



## INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Y PLANES DE ACCIÓN ASOCIADOS I SEMESTRE 2021

### OBJETIVO:

Realizar seguimiento al avance de las actividades definidas en la política de talento humano y planes de acción asociados del primer semestre 2021.

### ALCANCE:

Analizar las actividades que hacen parte de la política de talento humano y planes de acción asociados, sus avances de gestión y/o cumplimiento, evaluando con base a los soportes vinculados en el Share Point y correos electrónicos de la Subdirección de Talento Humano, actividades con fecha de cierre del 30 de junio del 2021.

- Plan de Acción Integral registrado en la herramienta Share Point Plan de Acción Institucional 2021;
- Política Actual Vigente;
- Plan Anual de Vacantes;
- Plan de Revisión de Recursos Humanos;
- Plan Estratégico de Talento Humano;
- Plan Institucional de Capacitaciones;
- Plan de Bienestar de Incentivos Institucionales;
- Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud;
- Planes de Acción Asociados;
- Auditorias;
- Planes de Mejoramiento;
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), vigencia 2020.



**CRITERIO:**

**Tabla 1** Cumplimiento criterios según normatividad, tema asociado y aplicación

Normatividad	Tema Asociado	Aplicación
Constitución Política de Colombia 1991 (artículo 54)	Talento Humano	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 909 de 2004	Talento Humano	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Decreto 1567 de 1998	Plan Institucional de Capacitación Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1010 de 2006	Talento Humano	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 2177 de 2006	Talento Humano	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Ley 1064 de 2006	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley 1221 de 2008	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos.	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Decreto 19 de 2012	Talento Humano	"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
Circular Externa 100-10 de 2014	Plan Institucional de Capacitación	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Decreto 2363 de 2015	Creación ANT	Por la cual se crea la Agencia Nacional de Tierras, ANT, se fija su objeto y estructura.



Decreto 1083 de 2015	Talento Humano Plan Institucional de Capacitación. Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 419 de 2016	Creación Planta de Personal ANT	Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras – ANT y se dictan otras disposiciones.
Ley 1801 de 2016	Talento Humano	Por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
Ley 1811 de 2016	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Decreto 894 de 2017	Plan Institucional de Capacitación.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17	Plan Institucional de Capacitación.	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Decreto 1499 de 2017	Talento Humano	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Ley 1857 de 2017	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Código de Integridad del Servidores Público 2017	Talento Humano	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
Decreto 648 de 2017	Talento Humano	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 2011 de 2017	Vinculación Discapacidad	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
Decreto 51 de 2018	Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar y Estímulos	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.



Acuerdo 617 de 2018	Evaluación de Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto 612 de 2018	Planes y programas	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1273 de 2018	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Pasantes	Regula las prácticas laborales
MIPG	Talento Humano	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
GETH	Talento Humano	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Evaluación del Desempeño	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Acuerdo CNSC – 20181000006176 del 2019	Evaluación del Desempeño	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba

Decreto 1800 de 2019	Actualización plantas de personal	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2106 de 2019	Simplificación trámites	"Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública"
Decreto 2365 de 2019	Reglamentación de la contratación de jóvenes sin experiencia laboral	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Guía DAFP 2020	Guía Formulación Plan Estratégico de Talento Humano	Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano

Fuente: Elaboración propia.



## METODOLOGIA Y DESCRIPCION DEL TRABAJO REALIZADO

La Oficina de Control Interno en consonancia al Plan Anual de Auditoría 2021 realizó el seguimiento a la Política de Talento Humano y Planes de Acción Asociados de la Agencia Nacional de Tierras para la vigencia 2021, a fin de evaluar el cumplimiento de la Dependencia frente a lo planificado con corte al 30 de junio del 2021.

