realizadas por los funcionarios, se cuenta con temáticas como herramientas para elaborar estadísticas, lenguaje de señas, actualización auditoría financiera, que tampoco se tuvieron en cuenta en la meta propuesta por el Grupo de Talento Humano.

En cuanto al segundo eje, Creación de Valor Público, el resultado de la encuesta arroja que las temáticas más importantes fueron: Formulación de políticas públicas, atención al ciudadano, comunicación asertiva, construcción de indicadores y diplomados conocimientos del sector público.

De las anteriores temáticas, solo se tuvo en cuenta para las metas de capacitación, Atención al Ciudadano, temática que se encuentra duplicada en la encuesta, generando incertidumbre en la consolidación de la información.

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

Para el tercer eje, Transformación Digital, la encuesta muestra 5 temáticas principales a saber: Office 365, Excel Avanzado, Capacitación en herramientas tecnológicas, Cursos de sistemas e ISO 27001.

De las anteriores temáticas y de acuerdo con las metas presentadas ante el Comité Institucional de Desempeño, se tuvo en cuenta Herramientas Tecnológicas.

Para el último eje, Probidad y Ética de lo Público, las primeras temáticas, como resultado a la encuesta realizada por los Funcionarios, fueron: Valores Institucionales, Código de Integridad, Resolución de Conflictos y Capacitación Plan Anticorrupción.

De acuerdo con las metas de capacitación presentadas al Comité Institucional de Desempeño, la temática que coincide con la encuesta fue Código de Integridad.

Sin embargo, durante el periodo de evaluación para la elaboración de este informe, se realizaron capacitaciones que coinciden con algunas metas propuestas, tal como se observa en el cronograma 2022, en las siguientes imágenes y tabla:



**CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2022**  
 ¡Todas las actividades están pensadas para ti, te invitamos a participar!

<b>enero</b>	Primera Capacitación (CNDC) Evaluación parcial del Segundo Semestre y calificación definitiva del período 2020-2021	Segunda Capacitación (CNDC) Instalación parcial del Segundo Semestre y calificación definitiva del período 2020-2021
<b>febrero</b>	Proceso de Mejoramiento Brigadista - Inducción	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>marzo</b>	Capacitación COPASIT - Inspecciones	Segunda Capacitación Buenas Prácticas en Supervisión de Contratos y/o Convenios
<b>abril</b>	Segunda Capacitación Buenas Prácticas en Supervisión de Contratos y/o Convenios	Segunda Capacitación Buenas Prácticas en Supervisión de Contratos y/o Convenios
<b>mayo</b>	Charlas Cópulas - Curso virtual Excel (Avanzado)	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>junio</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>julio</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>agosto</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>septiembre</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>octubre</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>noviembre</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI
<b>diciembre</b>	Capacitación para la Brigada en Incendios	Capacitación Comité de Convivencia Resolución de Conflictos - JRI



CAPACITACIÓN 2022			
MAYO	HABEAS DATA-SEGURIDAD INFORMACIÓN HUELLAS DE CARBONO PENSIONADOS NEGOCIOS FIDUCIARIOS SISTEMA INTEGRADO DE CONSERVACIÓN	SEPTIEMBRE	BIG DATA NORMATIVIDAD CONTRATACIÓN INDUCCIÓN ALTOS DIRECTIVOS ECONOMÍA DEL CIUDADANO

