
 Control interno a la gestión	<b>Formato</b>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

<b>Tipo de informe</b>	<b>Preliminar ( ) Final ( X )</b>	<b>Fecha de emisión</b>	20	03	2024
<b>Dirección, Proceso y/o Proyecto Auditado</b>	Proceso de Gestión de Talento Humano – Coordinación de Talento Humano				
<b>Título de la actividad</b>	Política de Gestión del Talento Humano				
<b>Objetivo</b>	Evaluar 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				
<b>Alcance</b>	La auditoría se realizará en febrero de 2024 de forma mixta (virtual-presencial) con el apoyo del Grupo de Talento Humano. Se enfocará en las actividades realizadas entre el 1 de febrero del 2023 y enero 31 del 2024.				
<b>Limitaciones</b>	No se presentaron limitaciones en el desarrollo de esta evaluación.				

## 2. CRITERIOS

- 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 Ley 1567 de 1998 “*Por el cual se crean 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 número 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.*”

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

- 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 del 23 de febrero de 2021 cuyo asunto es:” *Formulación y Publicación del Plan Estratégico del Talento Humano*” -
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 5 – marzo de 2023.
- Resolución MADR 424 del 9 diciembre de 2013 “*Por el cual se crea y organiza el Grupo Interno de Trabajo Interno de Talento Humano en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, se le asigna responsabilidades y designa su coordinador*”.
- Resolución 198 de 2018 “*Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se conforman los Comités Institucional y Sectorial de Gestión y Desempeño*”.
- Documentos del Proceso Gestión de Talento Humano en el SIG (DE-GTH-01 Política de Gestión del Talento Humano V4, Caracterización y demás documentos)

### 3. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno en cumplimiento con lo señalado en la Ley 87 de 1993 y de acuerdo con lo establecido en el programa anual de auditorías internas y seguimientos de la vigencia 2024, realizó la evaluación a la política de Gestión de Talento Humano del Ministerio de Agricultura y Desarrollo.

La verificación y evaluación se realizó en las siguientes fases:

- Consulta de la política de Talento Humano en el Sistema Integrado de Gestión, actualmente se encuentra publicada la versión 4 del 27 de junio de 2016.
- Consulta de los 6 planes año 2023 publicados en la web institucional enlace: <https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FPlanes%20de%20Talento%20Humano%2F2023&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31&View=%7BD834E631%2DBFEB%2D44ED%2DA3ED%2DC15F9573942E%7D>
- Consulta de los 6 planes año 2023 publicados en la web institucional enlace <https://www.minagricultura.gov.co/Planes%20de%20Talento%20Humano/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2FPlanes%20de%20Talento%20Humano%2F2024&FolderCTID=0x012000D6595E2F28247B48B238D07A96484E31&View=%7BD834E631%2DBFEB%2D44ED%2DA3ED%2DC15F9573942E%7D>
- Solicitud de Información y con los respectivos soportes de 75 variables, en su mayoría tomadas del diagnóstico realizado por el Grupo de Talento Humano de acuerdo con el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública “*Matriz geth*”

 Control interno a la gestión	<b>Formato</b>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

versión 4 8 2023” y posteriores retroalimentaciones de la respectiva información suministrada por el Grupo de Talento Humano.

## Desarrollo

La evaluación se generó a partir de los soportes suministrados por el Grupo de Talento Humano adscrito a la Subdirección Administrativa de la entidad.

### Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra inmersa en la Dimensión Talento Humano del Modelo Integral de Planeación y Gestión, se concibe como: *“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 talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”,* el propósito se relaciona con *“ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos”* y esta dimensión orienta *“el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual”*.

El propósito de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco de MIPG, es *“permitir que las entidades cuenten 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. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad”*.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG incluye las Rutas de Creación de Valor, como: *“una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas. Las Rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en*

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

*conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces”, para el desarrollo de la política el MIPG, dispone de etapas las cuales se desarrollaran a través de los siguientes componentes:*

### 3.1. Planeación del Talento Humano y Disponer de Información



El Ministerio adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG mediante la Resolución 198 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”, 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 estructurales y coyunturales. La planificación debe comprenderse como un proceso dinámico que siempre está en movimiento y que requiere de constante actualización. En cuanto a la política desde el año 2016 no se actualiza, razón por la cual se recomienda su actualización en el marco del modelo integrado de planeación versión 5 de marzo de 2023.

Para la vigencia 2024, tal como se realizó para el 2023, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobó en la sesión de enero de 2024, 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 – 2024.

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.

En cuanto al Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, se encuentra publicado en la página web de la institución de acuerdo con la normatividad establecida, y en el marco de circular 100-024 del 23 de febrero de 2021 del DAFP, cuenta con un diagnóstico, Planeación Estratégica, la evaluación (seguimiento y control) entre otros

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

elementos. Con respecto al diagnóstico no se encuentran todas las variables que de acuerdo con los lineamientos de MIPG establecidos en la matriz de diagnóstico desarrollada por el DAFP.

### *Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano*

El Grupo de Talento Humano en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación y Prospectiva, en el mes de noviembre de 2023, realizaron el autodiagnóstico a través de la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el cual se encuentra publicado en el siguiente enlace:



<https://minagriculturaco.sharepoint.com/sites/MIPG/SitePages/Home.aspx?CT=1707235789652&OR=OWA-NT&CID=11ca022d-8e52-8e68-fad8-3b4929cb3ff6> – Talento Humano, el contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la entidad identifica fortalezas y aspectos a mejorar, se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados por el DAFP (Básico Operativo, Transformación y consolidación); de acuerdo con la información consignada en el informe la política se encuentra en un cumplimiento del 82,9%; discriminados en Planeación con el 90.9%, Ingreso con 72,1% y Retiro con el 51,7%.

### *Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano*



El Grupo de Talento Humano diseñó la estrategia a seguir para el mejoramiento en el formato establecido por el DAFP “*Matriz geth versión 4 8 2023*” en el aparte denominado plan de acción, en donde se describen los resultados del diagnóstico y el Plan de Acción a seguir con el fin consolidar la política de gestión del Talento Humano.

De acuerdo con la matriz de diagnóstico “*Matriz geth versión 4 8 2023*” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el equipo auditor tomó la siguiente muestra y realizó la respectiva evaluación:


Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Arreglo institucional	Información con respecto a: Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad	Para la vigencia 2023, no se generó ninguna reestructuración del organigrama de la Entidad, por cuanto el Grupo de Talento Humano sigue siendo una responsabilidad de la Subdirección Administrativa, adscrita a Secretaría General	La revisar la Información del Sistema Integrado de Gestión, se encuentran en los Procesos de Apoyo.  Para lo cual se recomienda desde el Proceso de Gestión de Talento Humano, y con el apoyo del Grupo de Administración de Sistema Integrado de Gestión realizar la gestión para la inclusión en los procesos estratégicos de la entidad mientras se desarrolla de la reestructuración de la entidad.	OM

 <p>Control interno a la gestión</p>	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<h2>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</h2>		Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Conocimiento normativo y del entorno	Mecanismo utilizado para conocer los temas normativos y del entorno - considerando el propósito y las funciones del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a los servidores públicos	Actualización del normograma del proceso de talento humano en la caracterización y revisión permanente en páginas oficiales en caso de ser necesario	A través del Sistema Integrado de Gestión, cuenta con la Opción de NORMOGRAMA, distribuidos en 24 procesos Institucionales en el siguiente enlace: <a href="https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/mapa_procesos_SIG.aspx">https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/mapa_procesos_SIG.aspx</a>  Y referenciado por la caracterización de los 24 procesos.	C
Conocimiento normativo y del entorno	Mecanismo utilizado para conocer los temas normativos y del entorno aplicable al proceso de TH	Actualización del normograma del proceso de talento humano en la caracterización y revisión permanente en páginas oficiales en caso de ser necesario	A través del Sistema Integrado de Gestión, cuenta con la Opción de NORMOGRAMA, para el proceso de Gestión de Talento Humano referenciado en la caracterización de este, en el siguiente enlace: <a href="https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-Normograma.aspx">https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-Normograma.aspx</a>	C
Conocimiento normativo y del entorno	Mecanismo utilizado para conocer los temas normativos y del entorno aplicable a los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.	Actualización del normograma del proceso de talento humano en la caracterización y revisión permanente en páginas oficiales en caso de ser necesario	A través del Sistema Integrado de Gestión, cuenta con la Opción de NORMOGRAMA, para el proceso de Gestión de Talento Humano referenciado en la caracterización de este, en el siguiente enlace: <a href="https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-Normograma.aspx">https://www.minagricultura.gov.co/SIG/Paginas/buscador-Normograma.aspx</a>  Obsecración: Al revisar el Normograma de Gestión de Talento Humano, no se encuentran registradas todas las guías emitidas por la Función Pública. Por favor revisar e informar al respecto.  Respuesta: "No se han incluido aún las guías en el normograma del proceso"	OM
Conocimiento normativo y del entorno	Evaluación de Impacto a las actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de las personas que se desvinculan.	El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, exalta la labor del servidor que se desvincula por pensión a través de mensajes	La OCI no evidenció la evaluación de impacto de las actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado de las personas que se desvinculan.  Solo hace referencia, a funcionarios que se pensionan, pero no a los demás funcionarios para dar estricto cumplimiento del lineamiento.	NC
Conocimiento normativo y del entorno	Evaluación de Impacto realizadas actividades de programas de desvinculación de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional.	Durante la vigencia 2023 a través del Programa de Bienestar realizó una actividad con los servidores a los que les hacía falta entre 5 y un año para pensión, el cual tuvo un impacto positivo	La OCI no evidenció las evaluaciones de impacto realizadas actividades de programas de desvinculación de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional.  Se encuentra las respectivas evidencias de las actividades.	NC
Gestión de la información	Informar con que periodicidad se realiza la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP - con sus respectivas evidencias		No se Informa al respecto, pero de acuerdo con las revisiones realizadas, se realiza el seguimiento en la plataforma SIG	C
Gestión de la información	Informar, que mecanismo digital se tiene implementado identificar los empleos que pertenecen a la planta global y a la planta estructural y los grupos internos de trabajo; -	Toda esta información se puede observar en la base de datos de la planta de personal	Al revisar el archivo, no se encuentra una variable que permita reconocer cuales funcionarios pertenecen a la Planta Global.  En cuanto a la Planta Estructural, se encuentra una variable denominada dependencia por la cual se pueden realizar las diferentes consultas de los funcionarios que se encuentran vinculadas a las dependencias y Grupos.  Con respecto a la dependencia, al realizar consulta, no trae los	OM