Dicha actividad se desarrolló a través de la Oficina de Planeación, dado que, es la Dependencia encargada de realizar seguimiento al cumplimiento de las metas de los planes, programas y proyectos de la Agencia. Es así como que por medio de correo electrónico enviado el 4 de agosto de 2021, se solicitó la información a la Subdirección de Talento Humano y esta dependencia respondió el día 13 de agosto 2021, enviando la siguiente información:

- 0191230 20864 (Situaciones Administrativas.PDF).
- Circular n.º 30 de 2020 (Evento Cierre de Gestión 2020.PDF).
- Cronograma de Capacitación 2020 Ejecutado.pdf.
- Cronograma de Actividades Bienestar, diciembre 2020.PDF)
- Informe de Implementación (1er semestre), (Plan Estratégico de Talento Humano 2021.PDF).
- Plan Anual de Vacantes 2021 (Versión Final (1).PDF).
- Plan de Bienestar 2021 (Proyecto VF (1).PDF).
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021 (Versión Final (1).PDF).
- Plan de Seguridad y Salud en El Trabajo 2021 (ANT\_VF (1).PDF).
- Plan Estratégico de Talento Humano 2021 (VF (1).PDF).
- Plan Institucional de Capacitación ANT. 2021 (VF (1).PDF).
- Publicación Planes Institucionales 2021 A Cargo de la STH (en página web ANT. (Docx).
- Reporte CNSC.XLS
- Resolución 28264 2020 (PDF).
- Carta de representación STH, agosto (PDF).
- Informe Seguimiento Política TH y Planes de Acción (DOCX).

En relación con la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, que se refiere el Decreto 612 de 2018, la Oficina de Planeación estableció que la herramienta SharePoint es el instrumento mediante el cual se busca integrar los siete planes a saber, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad, Salud en el Trabajo, Plan de Acción.



Por otra parte y dando cumplimiento a la Ley 1474 del 2011, en el marco de la presente verificación se observó que la Agencia Nacional de Tierras, para la actual vigencia, elaboró el documento “INFORME DE SEGUIMIENTO A LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Y PLANES DE ACCIÓN ASOCIADOS-I SEMESTRE 2021”, el cual tiene como objetivo principal impulsar la transformación productiva, la competitividad agropecuaria y agroindustrial y el desarrollo rural, promoviendo condiciones que dinamicen la provisión de bienes y servicios, la inversión privada, la innovación y el emprendimiento para la generación de oportunidades de crecimiento y bienestar de toda la población rural.

A continuación, se describen los resultados de la validación realizada por la Oficina de Control Interno a la información provista por la Oficina de Planeación a través de la a través de la herramienta SharePoint del Plan de Acción Institucional 2021, componente Talento Humano y la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano mediante el correo enviado con la información suministrada.

## 1. POLÍTICA LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

La Subdirección de Talento Humano durante el primer semestre llevó a cabo la formulación, aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 612 de 2018.

A partir de las variantes del Plan ejecutado en el 2020 se plantearon las siguientes estrategias:

### **Estrategia 1:** Oferta de la Red Institucional

Se prestará capacitación por parte de las entidades como la Escuela Superior de Administración Pública, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, Servicio Nacional de Aprendizaje, Departamento Nacional de Planeación y demás entidades que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación.

### **Estrategia 2:** Alianzas estratégicas

Realizar alianzas estratégicas con universidades o entidades que cuenten con expertos en los temas de interés de la Agencia.

### **Estrategia 3:** Experticia personal de la Agencia



Contar con el apoyo de los servidores públicos de la Agencia, expertos en temas, particularmente misionales, que estén dispuestos a compartir sus conocimientos y experticia con los demás servidores de la entidad.

**Estrategia 4:** Utilización de los recursos del proyecto de inversión

Para el mejoramiento de la capacidad de gestión institucional ANT, en la vigencia 2021 se destinaron recursos del proyecto de inversión “Mejoramiento de la capacidad de gestión institucional ANT”, para la financiación del PIC, recursos que podrán destinarse al desarrollo de los proyectos de aprendizaje.

**Estrategia 5:** Estrategia Plan de Incentivos Institucionales

La Subdirección de Talento Humano durante el primer trimestre llevó a cabo la formulación, aprobación y publicación del Plan de Incentivos Institucionales, de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 612 de 2018.

Durante el primer semestre de la vigencia 2021, la Subdirección de Talento Humano ha llevado a cabo la gestión correspondiente a fin de realizar las actividades contempladas en el cronograma; con corte al mes de junio se tiene un avance del 39 %.

En igual forma la Subdirección de Talento Humano durante el primer trimestre llevó a cabo la formulación, aprobación y publicación del Plan Institucional de Capacitación de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 612 de 2018.