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

JUNIO	PRIMEROS AUXILIOS CIBERSEGURIDAD SEPARACIÓN RESIDUOS POLITICA SERVICIO CIUDADANO LGBTI	OCTUBRE	SEGURIDAD VIAL PRACTICAS AMBIENTALES AHORRO ENERGIA SIMULACRO TERREMOTO RESPONSABILIDAD DE LA SUPERVISIÓN INDUCCIÓN INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL PREVENCIÓN Y ATENCION DE DESASTRES
JULIO	ORDEN Y ASEO FONTIBON PISTA BRIGADA VALORES INSTITUCIONALES BIG DATA AGENCIA JUDICIAL CODIGO DE INTEGRIDAD DIPLOMADO MIPG GENERALIDADES SIGEP II DIPLOMADO INNOVACIÓN	NOVIEMBRE	BRIGADA VIATICOS COMUNICACIÓN ASERTIVA REINDUCCIÓN USO EFICIENTE Y AHORRO ENERGIA COPAST CAPACIDAD PLANIFICACIÓN CAPACITACIÓN POSCONFLICTO
AGOSTO	TIPS OFFICE GESTIÓN CONTRACTUAL YO BLOGUEO AHORRO Y USO FICIENTE DE ENERGIA EXPEDIENTES ELECTRÓNICOS-PQRS COLPENSIONES FORMATO UNIFICADO DE EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN CONTRATOS CLUB CONVERSACIONAL INGLES	DICIEMBRE	CONTRATOS LLAMADA EXTORSIVA ESONOMÍA EN EL TRABAJO SEGURIDAD VIAL

Para la presente vigencia se divulgó en la intranet [https://camponet.minagricultura.gov.co/Documents/PlanCapacitacionYBienestar/2023/Cronograma\\_capacitacion\\_2023.jpg](https://camponet.minagricultura.gov.co/Documents/PlanCapacitacionYBienestar/2023/Cronograma_capacitacion_2023.jpg), el cronograma mensual de las actividades de capacitación a realizar:





 <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px;">El campo es de todos</span> <span style="background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px; margin-left: 10px;">Minagricultura</span>	<b>FORMATO</b>	Versión 9
	<b>Informe Auditoría Interna de Gestión</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

## PROGRAMA DE BIENESTAR

Para el caso del Programa de Bienestar, su objetivo es generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio y sus familias, propendiendo a generar un óptimo clima laboral que genere motivación, contribuya a aumentar la productividad y crecimiento personal y profesional.

Como propuesta del Grupo de Talento Humano, presentó ante el Comité Institucional de Desempeño en enero 27 del 2022, la siguiente información.



Fuente: Presentación Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2022

**Observación OCI:** De la imagen anterior, podemos evidenciar que no se encuentra la información completa, dado que existen líneas sin nombre de temática, por lo que no se puede observar los demás temas de interés. Así mismo, en la gráfica se presentan 29 propuestas conforme se puede establecer en el número de líneas, pero realmente se observan 15 temas, perdiendo así información para la toma de decisiones.

Las actividades de bienestar efectuadas durante el periodo de seguimiento conforme el cronograma establecido, se pueden observar en las siguientes imágenes y tabla:

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



**CRONOGRAMA DE BIENESTAR 2022**  
Todas las actividades están pensadas para ti, te invitamos a participar!

- enero:** Campaña Bici al Trabajo, Día del Periodista, Día del Camarero y Fondeador, Celebración de cumpleaños.
- febrero:** Día del Conductor, Día de la Mujer, Día del Hombre, Semanas Impertitas - Olimpiadas Agro, Celebración de cumpleaños, Cultura Digital, Mito de la Cerdita, Celebración de Cumpleaños.
- marzo:** Día de la Familia, Día de la Madre, Día del Inmigrante, Día de la Celebración, Feria de Vivienda FNA - Salud Psicosocial - Yoga, Día del Niño de Lancashire, Mueve el Tiempo Libre - Caminata, Día del Programa de Servicio Comunitario, Celebración de Cumpleaños.
- abril:** Día del Secretario, Día de la Tierra, Día del Alfabeto, Semana Santa - Charla Preparación, Día del Café - Escuela Terapéutica, Educación y Buenas prácticas de comportamiento, Celebración de Cumpleaños.
- mayo:** Vacaciones Recreativas, Día del Padre, Día del Servidor Público, Día del Abogado - Día del Zootecnista, Semana de la Pesca Activa, Edificios de Vida saludable, Celebración de Cumpleaños.
- junio:** Día del Abogado, Promoción del Voluntariado, Red de apoyo - Sembrando el Progreso, Promoción de Inclusión Laboral y Social, Celebración de Cumpleaños.
- julio:** Día del Economista, Día del Conductor, Trabajo Bici Presión, Inclusión Empresarial, Celebración de Cumpleaños.
- agosto:** Día del Abogado, Promoción del Voluntariado, Red de apoyo - Sembrando el Progreso, Promoción de Inclusión Laboral y Social, Celebración de Cumpleaños.
- septiembre:** Feria Fondo Nacional del Ahorro, Semana de la Salud, Día de la Anidad, Encuentro de Parajes - Día del Amor y la Amistad, Día del, los Impertitas, Amigos y generosidad, Celebración de Cumpleaños.
- octubre:** Mantenimiento de Salud mental, Semana Cultural, Halloween, Celebración de Cumpleaños.
- noviembre:** Día del Administrador de Empresas, Día del Psicólogo - Día del Agente, Día del Abogado del padre - Detección Acoso Laboral, Día de la Cultura, Celebración de Cumpleaños.
- diciembre:** Renovación de Valores, Nombres de Agentes, Semana de personas con discapacidad, Celebración de Cumpleaños.