 <p>Control interno a la gestión</p>	<h1>Formato</h1>	 <p><b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b></p>
	<h2>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</h2>	<p>Versión: <b>11</b></p>
		<p>Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b></p>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
	Adjuntar reporte, para su verificación		<p>Grupo Asociados a la dependencia, se recomienda su inclusión.</p> <p>Observación: Adjuntar archivo, donde se puede establecer quien pertenece a Planta Global. Y Planta con corte a 31 de enero de 2024. – Actualmente se encuentra en Construcción.</p>	
Gestión de la información	Informar, que mecanismo digital se tiene implementado que permite identificar los empleos, el tipo de vinculación, nivel, código y grado. Adjuntar la respectiva evidencia para su verificación	Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes	<p>El archivo en mención, cuenta la identificación de los empleos,</p> <p>El Tipo de Vinculación: (Tipo de Nombramiento) CA - Carrera Administrativa; 89 registros con 34 registros que se encuentran en vacancia - Inconsistencia en la información. LN: libre Nombramiento; 48 registros, un registro con inconsistencia, cargo vacante. NP: Nombramiento Provisional; 156 registros.</p> <p>Nivel: Directivo: 17 registros Asesor 18 registros Profesional 150 registros Técnico: 38 registro Asistencial: 70 registros, para un total 293 cargos. Igualmente cuenta con Código y Grado.</p> <p>Observación: Planta con corte a 31 de enero de 2024, para su verificación. Revisar las inconsistencias.</p> <p>En respuesta se entrega archivo Excel, con las siguientes estadísticas: CA- Carrera Administrativa; 95 registros con 30 en vacancia (Esta Vacancia, no debería tener información, no hay nombramiento para determinar su pertinencia) LN: libre Nombramiento; 48 registros, 9 cargos vacantes (Esta Vacancia, no debería tener información, no hay nombramiento para determinar su pertinencia). NP: Nombramiento Provisional; 150 registro, un registro con Vacancia - Inconsistencia en la información.</p>	OM
Gestión de la información	Informar, que mecanismo digital se tiene implementado que permite identificar los empleos, la antigüedad de los servidores, el nivel académico y el género; Adjuntar la respectiva evidencia para su verificación.	Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes	<p>El archivo en Excel, se encuentra una variable "Tiempo en la Entidad año/mes/día", donde se puede establecer la antigüedad. 46 personas están entre los 20 y 47 años servicios.</p> <p>Nivel Académico: existe una columna "ESTUDIOS (1) Profesional (2) Técnico (3) Bachiller (0) Solo Primaria": Se presenta los siguientes funcionarios sin información - Macias Ruiz Miguel Ángel, Lozano Hinestroza Sally del Carmen, Bernal Beltrán Yerli Paola y Gonzalo Morates Frank DenIZE.</p> <p>Igualmente, la columna no se encuentra parametrizada, hay registros - (Ingeniería Industrial 4 - 4, derecho 40-1)</p> <p>Con respecto al Profesional Especializado, se encuentra 35 registros sin Posgrado. Con respecto a Genero: Hombre 135, Mujer, 126 y 32 vacantes total 293.</p> <p>Observación - Se requiere, la Planta con Corte a 31 de enero de 2024, Revisar las inconsistencias y ajustar.</p> <p>En respuesta se entrega archivo Excel, con las siguientes estadísticas: Entre 20 y 45 años se encuentran 45 registros; entre 10 y 19 años 58 registros.</p>	OM

 <p>Control interno a la gestión</p>	<p align="center"><b>Formato</b></p>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
		<p align="center">Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</p>
	<p align="center">Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b></p>	

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			<p>Nivel Académico: Hace falta la parametrización del Nivel; Administrador de empresas 21, bachiller 53, Contador Público 14, Derecho 37 y 1; Economía 15.</p> <p>Se encuentran 36 registros de Profesional Especializado sin información del Posgrado.</p>	
Gestión de la información	<p>Informar, que mecanismo digital se tiene implementado que permite identificar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal por niveles. Adjuntar la respectiva evidencia para su verificación.</p>	<p>Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes</p>	<p>En el archivo se encuentra Vacancia definitiva total 26 discriminado:  Asesor 1  Profesional Especializado 19  Profesional Universitaria 1  Subdirector Financiero 1  Técnico Administrativo 3  Técnico Operativo 1</p> <p>Vacantes Temporales 6, discriminando en  Profesional Especializado 5  Secretario ejecutivo 1</p> <p>La búsqueda de las vacancias, no es fácil, no contiene la fecha de vacancia del cargo</p> <p>observación: Se requiere la Planta con Corte a 31 de enero de 2024, debe contener adicionalmente la fecha de vacancia del cargo.</p> <p>En respuesta se entrega archivo Excel, con las siguientes estadísticas:  Se encuentran 40 Vacantes - Pero dos de ellas Contiene Información, no es Vacante. En total son 38 Vacantes (31 definitivas y 7 temporal) - Falta Parametrización.</p> <p>"Se adjunta la planta al 31 de enero de 2024 por otra parte la planta de personal está siendo completamente modificada para atender estos requerimientos, se espera que para el 15 de marzo se pueda compartir tal como es requerida"</p>	OM
Gestión de la información	<p>Informar, qué mecanismo digital se tiene implementado que permite identificar los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos. Adjuntar la respectiva evidencia para su verificación.</p>	<p>Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes</p>	<p>En el archivo mencionado, no se encuentra la información relacionada con requisitos de estudios, experiencia, equivalencia y conocimientos requeridos para los cargos.</p> <p>Observación: Por favor adjuntar planta actualizada a 31 de enero de 2024, y la información requerida.</p> <p>En Respuesta: "Se adjunta la planta al 31 de enero de 2024 por otra parte la planta de personal está siendo completamente modificada para atender estos requerimientos, se espera que para el 15 de marzo se pueda compartir tal como es requerida</p> <p>Página web oficial del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural  <a href="https://www.minagricultura.gov.co/Documents/Manual_de_Funciones_y_Competicencias_Resoluci%C3%B3n_000417_de_07_de_Noviembre_de_2018.pdf">https://www.minagricultura.gov.co/Documents/Manual_de_Funciones_y_Competicencias_Resoluci%C3%B3n_000417_de_07_de_Noviembre_de_2018.pdf</a>  <a href="https://www.minagricultura.gov.co/Documents/Resolucion%2000043%20DE%202023.pdf">https://www.minagricultura.gov.co/Documents/Resolucion%2000043%20DE%202023.pdf</a>".</p> <p>Actualmente se encuentra en construcción.</p>	NC
Gestión de la información	<p>Informar, que mecanismo digital se tiene implementado que permite identificar los empleos y las personas en situación de discapacidad, de prepenión, cabezas de familia, pertenecientes a</p>	<p>Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes</p>	<p>En el archivo, se encuentra una variable correspondiente a Grupo Étnicos, cuenta con 6 registros:  &gt; 1 - BELTRAN FUENTES KAREN ROCIO Afrocolombiano 4  Negro 1</p> <p>Fuero Sindical cuenta con la siguiente Información: 113 funcionarios afiliados de acuerdo con la siguiente relación.  Sindicato Selva 1, Sintraminagro 107, Sintraminagro / suma 3</p>	OM



 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
	grupos étnicos o con fuero sindical		y Suma 2.  Pre pensionado: con 73 registros. No se encuentra variable de Personas con Discapacidad y Cabeza de familia.  Observación: Adjuntar Planta con corte a 31 de enero de 2024 - verificar incluyendo Variable con Persona con Discapacidad y Cabeza de Familia.  Respuesta: "Se adjunta la planta al 31 de enero de 2024 por otra parte la planta de personal está siendo completamente modificada para atender estos requerimientos, se espera que para el 15 de marzo se pueda compartir tal como es requerida". Con respecto a grupos étnicos: 3 registros sin información, 4 afrocolombianos y ninguno 246. Con Foro Sindical: Se encuentran 108 registros. Pre-pensionados: 72 registros. No se encuentra Información de Cabeza de familia. Se encuentran en proceso de construcción de la información	
Planeación Estratégica	evaluación de eficacia del plan estratégica del talento humano para la vigencia 2023		En el Plan estratégico de Talento Humano vigencia 2024, en su contenido se desarrolla un diagnóstico inicia del talento Humano en donde se desarrollado en 9 ítems, correspondiente a la vigencia 2023.	C

Tabla No 1. Elaborada por el equipo Auditor basados en la matriz de diagnóstico del DAFP

Como se puede observar en la tabla No. 1, en la evaluación realizada se presentaron 4 conformidades con respecto a las 14 variables tomadas para la evaluación, 7 oportunidades de Mejora y 3 no conformidades, las cuales se pueden resumir en:

### Oportunidad de Mejora:

1. Con respecto al Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad, se recomienda desde el Proceso de Gestión de Talento Humano, y con el apoyo del Grupo de Administración de Sistema Integrado de Gestión realizar la gestión para la inclusión en los procesos estratégicos de la entidad mientras se desarrolla de la reestructuración de la entidad.
2. Se encuentra debilidad en la caracterización digital de la información relacionados con la Planta Global y la discriminación individual, en algunos casos parametrización de la información empleos, nivel educativo, vacancias definitivas, temporales y no se encuentra información de colaboradores que son cabezas de familia para lo cual se recomienda la construcción de una herramienta de inteligencia de negocio, que permita la consulta en tiempo real.
3. Con respecto al conocimiento normativo y del entorno, presentan la inclusión de la normatividad tanto interna como externa, pero hace falta la colocación de todas las guías emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

No Conformidades:


1. En cuanto al conocimiento normativo y del entorno, no se cuenta con evaluación general de Impacto de las actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral las personas que se desvinculan, así mismo por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional de acuerdo con los *“Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros”*.
2. Con respecto a Gestión de la información, no se encuentra mecanismo digitales implementado que permite identificar los empleo de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos, se encuentra en construcción de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano de acuerdo con los lineamientos del MIPG *“Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros”*

## 1. Ingresos

Los Ingresos se 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 el Ministerio cuenta con el Procedimiento PR-GTH-02 *“Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del Funcionario”*, del 25 de septiembre de 2015, cuya base normativa se encuentra desactualizada, como es el caso de la Ley 909 - Modificada por 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”*, razón por la cual se recomienda la revisión del procedimiento y su actualización en el marco normativo y la política en el marco de MIPG. Este hecho fue observado en el informe de seguimiento del 31 de marzo de 2023, y aun no se ha ajustado el procedimiento.



Razón por la cual continuidad la No Conformidad *“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”*. Pero teniendo en cuenta que el Grupo de Talento

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Humano, suscribió Plan de Acción para subsanar la No Conformidad, y que solicitó su aplazamiento para desarrollarse en esta vigencia, no se requerirá de nuevo, se recomienda el cumplimiento de las actividades propuestas para la subsanación de esta no conformidad.