**Estrategia 6:** Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante el primer semestre de la vigencia 2021, la Subdirección de Talento Humano ha llevado a cabo la gestión correspondiente para realizar las actividades contempladas en el cronograma, con corte al mes de junio tiene un avance del 51 %.

**Estrategia 7:** Estrategia Plan Anual de Vacantes

La Subdirección de Talento Humano formuló y publicó el Plan Anual de Vacantes en la página web de la entidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 612 de 2018.

**Estrategia 8:** Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

La Subdirección de Talento Humano formuló y publicó el Plan de Previsión de Talento Humano en la página web de la entidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 612 de 2018.



### **Estrategia 9:** Estrategia de Nómina

La Subdirección de Talento Humano, durante el primer semestre de la vigencia 2021, mediante la herramienta Matriz de Gastos de Personal, realizó seguimiento y control de los gastos derivados de la nómina de los funcionarios vinculados a la planta de personal de la Agencia. Con corte al primer semestre de la vigencia 2021 se han ejecutado \$9.292.574.678 correspondiente al 35 % del presupuesto inicial \$26.611.658.000.

### **Estrategia 10:** Estrategia Situaciones Administrativas

La Subdirección de Talento Humano durante el primer semestre de la vigencia 2021, llevó a cabo la gestión y trámite de las situaciones administrativas presentadas por los funcionarios de la Agencia mediante la herramienta Matriz de Situaciones Administrativas, contribuyendo así a un mayor control de estas.

### **Estrategia 11:** Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Durante el primer semestre de la vigencia 2020 la Subdirección de Talento Humano adelantó la gestión correspondiente para la realización de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo 2020-2021 de los servidores de carrera administrativa de la ANT y de igual manera se llevó a cabo la consolidación de las calificaciones.

### **Estrategia 12:** Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

Actualización de Hoja de Vida - Declaración de Bienes y Rentas: Mediante el Memorando No. 20216100070113 del 30 de marzo de 2021, se solicitó a los servidores públicos de la ANT llevar a cabo la actualización de la Hoja de Vida y realizar la declaración de bienes y rentas en los tiempos establecidos en el aplicativo SIGEP con un porcentaje del 100 %.

### **Estrategia 13:** Estrategia Código de Integridad

La Subdirección de Talento Humano formuló y publicó el Plan de Gestión del Código de Integridad y Buen Gobierno, el cual permitirá el desarrollo de una cultura organizacional sustentada en valores, como el soporte base para el cumplimiento de su misión y logro de su visión institucional. Con un porcentaje de cumplimiento del 50 %.

### **Estrategia 14:** Plan Estratégico durante el primer semestre de la vigencia 2021

La Subdirección de Talento Humano, mediante la Matriz de Seguimiento realizó seguimiento a las actividades contenidas en el Plan Estratégico durante el primer semestre de la vigencia 2021, con un porcentaje de cumplimiento del 61%.



**Estrategia 15:** Plan de Acción y Planes Institucionales

Durante el segundo semestre se llevó a cabo seguimiento de las actividades contenidas en el Plan de Acción, en el marco de los Planes Institucionales a cargo de la Subdirección de Talento Humano, instrumento dispuesto por la Agencia para evidenciar la gestión del Talento Humano. Con un cumplimiento del 55%.

**Estrategia 16:** Mejoramiento de la Capacidad de gestión Institucional de la Agencia Nacional de Tierras con un cumplimiento del 56 %.

**2. RESULTADOS DE FURAG 2020 COMPONENTE-TALENTO HUMANO**

**Tabla 2** Calificación del FURAG vigencia 2020

Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión	Valoración
Políticas a la gestión y el desempeño de la entidad, de acuerdo con su aporte a la eficiencia y eficacia en la entidad	5
Gestión del talento humano, claridad de lineamientos y disposición de documentos-guía para su implementación	4
Pertinencia con la realidad institucional	5
acompañamiento y asesoría del líder de la política	5
Gestión del talento humano pertinencia de las preguntas del FURAG para su medición	4