BIENESTAR			
MAYO	SENSIBILIZACIÓN OSTEOMUSCULAR HIGIENE POSTURAL BENEFICIOS FNA DIA DE LA MADRE BINGO FAMILIAR DIA DE LA AFROCOLOMBIANIDAD FERIA DEL SERVICIO CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS	SEPTIEMBRE	CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD CHARLA ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES CHARLA PREVENCIÓN Y DEECCIÓN DEL CANCER FERIA DE LA SALUD FERIA FINANCIERA SISTEMA DE GESTIÓN ELECTRÓNICA DIA INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO RUMBATERAPIA
JUNIO	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO LACTANCIA MATERNA CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS HABITOS DE VIDA SALUDABLE FERIA FINANCIERA SPA FACIAL SENSIBILIZACIÓN LGBTI VACACIONES RECREATIVAS DIA DEL ABOGADO DIA DEL PADRE PENSIÓN SOFIA DIA DEL ZOOTECNISTA	OCTUBRE	HALLOWEEN CANCER DE MAMA CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS
JULIO	SALUD VISUAL DIA DEL CONDUCTOR VACACIONES RECREATIVAS FERIA COLSUBSIDIO CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS	NOVIEMBRE	CHARLA DETECCIÓN ACOSO LABORAL CHARLA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER CHARLA OSTEOMUSCULAR DONACIÓN DE SANGRE FERIA EMPRENDIMIENTO FERIA FINANCIERA SALUD PSICOSOCIAL

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

AGOSTO	CAMPAÑA SANITAS CUMPLEAÑOS AGOSTO TALLER NUTRICIÓN DIA DEL ABUELO RECONOCIMIENTO PENSIONADA TALLER YOGA	DICIEMBRE	CHARLA MANEJO DEL ESTRÉS RUMBATERAPIA RENOVACIÓN DE VALORES
--------	--	-----------	---

Fuente: Elaboración propia

Para la presente vigencia se divulgó en la intranet [https://camponet.minagricultura.gov.co/Documents/PlanCapacitacionYBienestar/2023/Cronograma\\_bienestar\\_2023.jpg](https://camponet.minagricultura.gov.co/Documents/PlanCapacitacionYBienestar/2023/Cronograma_bienestar_2023.jpg), el cronograma mensual de las actividades a realizar de Bienestar:



### Medición del Clima Laboral

El Ministerio en cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2021, el cual contempla la actividad “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”, realizó dicha medición en el 2021 con el acompañamiento de la Caja de Compensación Colsubsidio y la aplicación del siguiente proceso:

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

**Proceso realizado para la medición de Clima**

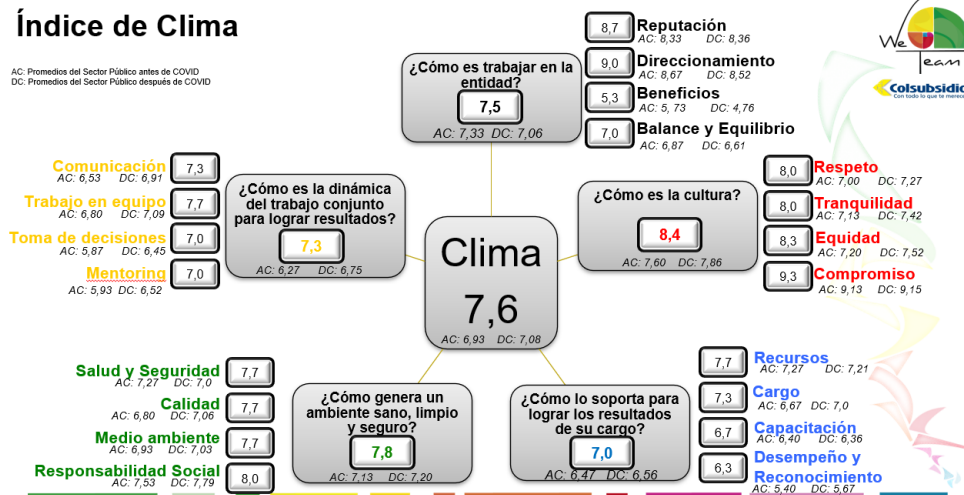
Fecha	Tipo	Objetivo	Acuerdos y compromisos
24 de mayo de 2021	Reunión virtual	Revisar metodología y condiciones de la oferta	La oferta es aprobada por el cliente y se procede a solicitar autorización de Educación y gestión de OC para poder enviar mail con encuesta para conocimiento del cliente
24 de mayo de 2021	Correo electrónico	Información base de la encuesta y envío de modelos de campañas de expectativas	Se envía información al cliente de herramienta y campañas de expectativas y se confirman fechas conversadas en la reunión para el inicio del proceso
3 de junio de 2021	Correo electrónico	Envío de base de datos de funcionarios por parte del cliente	Se recibe y se actualiza la información de acceso en la plataforma
3 de junio de 2021	Reunión virtual	Diagnóstico y profundización de la situación actual para la aplicación de la Medición 2020	Se diagnostica en todos los ejes de clima la percepción de RRHH para el análisis posterior de resultados
11 de junio de 2021	Correo electrónico	Envío de encuesta modelo para conocimiento de Recursos Humanos	Cliente conoce la encuesta y se hacen preguntas sobre la base de datos
12 de junio al 22 de julio de 2021	Reportes de seguimiento por correo	Envío de informes periódicos de nivel de respuesta	Se mantiene informado al cliente del nivel de respuesta de la encuesta para garantizar cobertura
22 de julio de 2021	Correo electrónico de notificación de cierre	Cerrar la encuesta para procesar resultados y coordinar reunión de presentación de informe	Cierre de encuesta
10 de agosto de 2021	Reunión virtual	Presentación de resultados	Entrega de informe de resultados

De acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 se encuentra incluido en el numeral 5.2 Ejes Temáticos “Mejora del Clima Laboral conforme la medición 2023”.

Los resultados obtenidos se evidencian en el informe final del 10 de agosto de 2021 arrojando un Índice del Clima Laboral del 7.6 y remitidos por el Grupo de Talento mediante correo electrónico:

**Índice de Clima**

AC: Promedios del Sector Público antes de COVID  
DC: Promedios del Sector Público después de COVID



Fuente: Información remitida por el Grupo de Talento Humano a través de correo electrónico de fecha 18/03/2023

Inicialmente se toman las preguntas generales para después evaluar las actividades individualmente.

A la pregunta *¿Cómo es trabajar en la Entidad?* La respuesta generó una calificación de 7.5, por lo que hay que realizar actividades que encaminen a la mejora.

A la pregunta *¿Cómo es la cultura?* La respuesta tuvo una calificación de 8.4, por lo que se observa que se ha generado buena cultura dentro del Ministerio.

A la pregunta *¿Cómo lo soporta para lograr los resultados de su cargo?* La calificación de la respuesta fue de 7.0, un poco baja, por lo que hay que mejorar realizando actividades para ello.