De acuerdo con la matriz de diagnóstico “*Matriz geth versión 4 8 2023*” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el equipo auditor tomó la siguiente muestra y realizó la respectiva evaluación:

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Conocimiento institucional	Inducción a los servidores públicos vinculados febrero de 2023 - enero de 2024 - Listado de asistencia, presentación entre otros.  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Una vez formalizado el ingreso del funcionario a la Entidad el Grupo de Talento Humano desarrolla una sesión de inducción integrando a los nuevos servidores al Ministerio, donde se le transfieren los conocimientos tanto de la entidad como del sector de forma dinámica y proactiva.	Se encuentra documento con 22 hojas con los listados de Asistencia y fechas de realización del evento y la presentación.  Conforme	C
Diversidad e Inclusión	Relación y el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	0% al 31 de diciembre de 2023	Al revisar el diagnóstico realizado por TH - presenta un porcentaje de cumplimiento del 60%  Valoración entre 40 y 60 "La entidad cuenta con vinculación de personas con discapacidad, pero aún no cumple con el porcentaje establecido en el decreto".  De acuerdo con la respuesta la Valoración debería ser entre 0-20, en este caso cero.  No se está cumpliendo con el Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.  Observación: "Informar si dentro de la vigencia se presentó solicitudes de personas discapacitadas, y cuáles fueron los resultados del proceso. Información por qué se dio esta valoración realizada el año usado del 60 para el último año".  Respuesta correo 5-03-2024 "El único funcionario registrado en situación de discapacidad se retiró durante la vigencia 2023"	OM
Diversidad e Inclusión	Relación y el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad	3% de la planta de personal están entre los 18 y 28 años de edad	Se encuentra Planta de Personal, Se encuentran 34 registros sin fecha de Nacimiento (2 sin fecha de Nacimiento, 32 vacantes). Se recomienda ajustar la información de cálculo de los años con respecto a la fecha, cuando es vacante trae información con inconsistencia  De los 259 registros con fecha de nacimiento, 2 sin información y 32 vacantes para un total de 293. Para el año 2023, no hay funcionarios entre este rango,	C

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b>
	<h2>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</h2>		Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
			Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			<p>Para el año 2022, se encuentra un funcionario Para el año 2021, se en cuenta 5 funcionarios Para el año 2020, se encuentra 1 funcionario,</p> <p>Con respecto a la fecha de nacimiento y el día de hoy, se encuentran 7 registros correspondientes al 2.4%. La Planta con corte a 31 de diciembre de 2023. En el diagnóstico realizado se informa del 0,38% y la valoración es 21.</p> <p>Observación: Por favor, adjuntar la Planta a 31 de enero de 2024, con fecha de posesión y fecha de nacimiento de las dos personas que faltan con el fin de realizar el respectivo análisis de información.</p> <p>En respuesta se entregó archivo Excel. Se ajustó la fecha de las dos personas que faltaban, se realizó consulta nuevamente y los resultados son los mismos con corte a 31 de diciembre de 2023 "Se puede filtrar la planta en edad de funcionarios por color se complementó la información de la planta al 31 de diciembre de 2023. Se anexa planta del 31 de enero de 2024"</p>	
Gestión de la información	Informar sobre la trazabilidad electrónica o física de la historia laboral de cada servido	De acuerdo con las TRD del Grupo, las historias laborales se conservan en físico dentro de la oficina de la coordinación de talento humano	<p>Observación: Visita, para la verificación.</p> <p>El día 22-02-2024, se realizó visita a la Oficina del Grupo de Talento Humano, y se realizó la verificación, cuenta un área que tiene restricción de ingreso, se verificación que el archivo se tiene estructurado en Orden Alfabético y de acuerdo con TRD de la dependencia, con sus respectivo consecutivo.</p> <p>Se informa de los controles, para el préstamo de las hojas de vida de los funcionarios a través de un archivo en Excel (Bitácora), donde se registra las hojas de vida prestadas a los funcionarios del Grupo de Talento Humano. Se comenzó a utilizar a partir del 20 de noviembre de 2023 y contiene 212 registros.</p> <p>Igualmente llevan un control sobre los documentos nuevos que van a ingresar a las hojas de vida, también se comenzó a utilizar en el mes de noviembre del año pasado cuenta con 1.178 registros.</p>	C
Gestión de la información	Informar que mecanismo digital se tiene implementado para identificar las vacantes en tiempo real, y estadísticas de tiempos de provisión. Adjuntar la respectiva evidencia para su verificación.	Se genera la información a través de la planta de personal. No se cuenta con estadísticas de tiempo de provisión	En el archivo en Excel, se encuentra la información en tiempo real de la vacante. Cuenta con 40 Vacantes entre Definitivas y temporal.	C
Gestión del desempeño	Evaluaciones de periodo de prueba entre febrero 2023 - enero de 2024	No aplica.	<p>Como no se han realizado concursos, no se han presentado nuevos funcionarios en carrera.</p> <p>En el diagnóstico realizado se informa del 100% "Los resultados de la evaluación de periodo de prueba se utilizan como insumo para el plan de capacitación o el plan de mejoramiento individual"</p>	C



 <b>Control interno a la gestión</b>	<b>Formato</b>		 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>		Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Meritocracia	evaluación de competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción entre febrero de 2023 y enero de 2024	Formato de Verificación Requisitos Mínimos para Provisión de Empleos	Conforme con la información suministrada.	C
Provisión del empleo	Listado de provisión de las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo, entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024	Se efectuó el proceso de conformidad a las normas legales de la materia.	Conforme con la Información suministrada - evidencias suministrada	C
Provisión del empleo	Listado de provisión las vacantes definitivas - Plan Anual de Vacantes entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024 - Incluir el porcentaje de cumplimiento.	Se efectuó el proceso de conformidad a las normas legales de la materia.	Conforme con la Información suministrada - evidencias suministrada	C
Provisión del empleo	Mecanismo utilizado para para verificar si existen servidores de carrera con derecho preferencial para una eventual vacante de carrera; Adjuntar listado	No se maneja listado dentro del GTH, se maneja con la planta de personal	Conforme con la Información suministrada - evidencias suministrada	C

Tabla No 2. Elaborada por el equipo Auditor basados en la matriz de diagnóstico del DAFP

Como se puede observar en la tabla No. 2, en la evaluación realizada se presentaron 9 conformidades con respecto a las 10 variables tomadas para la evaluación y 1 oportunidades de Mejora.

Oportunidad de Mejora: Con respecto a funcionarios vinculados con discapacidad, se presentó un solo caso durante la vigencia 2023 en el Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural, lo cual puede conllevar al incumplimiento del 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*”.

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

## 2. Desarrollo


En desarrollo de la Gestión de Talento Humano, se centra en la discriminación de categorías como son: Administración del Talento Humano, Bienestar, Clima Organización y Cambio de Cultura, Conocimiento Institucional, Contratistas, diversidad e inclusión, gerencia pública, gestión de la información, gestión del desempeño, negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo y valores.

De acuerdo con la matriz de diagnóstico “*Matriz geth versión 4 8 2023*” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el equipo auditor tomo la siguiente muestra y realizó la respectiva evaluación:

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Administración del talento humano	Programa de Estado Joven en la entidad  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Para la vigencia 2023, la Entidad vinculó mediante el programa estado joven 10 practicantes a diferentes dependencias del Ministerio, para cada una de las convocatorias realizados en el 2023	<p>Se entrega archivo Excel "PASANTES MINAGRICULTURA CONVOCATORIA 10 Y 11 ESTADO JOVEN", el cual cuenta con dos hojas, con un total de 16 registros, no existe coincidencia en los nombres y en la identificación.</p> <p>Observación: Informar a que se debe la diferencia. Evidencias del Proceso Carlos Andrés González Liz Karime Flórez Portilla Julián Santiago Brausin.</p> <p>Respuesta: "Estado joven funciona por convocatorias semestrales y en el año 2023 se realizó la convocatoria 10 y 11 y en cada una de ellas participaron practicantes diferentes".</p> <p>Se realizó visita a la dependencia y se verificaron los siguientes casos: 1. Carlos Andrés González Medina, se vinculó a través de la Resolución 241 del 27-02-203. 2. Liz Karime Flórez Portilla, se vinculó a través de la resolución 245 del 27-07-2023. 3. Julián Santiago Brausin Cortes, se vinculó a través de la resolución 246 del 27-07-2023.</p>	C
Administración del talento humano	Divulgación y participación del programa Servimos en la entidad  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Mediante correos electrónicos el Ministerio de Agricultura y Desarrollo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, invitaron a los servidores a conocer los beneficios que otorga la participación en el Programa.	<p>Se adjunta la divulgación del Programa Servicios,</p> <p>Para el año 2023 - Comunicaciones envió correos del 7/09/2023; 20/11/2023 Talento Humano - 9/03/2023</p> <p>Para el año 2024 - se envió correo del 12-02-2024 por parte de TH</p> <p>Observación: Informar que personas participaron</p>	C



 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			Respuesta correo del 5-03-2024 "No se cuentan con listado para el año 2023 de los servidores que hayan utilizado el programa Servimos, dado que estos no lo reportan, sin embargo en lo que va corrido del año 2024 y de acuerdo al correo enviado el pasado 12 de febrero a los servidores de la entidad para que participaran de la media beca que la Universidad EAN ofrecía a través de este programa la acreedora de la beca es la funcionaria de Libre Nombramiento y Remoción TULIA ESTELLA LLORENTE CASTILLO"  Conforme	
Administración del talento humano	Estrategía de teletrabajo en la entidad  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	La Entidad no cuenta con habilitación de modalidad de trabajo productivo Teletrabajo. No obstante, se encuentra regulado la modalidad de Trabajo en Casa. Este se facilita para aquellos funcionarios que presenten alguna situación especial que impide la asistencia de manera presencial (situación de emergencia declarada o enfermedad).	De acuerdo con el reporte del Grupo de Talento Humano no evidenció que en el ministerio se cuente con el teletrabajo implementado.  Sin embargo, presenta modalidad de trabajo en casa para situaciones especiales.  Se encuentra archivo Excel, para el año 2023, se encuentran una relación de 11 registros y para el año 2024 de 13 registros.  No se está cumpliendo con el artículo 2" del decreto 1227 de 2022 "Adición de los artículos 2.2.1.5.15 a 2.2.1.5.25 del Decreto 1072 de 2015. Adiciónense los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.5.1.25 al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo los cuales quedarán así: (...) "ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio (...) PARÁGRAFO 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas (...)"	NC
Administración del talento humano	Dotación de vestido y calzado  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Se hizo entrega de las tres dotaciones a los funcionarios beneficiados en la vigencia 2023. para la vigencia 2024 se está adelantando el proceso junto con el Sindicato	En las evidencias se encuentra la tercera entrega, correspondiente a 52 registros de beneficiados.  <b>Observación: Hace falta la evidencia de la primera y segunda, gracias - Relación de los beneficiarios.</b>  En respuesta a la observación se encuentra archivo en Excel, con la respectiva Información. - "Se anexa a la carpeta de evidencias la carpeta llamada dotación con información más detallada y un listado en Excel de beneficiarios de las 3 dotaciones"	C
Administración del talento humano	Programa de horarios flexibles en la entidad.	Existen dos horarios establecidos por resolución a los que, de acuerdo con el caso, los funcionarios se pueden acoger	Como evidencia se encuentra la resolución 30 de 7 de febrero 2023 - Donde se establece el horario flexible.  <b>Observación: hace falta la relación de los</b>	C