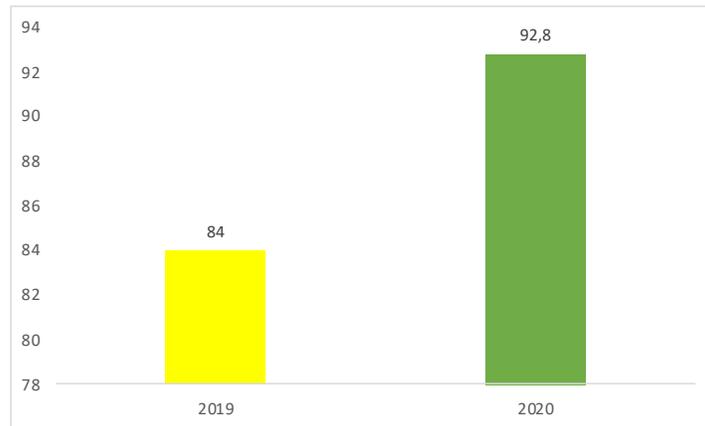
Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra cómo fue la calificación del FURAG, vigencia 2020, en donde se calificó la Gestión del Talento Humano, en el que el numero cinco muestra que se encuentra en nivel de excelencia.



Figura 1

Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Elaboración propia

En la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano tuvo un avance significativo aumentando en 8,8 puntos con referente al año 2019 logrando dejar el indicador en 92,8. Además, hubo una variación positiva de 8,8 puntos en la dimensión 1 de Talento Humano, que tuvo como calificación de 86,2 puntos.

Tabla 3 Variaciones entre los años 2018 y 2020

Año	2018	2019	2020
Índice de Desempeño Institucional	74,6	78	76,5
Talento Humano	71,2	82,6	86,2

Fuente: Elaboración propia

Índice de desempeño institucional en la medición del 2020, disminuyó en 1,5 puntos, el índice de Talento Humano aumento en 4 puntos.

La gestión del talento humano en la medición del desempeño institucional de la Agencia Nacional de Tierras “FURAG” en la vigencia 2020 tuvo las siguientes características:

Para la planeación del talento humano la entidad publicó el documento de planeación estratégica y el documento de Plan Estratégico de Talento Humano, estos dos documentos contienen los objetivos para el año 2020. La oficina de control interno evidencia que sigue la normatividad aplicable a la gestión del talento humano y en la vigencia 2020 la subdirección de Talento Humano cumplió con los actos administrativos de creación y modificación de planta de personal de la agencia. Se evidencia los cumplimientos en los siguientes documentos:



- Plan Estratégico de Talento Humano 2020
- Normativa
- Normograma
- Planeación Estratégica de 2020.pdf

El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad incorporó las siguientes actividades en la vigencia 2020:

- Inducción y reinducción capacitación
- Bienestar Incentivos.
- Provisión de empleos vacantes.
- Promoción de la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género). Seguridad y salud en el trabajo.
- Evaluación de desempeño.
- Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores Clima organizacional.
- Actualización de la información en el SIGEP.
- Programa de desvinculación asistida para los prepensionados Programa de desvinculación asistida por otras causales.

La entidad en la vigencia 2020 contó con la caracterización de todos sus servidores públicos con respecto a la información registrada en el formato único de hoja de vida de la Función Pública y también contó con la información sobre las características de los empleos, y qué perfiles son los que la agencia debe de contar para su óptimo funcionamiento.

Adicional a lo anterior, la entidad modificó el manual de funciones e incluyó las equivalencias, para poder dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al Decreto 2365 de 2019 facilitando el ingreso de los jóvenes a la administración pública. La evidencia se encuentra en los normogramas publicados por la agencia.

La inducción para gerentes públicos en la entidad se hizo de manera virtual debido a la aparición del COVID-19

La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y divulgación a sus servidores y contratistas sobre los siguientes temas:

- Participación ciudadana;
- Rendición de cuentas;
- Control social integridad;
- Lucha contra la corrupción;
- Transparencia;
- Derecho de acceso a la información pública;



- Política de servicio al ciudadano;
- Temas de archivo y gestión documental;
- Bienestar;
- Seguridad y salud en el trabajo;
- Temas misionales.

La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística la viene implementado el Observatorio de Tierras Rurales (OTR) cuentan también con un Geovisor en donde muestra información estadística, investigaciones de mercado de tierras en Colombia y tienen página dentro de la URL de la Agencia.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación implementó el Plan Institucional de Capacitación y se dieron las siguientes capacitaciones:

- Transformación digital;
- Gestión del conocimiento y la innovación;
- Creación de valor público Probidad y ética de lo público.