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

A la pregunta *¿Cómo genera un ambiente sano, limpio y seguro?* La respuesta generó una calificación de 7.8, lo cual genera buenos resultados en temas de bienestar.

De acuerdo con la imagen *“Índice de Clima”*, se toman las actividades individualmente, observando que el Ministerio tiene alta calificación (>8.0) en las variables de Reputación, Direccionamiento, Compromiso, Responsabilidad Social, Respeto, Equidad y Tranquilidad, por lo que hay que realizar algunas actividades para mantener o subir más la evaluación.

En cuanto a las calificaciones de las variables Recurso, Cargo, Calidad, Medio ambiente, Salud y Seguridad, Comunicación y Trabajo en equipo, presentan un valor entre 7.3 y 7.7, se necesita realizar actividades para mejorar la calificación.

Respecto a las calificaciones de las variables Balance y Equilibrio, Toma de decisiones, Mentoring, Capacitación, Beneficios, Desempeño y reconocimiento, tuvieron valores entre 5.3 y 7.0, las cuales necesitan generar un plan de trabajo que mejore las calificaciones y así elevar el nivel del Clima Organizacional del Ministerio.

**OM:** Con relación a las calificaciones más bajas, se encuentran Beneficios (5.3), Desempeño y Reconocimiento (6.3) y Capacitación (6.7) es importante tomar acciones que identifiquen la baja calificación y realizar un plan de acción para evitar que esta baja calificación se vuelva a presentar.

### Evaluaciones de Desempeño

A continuación, se presentan los resultados de las últimas evaluaciones de desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción periodo 2021-2022, conforme lo reportado por el Grupo de Talento Humano:

EDL CARRERA ADMINISTRATIVA PERÍODO 2021 - 2022		
NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	CALIFICACION
Asesor	2	Sobresaliente
Profesional	45	44 (Sobresaliente) 1(Satisfactorio)
Técnico	11	Sobresaliente
Asistencial	17	Sobresaliente

EDL LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION PERÍODO 2021 - 2022		
NIVEL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CALIFICACION
Profesional	4	Sobresaliente
Técnico	2	Sobresaliente
Asistencial	3	Sobresaliente

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

**Observación OCI:** De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, se observa que ninguno de los funcionarios de los diferentes niveles de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, tuvo calificación baja por lo que no se generaron planes de mejoramiento individuales.

## Encargos

Otra actividad ejecutada por la entidad durante el periodo del alcance de este seguimiento y conforme la verificación realizada a la Cartelera Virtual de Talento Humano y la información aportada por el Grupo de Talento Humano se evidenció que:

- En la Cartelera Virtual se evidencian 10 convocatorias para 2022, así:

PUBLICACION PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS MEDIANTE ENCARGOS EN LA CARTELE VIRTUAL 2022		
2 DE JUNIO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	Fabio Hernán Clavijo Dimate
2 DE JUNIO DE 2022	Secretario Código 4178 Grado 14	Luis Fernando Barrera Ochoa
23 DE JUNIO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	Socorro del Carmen Aguas Pineda
28 DE JUNIO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Nubia García Bautista
14 DE JULIO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Carlos Julio Sierra Mora
30 DE AGOSTO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Nubia García Bautista
31 DE AGOSTO DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Carlos Julio Sierra Mora
2 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	Ruth Mary Ibarra Guevara
19 DE SEPTIEMBRE DE 2022	Técnico Administrativo Código 3124 Grado 18	Edith Teresa Maldonado Figueredo
2 DE NOVIEMBRE DE 2022	Profesional Especializado Código 2028 Grado 21	Jesús María Martínez Rivera

- Talento Humano reporta 8 encargos para la misma vigencia y ninguna para el 2023, conforme la siguiente tabla:

ENCARGOS EMPLEOS CARRERA ADMINISTRATIVA S/N GTH	
VIGENCIA 2022	ENERO 2023
Profesional Especializado Código 2028 Grado 14	NO SE REALIZARON
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	
Profesional Especializado Código 2028 Grado 18	
Secretario Código 4178 Grado 14	
Profesional Especializado Código 2028 Grado 15	
Profesional Especializado Código 2028 Grado 17	
Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 12	
Técnico Administrativo Código 3124 Grado 18	

- No se evidencia, en la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, todos los cargos Profesional Especializado Grado 17 y Grado 14 que se encontraron publicados en la Cartelera Virtual. Conforme aclaración de la funcionaria responsable del Grupo de Talento Humano se evidencian varias convocatorias del cargo Profesional Especializado Grado 17, toda vez que los funcionarios Carlos Sierra y Nubia García, no aceptaron dicho

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

encargo y por cambio de Administración se publicaron nuevamente. El encargo fue aceptado por la funcionaria Ruth Mary Ibarra Guevara.

- No se evidencia el cargo Auxiliar Administrativo Grado 12 reportado por Talento Humano, publicado en la Cartelera Virtual.

### Reinducción:

Se da cumplimiento a lo establecido en el Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998 en lo que respecta a la periodicidad de su realización. Se evidenció que durante el mes de noviembre de 2022 se realizaron dos capacitaciones de manera virtual y presencial, como se corrobora en los listados de asistencia aportados por el Grupo de Talento Humano.

### Código De Integridad

La entidad cuenta con un Código de Integridad que “(...) *ha sido construido sobre principios, valores, creencias y comportamientos, consolidados en la cultura organizacional de esta entidad con el fin de constituirlos en acciones inherentes a nuestro actuar diario*”<sup>3</sup>.

Durante el periodo evaluado se evidenciaron diversas actividades, tales como: capacitaciones, concursos y eventos enfocados a fortalecer al interior de la entidad los valores en los Servidores Públicos y generar confianza de la ciudadanía hacia los funcionarios del Ministerio.

**c. RETIRO:** En esta etapa se desarrollan actividades tendientes a la desvinculación de los servidores de la planta del Ministerio, por cualquiera de las causales contempladas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004, la terminación de la provisionalidad y a la expedición del acto administrativo correspondiente, el reporte de la novedad, el pago respectivo y la transferencia de la historia laboral al archivo de servidores inactivos.

Igualmente, para el desarrollo de esta etapa, el Ministerio aplica las actividades 25 a la 30 del Procedimiento PR-GTH-02 “*Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario*”.

Entre las actividades ejecutadas por el Ministerio, durante el término establecido en el alcance de este seguimiento, se evidenció que la entidad durante la vigencia 2022 y el primer mes del 2023, suscribió resoluciones de retiros e insubsistencias, las cuales se encuentran socializadas al interior de la entidad, en la intranet – Camponet: <https://camponet.minagricultura.gov.co/Pages/homePage.aspx>, tales como las siguientes Resoluciones que se evidenciaron de manera aleatoria: Para el primer mes 2023: las 00007, 00006 y 00020 del 13, 20 y 30 de enero de 2023, respectivamente y para la vigencia 2022: las 00256, 00258, 00260 del 08 de agosto del 202; 00270 del 18 de agosto de 2022; 00272, 00273, 00274, 00275, 00276, 00277, 00278, 00279, 00280, 00281, 00282, 00283, 00284, 00285, 00286, 00287, 00289, 00290, 00291, 00292 y 00293 todas del 22 de agosto de 2022. Así mismo, las Resoluciones 00301 del 23 de agosto, 303, 307 del 26 de agosto de 2022 y 00311 del 31 de agosto de 2022.

<sup>3</sup> Código de Integridad MADR

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

Se evidenciaron las resoluciones de Insubsistencia Nos. 00267 y 00288 del 17 y 22 de agosto de 2022, respectivamente y la Resolución 0297 del 23 de agosto de 2022 en la cual se da por terminada una relación laboral y reglamentaria.