 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>		Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			<b>funcionarios que se encuentran acogidos a los diferentes horarios - gracias</b> Como respuesta, se adjunta archivo en Excel, con la relación del horario Flexible, cuenta con 36 registros con el horario de 7 a 4 "Se anexa un listado con la relación de los funcionarios que se acogieron al horario de 7 a 4 p.m. que es él se considera como flexible, ya que el de 9 a 6 se abolió de acuerdo con la circular que se anexó"	
Administración del talento humano	Representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	En el año 2023, se llevó a cabo la elección de los Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal para el período 2023-2025, con las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Campaña de expectativa</li> <li>- Circular convocatoria (enviada por el Despacho Ministra)</li> <li>- Elección Representante de los Empleados</li> <li>- Conformación Comisión de Personal - Acto Administrativo</li> </ul>	Conforme las con evidencias, el Periodo corresponde a 13 de octubre de 2023 a 13 de octubre de 2024	C
Administración del talento humano	Análisis periódicos de la nómina para tomar decisiones Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Cada mes se genera con el soporte de la firma contratista, la nómina se revisa por parte de la Coordinación de Talento Humano, la Subdirección Administrativa y la Secretaría general y de ello queda como soporte la firma en el resumen de la nómina	Conforme con la información suministrada.	C
Bienestar	Evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2023, e informar cuales se incluyeron para la vigencia 2024	Durante los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024, se adelantó mediante el envío de correo masivo de Talento Humano a los funcionarios de la entidad encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar e Incentivos del año 2023, y de las actividades que les gustaría que se desarrollarán para el año 2024 y que se incluyeron en el programa excepto Celebración Día del Campesino y Trabajo en caso los días lunes.	No se encuentra documento con la evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos del año 2023, evaluación en el marco de primera línea de defensa. Se encuentra resultado de las encuestas, se informa de una satisfacción del 66%, pero no se analizan las variables a incluir en la mejora para la vigencia 2024. La evaluación debería analizar temas de: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incentivos gerentes públicos articulados con los Acuerdos de Gestión</li> <li>2. Equipos de trabajo (pecuniarios)</li> <li>3. Incentivos no pecuniarios - publicación del mecanismo de selección para toda la Entidad.</li> <li>4. Criterios del área de Talento Humano - documentados y fueron divulgados a toda la Entidad</li> <li>5. Decisiones de la alta dirección - están documentadas y se han incorporado en cada vigencia</li> </ol> Observación Por facilitar archivo Excel, con las variables encuestadas Respuesta correo 5-03-2024 "Anexo 27: Archivo en Excel con las variables y participantes"	NC
Bienestar	Diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos, vigencia 2024	Para la formulación del Programa Institucional de Bienestar Social el Grupo de Talento Humano realizó la aplicación de una encuesta durante los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024 que permitiera identificar y recoger las necesidades de bienestar social manifestadas por sus	Al revisar el Anexo, como tal no es un Diagnóstico, sino una relación de la encuesta de necesidades de Bienestar, en donde participaron 57 servidores públicos, con respecto a los 254 servidores públicos (enero	NC





 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>



Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
		<p>funcionarios de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de esta, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2024 en el Ministerio.</p> <p>La encuesta fue realizada a los funcionarios a través de formatos de Google Forms. Conforme la tabulación de los resultados, se realizó la priorización de las actividades y temas de acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo de estas.</p>	<p>de 2024), que corresponde al 22.5%</p> <p>El diagnóstico debería analizar temas de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales</li> <li>2. Artísticos y culturales</li> <li>3. Promoción y prevención de la salud</li> <li>4. Educación en artes y artesanías</li> <li>5. Promoción de programas de vivienda</li> <li>6. Cambio organizacional -</li> <li>7. Adaptación laboral</li> <li>8. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio</li> <li>9. Cultura organizacional</li> <li>10. Programas de incentivos</li> <li>11. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</li> </ol> <p>Respuesta correo 5-03-2024 "Durante el año 2023, se realizó la parte operativa de las actividades de bienestar social, en la cual los servidores plasmaron las necesidades de bienestar y con base en esas necesidades se llevó a cabo la elaboración del Programa para el año 2024"</p>	
Bienestar	Evaluación del programa de entorno laboral saludable en la entidad Vigencia 2023- incorporación a la vigencia 2024	se realizó la medición del clima laboral y la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial 2023. De acuerdo con los resultados, se está adelantando un cronograma de actividades de la mano con Bienestar Social y se tuvo en cuenta para los planes de talento humano vigencia 2024	<p>Al revisar los Anexos, no se encuentra la evaluación realizada a la implementación del programa entorno laboral saludable en la entidad Vigencia 2023 correspondiente a la medición del clima laboral del año 2021. (Basado en lo que se realizó en el año 2023).</p> <p>Se encuentra información y evaluación con respecto a la medición del clima organizacional realizada para el año 2023 - que es conforme, pero no se encuentra la información requerida.</p>	OM
Bienestar	<p>Diagnóstico implementación del uso de la bicicleta en la entidad y reporta periódicamente al Ministerio de Transporte.</p> <p>Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024</p>	El Ministerio implementó el uso de la bicicleta en año 2021, mediante la resolución No. 00253 del 6 de septiembre de 2021	<p>En los anexos a los que se hace referencia no se encuentra el diagnóstico del Uso de la Bicicleta para el año 2023, no se encuentra la relación de los servidores públicos que la utilizan.</p> <p>Observación: Por favor adjuntar listado de los servidores públicos que utilizan este medio de transporte. De los reportes realizados al Ministerio de Trabajo.</p> <p>Respuesta correo 5-03-2024 "Anexo 25: Listado servidores uso de la Bici N/A No se reporta al Ministerio de Trabajo"</p> <p>Se adjunta relación de 13 funcionarios que participan en la actividad</p>	C
Bienestar	Información del Día del Servidor Público Vigencia 2023	<p>Cada 27 de junio el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural conmemora el Día del Servidor Público y reconoce a los mejores empleados de Carrera Administrativa y al Mejor de Libre Nombramiento y Remoción.</p> <p>Para el año 2023 el reconocimiento a los mejores funcionarios se llevó a en el mes de diciembre.</p>	<p>"Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. <u>Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público</u>"; lo subrayado, está Conforme.</p>	C

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>


Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			Observación Por favor, adjuntar e informar de servidores públicos que participaron en el evento y que otras actividades se realizaron.  Respuesta correo 5-03-2024 "Anexo 24: Resolución 00038 de 2023, Plan de Incentivos - Anexo 28: Mejores Empleados 2022-2023 - Anexo 29: Listado reconocimiento quinquenios 2022 (otorgados diciembre 2023)"  Conforme con la información suministrada	
Bienestar	Estrategía salas amigas de La familia lactante del entorno laboral - inscripción ante la secretaria de salud o entidad que haga sus veces, quien verificó el cumplimiento de los requisitos generales y específicos.  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	Para la vigencia del año 2023 contamos con la visita de integración social (inicios de año), fue atendida por la profesional encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo manifestado por la profesional de Integración Social, se conoció que la profesional detuvo el proceso de inscripción y modificaciones locativas dado el reporte de cambio de sede.	No se encuentra información al respecto  "Cumplimiento de la Ley 1823 de 2017; artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo"  Observación: Adjuntar las respectivas evidencias, informe de la visita realizada, relación de los servidores públicos que participaron.  Respuesta correo 5-03-2024 "La sala de lactancia se puede visitar en las instalaciones del P.A.L."  Se cuenta con el espacio, en el quinto piso	C
Capacitación	Evaluación de eficacia del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023 - que elementos de incluyeron en la vigencia actual	De acuerdo con los resultados de la evaluación de impacto realizado durante el mes de diciembre de 2023, se evidencia que los servidores tuvieron impacto positivo, las capacitaciones y sensibilizaciones deben ser continuas, y las capacitaciones deben ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.	En la evidencia no se encuentra la evaluación de eficacia del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023  Evaluación debe contener: 1. Orientaciones de la alta dirección 2. Oferta del sector Función Pública 3. Necesidades de aprendizaje organizacional, teniendo en cuenta las nuevas dinámicas de la industria 4.0. 4. Componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano 5. Aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación 6. Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje 7. contenidos que impacten las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos: 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación 2. Transformación digital 3. Creación de Valor Público 4. Probidad y Ética de lo Público 8. Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.  Igualmente en el Diagnostico realizado por Talento Humano en el marco de MIPG, evaluaron con el 100% y referencia a "se	NC

 <b>Control interno a la gestión</b>	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>		<b>Versión: 11</b>
			<b>Fecha Emisión: 11-12-2023</b>



Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			<p>ejecutaron el 100% de las actividades con la evidencia documentada correspondiente y se <u>evaluó su eficacia</u>", se está solicitando esta evaluación.</p> <p>Respuesta correo 5-03-2024 "No se realizó la evaluación de eficiencia de las charlas, sensibilizaciones y la capacitación (Atención al ciudadano, sin embargo se llevó a cabo toda la parte operativa de las actividades charlas, sensibilizaciones y la Capacitación (Atención al ciudadano)"</p>	
Capacitación	Diagnóstico de necesidades del PIC de la entidad y de los gerentes públicos para vigencia 2024	Como Insumo del PIC 2024 se solicitó a los Directivos de la Entidad (Gerentes Públicos) el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por dependencia, mediante Memorando 2023-311-007258-3 de fecha 13 de diciembre	<p>Las evidencias suministradas, no son propiamente un diagnóstico, este debe estar encaminado a través de los ítems enumerados en la solicitud (17).</p> <p>En las evidencias suministradas, hacen referencia a solicitud de necesidades de las dependencias y la evaluación de estas necesidades.</p> <p>El Plan de Capacitación 2023-2030 en sus lineamientos se encuentra "La oferta de capacitación en el ámbito organizacional público, debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros. En el mismo sentido, saber qué competencias requieren desarrollar o fortalecer las personas para desempeñar sus labores en su puesto de trabajo y, a partir de allí, determinar las prioridades para generar la oferta de capacitación" y "se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la educación superior".</p>	NC
Capacitación	Seguimiento y evaluación de los programas de aprendizaje Vigencia 2023	En relación con el diagnóstico para el PIC 2023, se tomó como programa de aprendizaje el curso de Atención al Ciudadano, esto con el fin de introducir al servidor al concepto de cultura de servicio y su importancia en el sector gubernamental.	La evidencia se encuentra la relación de los participantes de la Capacitación de "Atención al Ciudadano"	C
Clima organizacional y cambio cultural	Mediciones de clima laboral - Intervenciones realizadas y Mejoras	Entre los meses de agosto, septiembre y octubre de 2023 se aplicó a los funcionarios de la Entidad la encuesta de Clima Organizacional por parte la empresa We-Team / Colsubsidio	<p>Se cuenta con archivo "A. Conclusiones Clima MinAgr 2023", el cual tiene como objeto. "Medir la percepción que los funcionarios del MADR tienen sobre las variables que determinan el Clima Organizacional", determinaron un universo de 267 funcionario y una muestra de 161.</p> <p>Observación: Para el año 2023, con respecto a la evaluación 2021, que acciones de mejora se realizaron, con sus respectivas evidencias.</p>	C