Con respecto al clima organizacional, la Agencia implementó durante la vigencia 2020 intervenciones en temáticas relacionadas con el clima organizacional, tales como relaciones interpersonales, motivación, trabajo en equipo, comunicación, resiliencia, comunicación asertiva y capacidades resolutorias.

Así mismo se ejecutó el plan de bienestar 2020, cuyas actividades están orientadas a satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y así contribuir al fortalecimiento del clima laboral.

En la formulación del plan de Bienestar e Incentivos 2021 se encuentran los resultados acerca del nivel de satisfacción de las actividades llevadas a cabo durante dicha vigencia 2020.

La entidad adelantó diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad al finalizar la vigencia 2020, se envió la encuesta para la Evaluación y Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano. Con base en los resultados obtenidos se realizó la formulación del Plan de Bienestar en los cuales se incluyeron actividades orientadas al fortalecimiento de la Cultura Organizacional. Asimismo, en el mes de diciembre de 2020 se realizó la medición de clima organizacional en la cual se evaluó la dimensión Cultura y Alineación.

Se han implementado estrategias de salario emocional para promover el bienestar de los servidores públicos, las estrategias utilizadas por la entidad para promover el salario emocional en la ANT fueron:



- Reconocimiento de personal a través de la selección de los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Fortalecimiento de vida sana: A través de las actividades de acondicionamiento físico y sano esparcimiento de los colaboradores.

Para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 la entidad implemento el protocolo para atender casos de acoso laboral y sexual y se creó el comité de convivencia laboral.

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, la entidad no ha promovido el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos.

La entidad no cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.

La entidad ha cumplido con la implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de que trata la Resolución 312 de 2019, que reglamenta la Ley 1562 de 2012.

La entidad estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La entidad ha venido realizando los siguientes talleres como intervención del programa de salud mental, dirigidos a todos los trabajadores de la agencia:

- Taller Camino hacia la residencia en tiempos de COVID-19;
- Taller Motivación y trabajo en equipo;
- Taller Comunicación asertiva.

Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad ha identificado y documentado las razones del retiro, también promueve las condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida, pero no analiza las causas del retiro y al no estudiarlas no las tiene en cuenta para evitar la pérdida del personal.

El mecanismo de la entidad para gestionar el cumplimiento de la política de integridad por parte de los servidores viene implementándose con las siguientes medidas:

- Está documentado;



- Tiene un responsable, área encargada o grupo de trabajo encargado por el comité de gestión y desempeño;
- Se realizan campañas de sensibilización;
- Ha sido evaluado.

La entidad si ha implementado estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés, pues si se evidencian:

- Cronograma de actividades;
- Registro de conflicto de intereses tramitados.

Observación al Informe preliminar:

Durante la etapa de observaciones el auditado allego mediante correo electrónico del día 01/08/2021 lo siguiente:

- GTHU-G-002-Guía PARA EL NOMBRAMIENTO Y TOMA POSESIÓN.pdf
- Instructivo-aplicativo-ley-2013-persona-natural.pdf
- Memorando - Declaración de bienes y rentas y conflictos de interés – Ley 2013 de 2019.docx
- Memorando - Declaración de bienes y rentas y conflictos de interés – Ley 2013 de 2019.PDF

Análisis de la observación:

La Oficina de Control Interno evidenció el cumplimiento de la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019, que obliga a altos funcionarios del Estado a registrar y publicar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, su información de bienes y Rentas, registro de conflictos de interés, la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Cabe resaltar que la presentación de la declaración de bienes y rentas, así como la existencia de conflictos de interés, deberá ser actualizada cada año mientras exista la calidad de sujetos obligados. Esta información será requisito para posesionarse, ejercer o retirarse del cargo.

La Oficina de Control Interno constato que dicha información se registró en el aplicativo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP antes del 31 de enero 2021.



Mediante correo electrónico del 1/09/2021, la Subdirección de Talento Humano manifestó que, “La STH es encargada de que los funcionarios del NIVEL DIRECTIVO realicen la declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de acuerdo con la Ley 2013 del 2019, y durante la vigencia 2021 la STH solicitó a los Directivos el cumplimiento de dicha obligación. Se adjuntan los soportes de conflicto de interés gestionados en la vigencia 2021 del Nivel Directivo ya que la STH es la encargada del cumplimiento de los funcionarios que son Directivos.”