La siguiente tabla muestra los funcionarios que se retiraron durante la vigencia 2022 y el primer mes del 2023, de acuerdo con la información reportada por el Grupo de Talento Humano, donde se evidencia que 64 funcionarios se retiraron durante el 2022 y 10 durante el mes de enero 2023, es de aclarar que, durante el 2022 seis funcionarios presentaron su renuncia y fueron nombrados inmediatamente para mejorar sus condiciones laborales:

#	FUNCIONARIOS RETIRADOS S/N TH	
	VIGENCIA 2022	ENERO 2023
1	Fabiola María Garzón	Victor Raúl Orozco Quintero (CA)
2	Jairo Fernando Muñoz Vanegas	Nydia Astrid Carrero Barrera (CA)
3	Adan Antonio Ramírez Zuluaga	Jaime Augusto Correa Medina (LN)
4	Elkin José Bechara Velasquez	Gloria Estefanny Posada Zaraza (NP)
5	Luis Alfonso Ramírez Camelo	Claudia Marcela Garcia Santos (NP)
6	Lury Arantxa Cardenas del Benazir Cardenas Bejarano	Cesar David Muñoz Lombana (NP)
7	Diana Lucia Casallas Acosta	Edgar Eduardo Collante Robles (NP)
8	Ruben Dario Arango Pinzón	Jeimmy Vanessa Tiboche Rodríguez (NP)
9	Natalia Catalina Benítez Yepez	Sandra Marcela Torres Forero (LN)
10	Karla Paola Jimenez Ramos	Maria del Pilar Ruiz Molina (LN)
11	Sofia Ortiz Abaunza	
12	Yerli Catherine Piraquive Monroy	
13	Margarita Maria Palacio Jaramillo	
14	Camilo Andres López Mendoza	
15	José Heriberto Castro López	
16	Rafael Ricardo Paba Ortiz	
17	Sabino Guerrero Montoya	
18	Angela María Pantoja Morales	
19	María de Jesús Rincón Vargas	
20	María Cristina Jiménez Alzate	
21	Yolanda Isabel Cassiani Tejada	
22	Rodolfo Enrique Zea Navarro	
23	Martha Lucia Rodríguez Lozano	
24	Angelo Quintero Palacio	
25	Hector Iván Suárez Betancur	
26	Pedro Antonio Gaviria Muñoz	
27	Gina Paola Perez Soto	
28	Pablo Ramírez Restrepo	
29	Miguel Ángel Aguiar Delgadillo	
30	Luz Marleny Gutiérrez Salcedo	
31	Claudia Sofia Ortiz Rodríguez	
32	Sergio Enrique Ramírez Payares	
33	Isabel Teresa Campo Eljach	
34	Camilo Ernesto Santos Arévalo	
35	Luis Felipe Duarte Ramírez	
36	Luz Cely Sanabria Díaz	
37	Wilber Jairo Vallejo bocanegra	
38	Carlos Eliecer Carrillo Esmeral	
39	Jessika Alejandra Vera medina	
40	Guillermo Elías González Ganem	



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

41	Ángel Antonio Tapia Ariza
42	Alfonso Javier Celedón Simón
43	Jorge Hernando Cáceres Duarte
44	German Parra Bustamante
45	Laura Julieth Saavedra Rueda
46	Lury Arantxa Cardenas del Benazir Cardenas Bejarano
47	Meyler Alfonso Cabrera González
48	Luis Javier Pinilla Palacio
49	María Claudia Jiménez Alarcón
50	Norbey Octavio Garavito Cancelado
51	Luis Humberto Guzmán Vergara
52	Sindy Paola Salcedo Serrano
53	Jose David Velásquez Rodríguez
54	Lorena Constanza Gómez Ramírez
55	María Fernanda Cepeda Gómez
56	Juan Gonzalo Botero Botero
57	Angela María Burbano Paredes
58	Edna Tatiana Martínez Aguilar
59	Yudy Estella Pulgarín Marín
60	Felipe Márquez Calle
61	Sonia Amada Gutiérrez -Rivero
62	Diana Rocio Parra Oviedo
63	William Alfred Sandoval Sandoval
64	Catalina Franco Gomez

**Observación OCI:** Se encontró que la funcionaria Lury Arantxa Cárdenas del Benazir Cárdenas Bejarano, presenta dos retiros durante el 2022, situación que, de acuerdo con la información suministrada por Talento Humano, se debe a que después del primer retiro se le nombró en otro cargo al cual posteriormente renunció.