 <b>Control interno a la gestión</b>	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	<b>Versión: 11</b>
		<b>Fecha Emisión: 11-12-2023</b>



Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Clima organizacional y cambio cultural	Qué cambios culturales orientado a garantizar la moralidad, la ética y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública, se han realizado	Para el año 2023, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, continúa con la estrategia de cambio cultural orientada a mejorar la forma de pensar de los servidores en lo relacionada con la Integridad y Transparencia como componentes de la gestión pública basada en los valores que integran el Código de Integridad del Ministerio, apoyándose en charlas de sensibilización, concurso flash, campañas de comunicación y el botón de denuncias	Se encuentran 3 carpetas con las campañas realizadas durante el año 2023: Campaña de difusión de valores - 3 archivos con la Información. Concurso con tres documentos con la información del concurso, con la participación de 8 personas. Campaña de Apropiación con dos archivos: Invitación y Resultados.  Información Conforme	C
Clima organizacional y cambio cultural	Protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y Evidencias de su ejecución.  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	<u>No se tiene información</u>	De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, -" No se tiene información" - indica que no se está atendiendo el requerimiento  En el diagnóstico realizado TH en noviembre de 2023 - este ítem tiene una valoración del 80 "La entidad ha implementado el protocolo que incluye rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual y desarrolla acciones de prevención del acoso laboral y sexual" Ley 1010 de 2006 - "ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.) 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo"  La entidad cuenta con formato "Formato-Queja-de-Presunto-Acoso-Laboral-V2", en el Sistema Integrado de Gestión, también se encuentra el documento: "Política-de-Previsión-de-Acoso-Laboral-V1" del 19 de octubre de 2020.  Está política no contiene Protocolo para la rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual incumpliendo con la norma al respecto	NC
Clima organizacional y cambio cultural	Diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo y la medición de su impacto.	<u>No se tiene información</u>	De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, -" No se tiene información" - indica que no se está atendiendo el requerimiento.  Para: Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.  En el diagnóstico realizado se informa de una evaluación de 80 que corresponde a "La	C

 <p>Control interno a la gestión</p>	<h1>Formato</h1>	 <p><b>Agricultura</b></p> <p>Código: <b>F01-PR-CIG-02</b></p>
	<h2>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</h2>	<p>Versión: <b>11</b></p>
		<p>Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b></p>


Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			<p>entidad implementó las recomendaciones generadas en el diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo".</p> <p>De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, actualmente no hay personas con discapacidad.</p>	
Conocimiento institucional	<p>Reinducción a los servidores Públicos. Listado de Asistencia, presentación entre otros.</p> <p>Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024</p>	<p>El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, lleva a cabo la inducción a sus servidores cada dos años, para el año 2023, no se realizó Reinducción, se tiene programada para este 2024, para el mes de octubre.</p>	<p>Conforme con la información suministrada.</p>	C
Diversidad e Inclusión	<p>Relación y el porcentaje de vinculación de Mujeres cumplimiento del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios</p>	<p>50% de los cargos decisorios (Ministra, vices, directores, jefes de oficina y asesores) están a cargo de mujeres</p>	<p>De acuerdo con la información suministrada a 31 de diciembre de 2023, se encuentran 35 registros (Ministro, vice, directores, jefes de Oficina, asesores y subdirectores, un registro vacante), de los cuales 16 registros corresponde a mujeres.</p> <p>Con respecto a los Coordinadores (Se encuentran 27 registros de los cuales, 13 son mujeres). De acuerdo con la información registrada.</p> <p>Observación: Por favor adjuntar al 31 de enero de 2024. con fin de realizar valoración.</p> <p>En respuesta se entregó archivo Excel, del Nivel Directivo nombramiento se encuentran 14 cargos y 3 vacantes; de los 14 cargos se encuentran 7 cargos con Vinculación de Mujeres, equivalente al 50%. "Se adjunta la planta al 31 de enero de 2024. La cual puede ser filtrada por color en las celdas de cargo. Efectivamente se cuenta con 28 mujeres en cargos de liderazgo para el total de cargos de liderazgo que en total son 59"</p> <p>Del Nivel Asesor se encuentran 18 cargos, un vacante ; de los 17 cargos provisionados 8 corresponde a mujeres equivalente al 47%. Con respecto a las coordinaciones se encuentran 28 Coordinaciones ( 9 carrera Administrativa, 16 nombramiento provisional y 3 libre nombramiento) , de las cuales, 13 corresponde a mujeres, es decir el 46,4%</p> <p>Respuesta 5-3-2024 "Relación de empleos y actos administrativos que lo sustentan. Carpeta Ondre Drive Auditoria LEY DE CUOTAS con corte 16 de febrero 2024"</p> <p>Conforme</p>	C
Gerencia Pública	<p>Relacionar los mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizaron para los procesos de selección y sus</p>	<p>Oficios de solicitud ante el Departamento Administrativo de la Función Pública de proceso de Evaluación de Competencia Laboral del Nivel Directivo Meritocracia de conformidad a los artículos 2.2.13.2.1 y 2.2.13.2.2 del Decreto 1083 de 2015.</p>	<p>No se informa de los mecanismos para evaluar la competencia de los gerentes públicos. Si embargo se cuenta con el procedimiento denominado " PR-GTH-12 - Acuerdos de Gestión" que tiene por objetivo: "Establecer las actividades que se deben</p>	C

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
	respectivas evidencias de evaluación.		desarrollar para concertar, formalizar, realizar seguimiento y evaluar los acuerdos de gestión de los gerentes públicos con el superior jerárquico, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la normatividad vigente y la guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública".  Se encuentran publicadas las evaluaciones en la Web de la entidad.  Pero lo que se solicitó - no se informa "dos mecanismos para evaluar competencias de los gerentes públicos que se utilizan para los procesos de selección", por cual, en el diagnóstico realizado se informa del cumplimiento del 100%.	
Gerencia Pública	Evaluación de eficacia de los mecanismos para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos.	Se efectúa el día de la posesión la consulta a través de la página oficial de la Función Pública la Declaración de Ley 2013 de 2019 <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana">https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana</a> - Declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios	De acuerdo con el Diagnóstico de noviembre de 2023, se evaluó con 60 "Se ha implementado al menos una alternativa de mecanismo para facilitar la gestión de los conflictos por parte de los gerentes públicos" - "Estrategias implementadas para facilitar la gestión de conflictos por parte de los gerentes o directivos públicos". - "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".  Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1.1 y siguientes Ley 1010 de 2006 Ley 734 de 2002 Conforme con la información suministrada y la evaluación realizada. Hace falta el tema de Alternativas.	OM
Gerencia Pública	Evaluación de eficacia a las dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos.	No se ha presentado una Evaluación con Desempeño Inferior	De acuerdo con el Diagnóstico de noviembre de 2023, se evaluó con 100 "Existen al menos dos estrategias para gestionar el desempeño inferior a lo esperado en los gerentes públicos y se evalúa su eficacia" - "Estrategias implementadas para gestionar el bajo desempeño de gerentes públicos" - "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 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0."  De acuerdo con lo informado, no se ha presentado, Conforme	C
Gerencia Pública	Relación de los funcionarios de carrera han tenido la oportunidad de desempeñar un empleo de LNR en encargo o comisión	Se cuenta con un archivo en Excel denominado Planta de Personal, la cual se actualiza cada mes. FELICIANO CASTILLO NESTOR VELASQUEZ (EN COMISIÓN AL INTERIOR) MARISOL DUARTE-	Información Conforme	C

 <b>Control interno a la gestión</b>	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	<b>Versión: 11</b>
		<b>Fecha Emisión: 11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
		JORGUE MICAN- RAFAEL ZAMORA		
Gestión de la información	Reporte del número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)	Los perfiles de los empleos de los descritos como Gerente Públicos se encuentran en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, Resolución 417 de 07 de noviembre de 2028 y Resolución 043 de 27 de febrero de 2023.	<p>No se presenta reporte de los que pueden generar reportes de caracterización, gestión de desarrollo y gestión de rendimiento, pero se cuenta con la información adecuada con la descripción en los diagnósticos están de acuerdo y lo evaluaron en el 80%, que corresponde a "Se registra el número de gerentes públicos, con la correspondiente caracterización (descripción de sus perfiles y datos generales)".</p> <p>Se presenta una oportunidad de mejora</p>	OM
Gestión de la información	<p>Informar sobre la medición - indicadores claves de rotación, movilidad, ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas.</p> <p>Listados</p>	Desde el subgrupo de Seguridad y Salud en el Trabajo se maneja el tema de registro de ausentismos en la plataforma de Alista. Trimestralmente se entrega un informe de ausentismos. Prepensionados y cargas de trabajo corresponden a Bienestar Social.	<p>De acuerdo con la información de Ausentismos, no se informa de la medición como tal, ni de indicadores claves, pero se encuentra información con el tema de ausentismo, para el año 2023, con un registro de 1162 novedades de ausentismo, la estadística realiza por el equipo auditor tenemos: 1 persona con ausentismo durante el año de 29 días, otra 26, 4 con 22 días, 2 con 21 días, 2 con 20 días, etc.; 955 registros no contiene diagnóstico (NP), los demás tienen diagnóstico.</p> <p>No hay información sobre rotación, movilidad, cargas de trabajo por empleo y dependencia;</p> <p>Se recomienda parametrizar el archivo.</p>	OM
Gestión de la información	Relación de servidores con expectativas de movilidad	No tenemos información al respecto	<p>El Grupo de Talento Humano informa que "No tenemos información al respecto".</p> <p>De acuerdo con el Diagnóstico de noviembre de 2023, se evaluó con 40 "Se cuenta con información parcial o incompleta sobre servidores con expectativas de movilidad" -Información actualizada, completa y confiable - "Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción". - Ley 1960 de 2019 Ley 909 de 2004, Artículo 15</p>	OM
Gestión del desempeño	acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Resolución 34 de 31 de enero de 2019- Mediante la cual se adopta el Sistema Tipo de EDL (Acuerdo 20181000006176 de 2018 CNSC). Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y procedimiento Acuerdos de Gestión PR-GTH-12	Conforme con la información suministrada.	C
Gestión del desempeño	Informar sobre Acuerdos de gestión concertados y evaluados. - análisis de los resultados	Acuerdos de Gestión concertados y evaluados-	<p>No se informa de la evolución de TH de Análisis de Resultados de las evaluaciones realizadas.</p> <p>En el diagnóstico se evaluó con el 100% "Se han implementado mejoras en las</p>	OM


 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b>
			Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>		Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			competencias de los gerentes públicos como resultado de los acuerdos de gestión";	
Gestión del desempeño	planes de mejoramiento individual suscrito de los acuerdos de gestión y el seguimiento realizado	N/A	Conforme con la información suministrada.	C
Gestión del desempeño	análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño vigencia 2023	Se encuentra en curso el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, una vez finalice el plazo máximo, esto es 21 de febrero calendario, se procederá al trámite pertinente.	<p>No se entrega el análisis de resultados de la evaluación realizada durante el año 2023, evaluación de febrero y de agosto de 2023.</p> <p>En el diagnóstico realizado por TH, se registró en 100% "Se cuenta con información confiable y en tiempo real de las calificaciones de desempeño de todos los servidores evaluados y se ha elaborado un análisis de los resultados obtenidos como insumo para la mejora"; se solicita este análisis.</p> <p>Observación Se requiere la presentación de la evaluación realizada por TH a las evaluaciones individuales de los funcionarios de carrera.</p> <p>No se suministró información - no se realiza</p>	NC
Gestión del desempeño	planes de mejoramiento individual suscrito de la evaluación y Desempeño entre febrero de 2023 y enero de 2024	<p>Se encuentra en curso el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, una vez finalice el plazo máximo, esto es 21 de febrero calendario, se procederá al trámite pertinente. -</p> <p>Respuesta a informe preliminar – "una cosa es evaluar la evaluación definitiva del segundo semestre y otra evaluar planes de mejoramiento individual, pero no se presentó la segunda situación, por ende, no da lugar"</p>	<p>Se informa "Se encuentra en curso el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, una vez finalice el plazo máximo, esto es 21 de febrero calendario, se procederá al trámite pertinente"</p> <p>Observación: Se requiere el análisis de las evaluaciones de febrero y agosto de 2023.</p> <p>No se suministró información - no se realiza</p>	C
Negociación colectiva	Información de la implementado de los acuerdos concertados con los sindicatos; cronograma de trabajo	En la vigencia 2023, se suscribieron entre la Administración y el Sindicato de trabajadores los Acuerdos Sindicales, los cuales se encuentran vigentes a la fecha	<p>En las evidencias se encuentra el acuerdo colectivo 2023-2025 SINTRAMINAGRO Y MADR del 11 de Agosto de 2023.</p> <p>En respuesta a la Observación se adjunta archivo Excel, con la relación de los compromisos: Tiene una relación con 43 ítems de los cuales 11 se han cumplido durante la vigencia 2023, 26 que se cumplirán en la vigencia 2024, 3 que a la fecha no se han requerido, 1 que se encuentra en seguimiento.</p> <p>Observación: No se adjuntaron evidencias de implementación entre agosto de 2023 y enero de 2024. ¿Existe algún Plan de Acción", si es así - adjuntar con las evidencias de ejecución?</p> <p>Respuesta: "A la fecha no se ha estipulado un plan como tal, pero se agregaron como evidencias a la carpeta los correos cruzados con SINTRAMINAGRO para contar con su participación en los planes de TH y en la</p>	C



 <p>Control interno a la gestión</p>	<h1>Formato</h1>		 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<h2>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</h2>		Versión: <b>11</b>
			Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)						
			dotación". Se recomienda establecer para el año 2024 y subsiguientes el Cronograma de Trabajo.							
Seguridad y salud en el trabajo	Información con respecto a la intervención a los factores de riesgo psicosocial	Seguimiento a casos individuales psicosocial (tema intralaboral y extralaboral) sujeto a confidencialidad. Seguimiento a factores psicosociales grupales (actividades de prevención).	En las evidencias suministradas se encuentra información al respecto. Información Conforme.	C						
Valores	Implementar el Código de Integridad (espacios participativos, divulgado e interiorizado en los servidores de la entidad y se garantiza su cumplimiento)	El código se encuentra implementado y a través de diferentes actividades se refuerza su aplicación	En la carpeta se encuentra información al respecto. Conforme	C						
Contratistas	Documento con análisis de proporción de contratistas con relación a los servidores de planta	Lo tiene la OCI a través del informe de austeridad del gasto que consolida con la información enviada por GTH	El mencionado informe contiene la siguiente información: "Con fundamento en la información recibida y analizada por el auditor, durante el cuarto trimestre de la vigencia 2023, se suscribieron 103 contratos de prestación de servicios profesionales y Apoyo a la gestión, determinado a diciembre 31 de 2023, existen 293 funcionarios en la Planta Global del Minagricultura" "Por lo expresado anteriormente, se concluye que el MinAgricultura cuenta durante el cuarto trimestre de la vigencia 2023 (diciembre 31 2023) con 293 funcionarios en la Planta Global de Personal, equivalente a un (74%) y un consolidado de contratistas (Prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión) de 103 contratos suscritos, que corresponde al (26%)"	C						
Contratistas	Informar sobre porcentaje de contratistas con hojas de vida y gestión de los contratos en el SIGEP,	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>No FUNCIONARIOS PLANTA</th> <th>FUNCIONARIOS QUE ACTUALIZARON HV</th> <th>PORCENTAJE FUNCIONARIOS ACTUALIZARON</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">261</td> <td style="text-align: center;">258</td> <td style="text-align: center;">99%</td> </tr> </tbody> </table>	No FUNCIONARIOS PLANTA	FUNCIONARIOS QUE ACTUALIZARON HV	PORCENTAJE FUNCIONARIOS ACTUALIZARON	261	258	99%	Observación: Por favor con mi perfil, no me permite consultar, por favor, solicité el acceso para consulta del Aplicativo, gracia Respuesta: "Desde el grupo de talento humano no se pueden asignar perfiles" En visita realizada 22-02-2024 - Se ingresó al Sistema y realizó consulta con respecto a la actualización de la hoja de vida de Planta (Descargó en Excel). No se realizó verificación con respecto a contratistas cuya gestión lo realiza el Grupo de Contratos. El archivo en Excel, Contiene para "Servidor Público", 352 registros; actualizados entre año 2023 y 2024, se encuentran 300 registros, sin repetición de No. cedula. Al comparar con la planta a 31 de enero de 2024 (255 registros), coinciden 207 registros, que corresponden al 81%.	C
No FUNCIONARIOS PLANTA	FUNCIONARIOS QUE ACTUALIZARON HV	PORCENTAJE FUNCIONARIOS ACTUALIZARON								
261	258	99%								

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
			Al comparar con la planta a 31 de diciembre de 2023 (262 registros), coinciden 221 registros, correspondientes al 84,4%  Para el tema de Contratistas se encuentra 1.069 registros, para el año 2023 - 248 registros y 745 para el transcurso de 2024.	

Tabla No 3. Elaborada por el equipo Auditor basados en la matriz de diagnóstico del DAFP

Como se puede observar en la tabla No. 3, en la evaluación realizada se presentaron 26 conformidades con respecto a las 39 variables tomadas para la evaluación, 6 oportunidades de Mejora y 8 no conformidades, las cuales se pueden resumir en:


#### Oportunidad de Mejora:

1. Se presenta debilidad en las evaluaciones y análisis de información relacionadas con el programa de entorno laboral saludable, de la eficacia en la gestión de conflictos por parte de los servidores públicos y resultados de los acuerdos de gestión para la vigencia 2023, lo cual puede conducir al incumplimiento de los lineamientos de MIPG *“Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano”* y *“aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo”*; de acuerdo con la reunión sostenida con el Grupo de Talento Humano, esta debilidad se presenta porque no se cuenta con el personal para realizar las evaluaciones y diagnósticos pertinentes. Con respecto al tema operativo de acuerdo con la información suministrada TH, se está cumpliendo.
2. Igualmente, se presenta debilidad en los reportes medio magnético de consulta rápida en número de gerentes públicos con su respectiva caracterización, la medición de indicadores de movilidad, rotación, cargas de trabajo y expectativas de movilidad lo cual puede conducir a la no atención de los lineamientos de la política de Talento Humano de MIPG *“entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos”*.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

### No Conformidades:

1. El grupo de Talento Humano informa que no se tiene Teletrabajo. Sin embargo, presenta modalidad de trabajo en casa para situaciones especiales. No se está cumpliendo con lo dispuesto por el artículo 2 del decreto 1227 de 2022 *"Adición de los artículos 2.2. 1.5. 15 a 2.2. 1.5.25 del Decreto 1072 de 2015. Adiciónense los artículos 2.2. 1.5. 15 al 2.2.5. 1.25 al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo los cuales quedarán así: (...) "ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio (...) PARÁGRAFO 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas (...)"*
2. No se realizó para la vigencia 2023 las evaluaciones de eficacia donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP, para los temas de Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación – PIC igualmente el Análisis de Desempeño general tanto de los Gerentes Públicos como de los funcionarios de carrera administrativa contraviniendo los lineamientos de MIPG *"entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos"*.
3. La política de Talento Humano no contiene el protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, -" No se tiene información". La ley 1010 de 2006 - *"ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.) 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo"*. En el Sistema Integrado de Gestión se encuentra una política denominada: "Política-de-Previsión-de-Acoso-Laboral-V1" del 19 de octubre de 2020, esta, no contiene Protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual incumpliendo con la norma mencionada.
4. No se realizaron adecuadamente los diagnósticos donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP para la vigencia 2024, para los temas de Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación – PIC, contraviniendo los lineamientos de MIPG *"entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos"*.

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

### 3. Retiro

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, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural estableció el Procedimiento PR-GTH-02 “*Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del funcionario*”.