Otro caso que se presenta es el del funcionario Sabino Guerrero Montoya, quien renunció al cargo que venía desempeñando en Provisionalidad para ser nombrado en otro cargo de mayor grado.

No se pudo establecer las causas de los retiros presentados ni se conocieron las encuestas aplicadas a los exfuncionarios, a pesar de que el Ministerio cuenta con el formato F09-PR-GTH-02 “Entrevista de Retiro” adoptado el 28 de abril de 2021, V1., lo cual no permitió que se realizara un análisis de las posibles causas de retiro, teniendo en cuenta el alto número de deserción presentado durante el 2022.

### ASPECTOS ENCONTRADOS:

ITEM	NC <sup>4</sup> /OM <sup>5</sup>	DESCRIPCION
1	NC	Se evidencia en la Caracterización del Proceso, que la normatividad se encuentra desactualizada. (Decreto 1499 de 2017)

<sup>4</sup> **NC: No conformidad.** Es un hallazgo cuya evaluación indica un incumplimiento de los requisitos, por lo que se debe implementar un Plan de Acción)

<sup>5</sup> **OM: Oportunidad de mejora.** Es un hallazgo en el cual sí existe un cumplimiento, pero a pesar de ello se determina, bajo criterios objetivos, que existe un margen de mejora para optimizar más una actividad, tarea o proceso concreto, para agregar valor

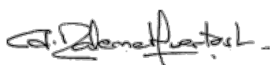


 El campo es de todos Minagricultura	<b>FORMATO</b>	Versión 9
	<b>Informe Auditoría Interna de Gestión</b>	<b>F01-PR-CIG-02</b>
		FECHA DE EDICIÓN 25/08/2020

ITEM	NC <sup>4</sup> /OM <sup>5</sup>	DESCRIPCION
<b>2</b>	<b>NC</b>	Incumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 2013 de 2019 artículo 2, parágrafo 1º, con el deber de registrar la información en el SIGEP y declarar y publicar la información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, respectivamente, requisito previo para la posesión.
<b>3</b>	<b>NC</b>	Desactualizado el Procedimiento PR-GTH-02 “Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario”.
<b>4</b>	<b>NC</b>	El Programa de Inducción conforme los Planes Institucionales de Capacitación 2022 y 2023, incumple con lo establecido en el literal a del artículo 7º del Decreto-ley 1567 de 1998.
<b>5</b>	<b>OM</b>	Implementar acciones necesarias que identifiquen la baja calificación de la Evaluación del Clima Organizacional.
<b>6</b>	<b>OM</b>	Establecer controles para que las Hojas de Vida del formato de la Función Pública de cada funcionario que reposen en el Grupo de Talento Humano, se encuentren debidamente firmadas y fechadas, tanto por el funcionario como por el Coordinador del Grupo de Talento Humano
<b>7</b>	<b>OM</b>	Ajustar el Procedimiento PR-GTH-03 ADMINISTRACIÓN Y CUSTODIA DE HISTORIAS LABORALES, V7 y  Adoptar la Lista de Chequeo que está en uso.

## CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a través del Grupo de Talento Humano viene cumpliendo con lo normado en los Decretos 1083 de 2015 y 612 de 2018, entre otros y la Circular Externa DAFP No. 100-024.

Se realizan capacitaciones y eventos de bienestar adicionales a las planteadas en las metas propuestas por el Grupo de Talento Humano, para el beneficio de los funcionarios y contratistas.

	Jefe oficina de Control Interno Auditor líder	Auditor asignado	Auditor asignado
<b>Firmas</b>			
<b>Nombre</b>	Ana Marlene Huertas López	Gretty Balcázar Torres	Efraín Palacios Montaña