De acuerdo con la matriz de diagnóstico “*Matriz geth versión 4 8 2023*” del Departamento Administrativo de la Función Pública, el equipo auditor tomo la siguiente muestra y realizó la respectiva evaluación:

Categoría	Actividad de Gestión	Descripción del Desarrollo - Grupo de Talento Humano	Evaluación OCI	Valoración (C, NC, OM)
Administración del talento humano	Documento de análisis de causas de retiro - Vigencia 2023. Adicionar el tema de entrevistas.  Evidencias entre febrero de 2023 a enero de 2024	En este proceso se han tenido en cuenta aquellos funcionarios que se retiraron por pensión.	Se encuentran evidencias de actividades de personas Retiradas, pero no se presenta un documento de análisis de las causas de retiro de los funcionarios.  Observación Por favor adjuntar listado de los retirados entre febrero de 2023 y enero de 2024, con el fin de realizar comparación con las evidencias presentadas.  Respuesta observación correo 5-03-2024 " Anexo 22: Retiros 2023 Anexo 23: Retiros 2024 Anexo 26: Análisis de SG-SST, retiro de funcionarios"  El anexo 22, contempla 54 personas retiradas. El anexo 23 con una relación de 15 personas entre enero y 15 de febrero de 2024.  En el anexo 26, presenta un informe con el respectivo análisis - Conforme	C
Gestión de la información	Estadísticas de retiro y análisis de las cifras	No tenemos información al respecto	El Grupo de Talento Humano informa que "No tenemos información al respecto".  De acuerdo con el Diagnóstico de noviembre de 2023, se evaluó con 20 "No se cuenta con estadísticas de retiro"	OM
Gestión del conocimiento	Evaluación de la implementación de los mecanismos que se ha implementado para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan.	No se cuenta con procedimiento. Las entrevistas de retiro, hasta la fecha, se realizan para funcionarios que se desvinculan por pensión.	Informan que " <u>No se cuenta con procedimiento</u> ". Las entrevistas de retiro, hasta la fecha, se realizan para funcionarios que se desvinculan por pensión"	OM

Tabla No 4. Elaborada por el equipo Auditor basados en la matriz de diagnóstico del DAFP

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Como se puede observar en la tabla No. 4, en la evaluación realizada se presentó una conformidad con respecto a las 3 variables tomadas para la evaluación y dos oportunidades de Mejora, las cuales se pueden resumir en:

### Oportunidades de Mejora:



1. Con respecto a que no se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras y cuyo diagnóstico se evaluó con 20%, “*No se cuenta con estadísticas de retiro*”, lo que puede generar un incumplimiento a los lineamientos de MIPG “*Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano*”. Y de acuerdo con las causales determinaciones por la normatividad Ley 909 de 2004, Artículo 41, 42, 43, 44, 45, 46.
2. No se cuenta con la evaluación de la implementación de los mecanismos que se ha implementado para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan, debido que “*No se cuenta con procedimiento. Las entrevistas de retiro, hasta la fecha, se realizan para funcionarios que se desvinculan por pensión*”, lo que puede generar un incumplimiento en los lineamientos de “*..gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión*”.

## 4. HALLAZGOS

A continuación, se presentan los resultados con cumplimiento e incumplimiento de los criterios establecidos para la auditoría:

### 4.1. REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO – CONFORMIDADES


De las 66 variables tomadas para la evaluación de la Política de Talento Humanos, 39 variables se encuentran conformes, que corresponde al 59%. Oportunidad de Mejora se encuentra 15 variables que corresponde al 23%, para un total de cumplimiento de 54 variables que corresponde a un cumplimiento del 82%, tenido en cuenta las muestras realizadas y evidencias suministradas por el Grupo de Talento Humano.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

#### 4.2. REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO – OPORTUNIDADES DE MEJORA

Las oportunidades de mejora se pueden resumir en:

1. Con respecto al Área de Talento Humano incluida en el nivel estratégico de la estructura de la entidad, se recomienda desde el Proceso de Gestión de Talento Humano, y con el apoyo del Grupo de Administración de Sistema Integrado de Gestión realizar la gestión para la inclusión en los procesos estratégicos de la entidad mientras se desarrolla de la reestructuración de la entidad.
2. Se encuentra debilidad en la caracterización digital de la información relacionados con la Planta Global y la discriminación individual, en algunos casos parametrización de la información empleos, nivel educativo, vacancias definitivas, temporales y no se encuentra información de colaboradores que son cabezas de familia para lo cual se recomienda la construcción de una herramienta de inteligencia de negocio, que permita la consulta en tiempo real.
3. Con respecto al conocimiento normativo y del entorno, presentan la inclusión de la normatividad tanto interna como externa, pero hace falta la colocación de todas las guías emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
4. Porcentaje mínimo en el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad. El único funcionario registrado en situación de discapacidad se retiró durante la vigencia 2023, razón por la cual se recomienda atender la disposición del decreto 2011 de 2017.
5. Se presenta debilidad en las evaluaciones y análisis de información relacionadas con el programa de entorno laboral saludable, de la eficacia en la gestión de conflictos por parte de los servidores públicos y resultados de los acuerdos de gestión para la vigencia 2023, lo cual puede conducir al incumplimiento de los lineamientos de MIPG *“Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano”* y *“aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo”*; de acuerdo con la reunión sostenida con el Grupo de Talento Humano, esta debilidad se presenta porque no se cuenta con el personal para realizar las evaluaciones y diagnósticos pertinentes. Con respecto al tema operativo de acuerdo con la información suministrada TH, se está cumpliendo.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

6. Igualmente debilidad en los reportes medio magnético de consulta rápida en número de gerentes públicos con su respectiva caracterización, la medición de indicadores de movilidad, rotación, cargas de trabajo y expectativas de movilidad lo cual puede conducir a la no atención de los lineamientos de la política de Talento Humano de MIPG *“entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos”*.
7. Con respecto a que no se cuenta con estadísticas de retiro y análisis de las cifras y cuyo diagnóstico se evaluó con 20%, *“No se cuenta con estadísticas de retiro”*, lo que puede generar un incumplimiento a los lineamientos de MIPG *“Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano”*. Y de acuerdo con las causales determinaciones por la normatividad Ley 909 de 2004, Artículo 41, 42, 43, 44, 45, 46.
8. No se cuenta con la evaluación de la implementación de los mecanismos que se ha implementado para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan, debido que *“No se cuenta con procedimiento. Las entrevistas de retiro, hasta la fecha, se realizan para funcionarios que se desvinculan por pensión”*, lo que puede generar un incumplimiento en los lineamientos de *“..gestión del conocimiento y la innovación- plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión”*.


#### 4.3. REQUISITOS CON INCUMPLIMIENTOS – NO CONFORMIDADES / OBSERVACIONES


NC – 01

El grupo de Talento Humano informa que no se tiene Teletrabajo. Sin embargo, presenta modalidad de trabajo en casa para situaciones especiales.

  
¿Qué es?

Se evidenció que, durante el periodo de febrero de 2023 y enero de 2024, no se encuentran servidores públicos con modalidad de teletrabajo.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

  
 ¿Cómo debería ser?

El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

  
 ¿Por qué?

Cumpliendo con lo dispuesto por el artículo 2 del decreto 1227 de 2022 "Adición de los artículos 2.2.1.5.15 a 2.2.1.5.25 del Decreto 1072 de 2015. Adiciónense los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.5.1.25 al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo los cuales quedarán así: (...) "ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio (...) PARÁGRAFO 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas (...)"

  
 ¿Qué podría pasar?

Sanciones por el Incumplimiento a la normatividad.

  
 Responsables de la mejora

Subdirección Administrativa y Grupo de Talento Humano

  
 Recomendación

Atender lo dispuesto por la normatividad, establecimiento las condiciones para el teletrabajo al interior de la entidad



  
 Respuesta del auditado

En el desarrollo del seguimiento a la Política, Grupo de Talento Humano nos informa que "La Entidad no cuenta con habilitación de modalidad de trabajo productivo Teletrabajo. No obstante, se encuentra regulado la modalidad de Trabajo en Casa. Este se facilita para aquellos funcionarios que presenten alguna situación especial que impide la asistencia de manera presencial (situación de emergencia declarada o enfermedad)"

NC - 02

No se encuentra mecanismos digitales implementado que permite identificar los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos



 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>



¿Qué es?

Se evidenció que, durante el periodo de febrero de 2023 y enero de 2024, no se encuentran mecanismos digitales que permitan agilizar los procesos de Talento Humano



¿Cómo debería ser?

Contar con los mecanismos digitales que permite identificar los empleos de la planta de personal, diferenciando requisitos de estudios y experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos en forma inmediata.



¿Por qué?

Atender los lineamientos de Política del Modelo Integrado de Planeación de Gestión “*Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros*”



¿Qué podría pasar?

Demoras en la atención en los estudios de los requerimientos al realizar consultas manuales en el trámite respectivo, para la toma de decisiones.



Responsables de la mejora

Subdirección Administrativa y Grupo de Talento Humano



Recomendación

Atender los lineamientos del Modelo Integral de Planeación y Gestión; y Gestionar con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones una herramienta que permita tener en tiempo real esta información e integrado al sistema de nómina.




Respuesta del auditado

En el desarrollo del seguimiento a la Política, Grupo de Talento Humano en visita realizada nos informan que está en construcción un archivo en Excel con la respectiva información, se muestra el avance que presenta.

NC – 03

Se evidenció que no realizó para la vigencia 2023 las evaluaciones de eficacia donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

  
¿Qué es?


No realizó para la vigencia 2023 las evaluaciones de eficacia donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP, para los temas de Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación – PIC igualmente el Análisis de Desempeño general tanto de los Gerentes Públicos como de los funcionarios de carrera administrativa y evaluación general de Impacto de las actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral las personas que se desvinculan, así mismo por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional.

  
¿Cómo debería ser?

Contar con las evaluaciones de impacto, con el fin de toma de decisiones y mejoramiento de los diferentes planes de la entidad con respecto a Talento Humano.

  
¿Por qué?

Atender los lineamientos de Política del Modelo Integrado de Planeación de Gestión “entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos” y “Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros”.

  
¿Qué podría pasar?

Posibles deficiencias en la formulación de los Planes correspondientes a Talento Humano, y no realizar las mejoras correspondientes.

  
Responsables de la mejora

Subdirección Administrativa y Grupo de Talento Humano

  
Respuesta del auditado

En el desarrollo del seguimiento a la Política, Grupo de Talento Humano en visita realizada nos informan que actualmente no cuentan con las personas requeridas para realizar adecuadamente las evaluaciones, pues cumplen con todo lo relacionado con el nivel operativo y con altas cargas de trabajo. Adicionalmente no cuenta con el suficiente presupuesto para el desarrollo de los planes.

NC – 04

No se realizó los diagnósticos donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP para la vigencia 2024, para los temas de Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>



¿Qué es?

Se evidencia que No se realizó los diagnósticos donde se contemple todas las variables propuestas en la matriz de diagnóstico del DAFP para la vigencia 2024, para los temas de Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación – PIC.



¿Cómo debería ser?

Contar con diagnósticos con todas las variables propuesta por el DAFP, con el fin, incorporar en los Planes de Bienestar e Incentivos y PIC para la siguiente vigencia las necesidades identificadas y de capacitación requeridas por la entidad en cumplimiento de su misionalidad.



¿Por qué?

Atender los lineamientos de Política del Modelo Integrado de Planeación de Gestión “*entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos*”.



¿Qué podría pasar?

Posibles deficiencias en la formulación de los Planes correspondientes a Talento Humano, no realizar las mejoras correspondientes, no cumplir con los objetivos propuestos por los lineamientos de MIPG y normativos en temas de Bienestar y Capacitación entre otros elementos.



Responsables de la mejora

Subdirección Administrativa y Grupo de Talento Humano




Recomendación

Atender los lineamientos del Modelo Integral de Planeación y Gestión; realizar diagnósticos teniendo en cuenta todas las variables propuestas por el DAFP, e incorporación de las mejoras requeridas en el plan de bienestar y PIC para la vigencia. Igualmente disponer de las personas requeridas para los diagnósticos debido a que actualmente por cargas de trabajo no se cumple. Adicionalmente los recursos financieros actuales no permiten cumplir con todas las actividades para el desarrollo de los planes razón se recomienda a la secretaria general – subdirección Administrativa apropiar los debidos recursos financieros y de talento humano.



Respuesta del auditado

En el desarrollo del seguimiento a la Política, Grupo de Talento Humano en visita realizada nos informan que actualmente no cuentan con las personas requeridas para realizar adecuadamente los diagnósticos, pues cumplen con todo lo relacionado con el nivel operativo y con altas cargas de trabajo.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

Adicionalmente no cuenta con el suficiente presupuesto para el desarrollo de los planes.

NC – 05

Protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, - " No se tiene información".



¿Qué es?

Se evidencia que no hay protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual, de acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, - " No se tiene información".



¿Cómo debería ser?

El MADR encuentra el documento: "Política-de-Previsión-de-Acoso-Laboral-V1" del 19 de octubre de 2020. Está política no contiene Protocolo para las rutas de atención para el manejo de conflictos asociadas al acoso laboral y sexual incumpliendo con la norma mencionada.

Contar con los protocolos y procedimiento para la atención de los conflictos asociados al acoso laboral y sexual al interior de la entidad.



¿Por qué?

Atender los requerimientos de la ley 1010 de 2006 - "*ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.) 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo*".



¿Qué podría pasar?

Posibles demandas y/o sanciones por no atender la estructura normativa.

 Control interno a la gestión	<b>Formato</b>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

  
Responsables de la mejora

Subdirección Administrativa y Grupo de Talento Humano

  
Recomendación

Atender los requerimientos normativos.

  
Respuesta del auditado



En respuesta a las variables para el desarrollo del seguimiento en la respecta se informa que: "No se tiene información"

## 5. EVALUACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

El equipo auditor verificó las acciones de mejora asociadas al alcance de la auditoría, observando que:

En el marco del Informe Final de Seguimiento a la Política de Gestión del Talento Humano del 31 de marzo de 2023, se dejaron las siguiente No Conformidades:

ITEM	NC/OM	DESCRIPCION
1	NC	Se evidencia en la Caracterización del Proceso, que la normatividad se encuentra desactualizada. (Decreto 1499 de 2017)
2	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.
3	NC	Desactualizado el Procedimiento PR-GTH-02 "Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del funcionario".
4	NC	El Programa de Inducción conforme los Planes Institucionales de Capacitación 2022 y 2023, incumple con lo incumple con lo



 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

ITEM	NC/OM	DESCRIPCION
		establecido en el literal a del artículo 7º del Decreto-ley 1567 de 1998.

Tabla No 5. Construido por el Equipo Auditor – Información tomada del informe del 31-03-202317

Para ello el Grupo de Talento Humano suscribió el siguiente Plan de Acción, están integradas y el cual cuenta con el siguiente seguimiento por parte del auditor asignado:

CAUSAS	ACCIONES A IMPLEMENTAR	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES	ESTADO	AVISO
Falta de personal y/o funciones específicas asignadas para la actualización de procedimientos	1. Realizar el cronograma de actualización de procedimientos y formatos de calidad aplicados al Grupo de Talento Humano	31/12/2023	17/11/2023	SI	SEGUIMIENTO 17/11/2023 Se presenta como evidencia, el cronograma con la programación para la actualización de los documentos de Talento Humano	Cerrada eficacia	EFICACIA
Alto flujo de actividades urgentes que requieren atención inmediata y no permiten la atención de esta actividad	2. Organizar y ejecutar dos mesas de trabajo para seguimiento del cronograma	31/12/2023	17/11/2023	NO		Abierta	EN PROCESO
Falta de planificación para la optimización de procesos y revisión de cumplimiento	3. Actualizar los documentos de calidad, priorizando el procedimiento PR-GTH-02 "Provisión de Cargos, Permanencia y Retiro del funcionario	31/12/2023	17/11/2023	SI	SEGUIMIENTO 17/11/2023 Se cuenta con el borrador de la actualización del procedimiento Provisión de cargos, permanencia y retiro de funcionarios PR-GTH-02. Falta la socialización y publicación.	Abierta	EN PROCESO
Inadecuado seguimiento al cumplimiento de los registros pertinentes en SIGEP	4. Validar de forma aleatoria los ingresos de funcionarios de la vigencia 2023 para validar cumplimiento de registro de información en SIGEP	31/12/2023	17/11/2023	SI	SEGUIMIENTO 17/11/2023 Se cuenta con el archivo donde se seleccionan los funcionarios nuevos para la verificación en SIGEP y la ruta de consulta.	Cerrada eficacia	EFICACIA
Inadecuado seguimiento al cumplimiento de los registros pertinentes en SIGEP	5. Validar de forma aleatoria los soportes de inducción al personal que ingresa a la Entidad un determinado periodo de tiempo.	31/12/2023	17/11/2023	NO		Abierta	EN PROCESO

 Control interno a la gestión	<h1>Formato</h1>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	<b>Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión</b>	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

CAUSAS	ACCIONES A IMPLEMENTAR	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES	ESTADO	AVISO
Inadecuado seguimiento al cumplimiento de los registros pertinentes en SIGEP	6. Enviar link de evaluación de inducción a funcionarios que ingresaron en la vigencia 2023 y consolidar resultados	31/12/2023	17/11/2023	NO		Abierta	EN PROCESO

Tabla No. 6 Construido por el Equipo Auditor – Información tomada de la matriz Control y Seguimiento de Acciones Correctivas Preventivas y de Mejora.

De acuerdo con la tabla No. 6 de las 6 actividades establecidas en el Plan de Mejoramiento, dos se encuentran cerradas con eficacia y las demás se encuentran abiertas. Adicionalmente el Grupo de Talento Humano solicitó prorroga a través del correo del 28-12-2023 *“En el transcurso del segundo semestre de 2023, se ha incrementado las tareas asignadas al Grupo de Talento Humano, las vinculaciones, desvinculaciones, provisión de cargos de la planta y situaciones administrativas, lo que ha hecho que la tarea de actualización de algunos procedimientos vaya quedando un poco rezagada y no se haya podido avanzar conforme a lo que se estableció en el cronograma de actualización de todos los procedimientos determinados, solo de algunos, los cuales también se encuentran a la espera de publicación del Grupo de Calidad. Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la fecha final de cumplimiento de la terminación de la actualización es 31 de diciembre y que las acciones aún no se encuentran vencidas, es imperioso solicitar la prórroga de acuerdo con documentos adjuntos”*.

Desde la Oficina de Control Interno se recomienda la actualización de todos los documentos asociados al Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

## 6. RECOMENDACIONES

A continuación, se presentan recomendaciones, enfocadas al mejoramiento continuo del Ministerio de Agricultura y Desarrollo en el desarrollo de la Política de Gestión de Talento Humano, en cuanto a:

- Convertir el Proceso de Gestión de Talento Humano, que actualmente se encuentra como un proceso de apoyo dentro del mapa de procesos, en un proceso estratégico del Sistema Integrado de Gestión.
- La inclusión en el normograma en el enlace destinado para tal fin, para proceso de Talento Humano todas las guías emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Control interno a la gestión	<h2>Formato</h2>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>



- Gestionar con la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones una herramienta que permita tener en tiempo las caracterizaciones requeridas por MIPG y que se integre con el sistema de nómina.
- Se recomienda evaluar las cargas de trabajo y disponer del Talento Humano requerido para la evaluación, seguimiento y diagnósticos relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, teniendo en cuenta todas las variables propuestas por DAFP en la herramienta de Diagnóstico para planes a desarrollar por parte del Grupo de Talento Humano.
- Se recomienda a la administración disponer de los recursos financieros adecuados para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación debido el presupuesto asignado para la vigencia 2024 corresponde a \$30 millones para atender los requerimientos de capacitación, que de acuerdo con la información suministrada por Talento Humano en planta a enero de 2024 presenta 255 cargos provistos, es decir, para cada persona se tiene un presupuesto aproximado de \$118.000 anual, que no es significativo para el desarrollo de un plan de capacitación con los requerimientos normativos.
- Se recomienda la suscripción de los seis Planes a cargo de la Política de Talento Humano y la suscripción del Plan de Acción Institucional, de acuerdo con las funciones establecidas para la Subdirección Administrativa en el decreto 1985 de 2013.

## 7. CONCLUSIONES

Una vez realizada la evaluación de la Política de Gestión del Talento Humano para el periodo febrero de 2023 y enero de 2024, se concluye que:

- La evaluación se puede establecer que, de las 66 variables tomadas para el seguimiento de la Política de Talento Humanos, 39 variables se encuentran conformes, que corresponde al 59%; con oportunidad de mejora, se encuentra 15 variables que corresponde al 23%. En conclusión, se cumplió 53 variables que corresponde a un cumplimiento del 82% en el desarrollo de la política de Gestión de TH.
- Se encontró debilidades en el desarrollo del seguimiento como son la falta de inclusión la dependencia de TH en el nivel estratégico de la entidad, en la caracterización digital de la información relacionados con la Planta Global y la discriminación individual, en algunos casos parametrización de la información empleos, nivel educativo, vacancias definitivas, temporales y no se encuentra información de colaboradores que son cabezas de familia; la inclusión en el normograma de las guías emitidas por DAFP, el cumplimiento del porcentaje mínimo de personas discapacitadas entre otros aspectos, desarrollados en este informe.



 Control interno a la gestión	<b>Formato</b>	 <b>Agricultura</b> Código: <b>F01-PR-CIG-02</b>
	Informe Detallado de Auditoría Interna de Gestión	Versión: <b>11</b>
		Fecha Emisión: <b>11-12-2023</b>

- Se presentaron 12 variables con No Conformidad que corresponde aproximadamente al 18% de la totalidad de las variables a las cuales se realizó seguimiento en el desarrollo de la política de Gestión de Talento Humano las cuales se agruparon y se desarrollan en el ítem 4.2. de este informe.

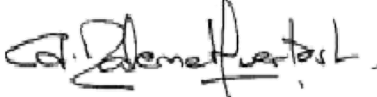

La evaluación se basó en evidencias y selección de muestras para la verificación de la Política de Gestión de Talento Humano de las 66 variables tomadas para el seguimiento y con la información disponible suministrada por el Grupo de Talento Humano.

Es importante resaltar que, debido a las limitaciones de cualquier estructura de control interno, pueden ocurrir errores o irregularidades que no hayan sido detectadas bajo la ejecución de los procedimientos de auditoría, evaluación o seguimiento, previamente planeados.

Los soportes producto de la presente evaluación se encuentran en la carpeta denominada “Política de Gestión de TH”, la cual, reposa en la compartida de la Oficina de Control Interno, los cuales pueden ser objeto de verificación de los hechos reflejados en este ejercicio.

## 8. ANEXOS

Sin documentos anexos.

	<b>Jefe Oficina de Control Interno Auditor líder</b>	<b>Auditor Asignado</b>
<b>Firma</b>		
<b>Nombre</b>	Ana Marlene Huertas López	Orlando Báez Gómez