Frente al control y gestión de los conflictos de interés, la entidad ha implementado e incluido las siguientes actividades y canales:

- Includido en los procesos de gestión del talento humano actividades para la prevención de conflictos de interés.
- Canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés Implementado canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés.

En las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos, la entidad si las utiliza como insumo para la identificación de conflictos de interés.

Los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones contemplan:

- La identificación del empleo de acuerdo con la planta de personal de la entidad (denominación, código y grado salarial).
- Las profesiones, artes u oficios que responden al desempeño de las funciones del empleo.
- La experiencia específica o relacionada que responda al desempeño de las funciones del empleo.
- Las competencias comportamentales requeridas para el desempeño de las funciones del empleo.

Si se evidencia desde Talento Humano los siguientes programas:

- Fortalecer el liderazgo entre las mujeres;
- Cuotas de participación mínima de mujeres en niveles directivos;
- Canal para la denuncia de casos de acoso sexual;
- Protocolo de prevención y acción contra casos de acoso sexual.



Observación al Informe preliminar:

Durante la etapa de observaciones el auditado allego mediante correo electrónico del día 01/08/2021 lo siguiente:

Reporte Ley de Cuotas:

INFORME AUDITORIA SEGUIMIENTO LEY DE CUOTAS ANT.PDF  
REPORTE LEY DE CUOTAS VIGENCIA 2020.docx

Análisis de la observación:

La Oficina de Control Interno evidenció su cumplimiento ya que queda soportado por el Informe de Seguimiento al Cumplimiento de Ley de Cuotas (Ley 581 De 2000) emitido por esta oficina el día 29/05/2021 en donde se hace constar que “La Agencia Nacional de Tierras ha venido cumpliendo con lo instado en la normatividad vigente relacionada; situación por la que esta Oficina de Control Interno destaco las buenas prácticas de la Entidad en el acatamiento de la Ley de Cuotas”.

Mediante correo electrónico del 1/09/2021, la Subdirección de Talento Humano manifestó que, “La STH realiza el reporte de Ley de cuotas de acuerdo con los lineamientos del DAFP, se adjunto los soportes del reporte realizado en la vigencia 2020, ya que el reporte realizado en la vigencia 2021 fue realizado en el mes de Agosto 2021 posterior al corte de revisión del presente informe.”

### 3. PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO

Con respecto a la integración del seguimiento a la Política de Talento Humano y sus planes de acción asociados, se observó que la herramienta establecida para tal fin contiene la totalidad de planes a los que se refiere el Decreto 612 del 2018. La integración de los planes se da a través de la disposición de carpetas por dependencia, a través del Share Point y mediante correo electrónico enviado con las evidencias por la Subdirección de Talento Humano que contienen las actividades a desarrollar en cada uno de los planes; así como sus correspondientes evidencias, de la siguiente manera:

**Tabla 4 Planes de Acción Asociados.**

Política de Talento Humano y Planes de Acción Asociados		
Plan Asociado (Decreto 612 del 2018)	Responsable	Actividades
Plan de Acción	Dependencia según formulación	15
Plan Anual de Vacantes	Subdirección de Talento Humano	2
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Subdirección de Talento Humano	1
Plan Estratégico de Talento Humano	Subdirección de Talento Humano	2
Plan Institucional de Capacitaciones	Subdirección de Talento Humano	27
Plan de Incentivos Institucionales	Subdirección de Talento Humano	33
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Subdirección de Talento Humano	40
<b>Actividades totales</b>		<b>120</b>

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior nos relaciona el total de actividades formuladas en cada uno de los planes que conforman la Política de Talento Humano y Planes de Acción asociados de la Agencia, como se puede observar, para la vigencia 2021 con corte al 30 de junio se planificaron un total de 120 actividades, siendo el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el instrumento con más actividades a ejecutar con 40.

Con relación al cumplimiento de aquellas actividades, se revisó la información de las matrices, así como sus soportes documentales dispuestos en la herramienta de SharePoint, vinculados por la Dependencia en la carpeta asignada y mediante el correo enviado por la Subdirección de Talento Humano se observó lo siguiente:

La Subdirección de Talento Humano estableció un total de 120 actividades asociadas a la política de Talento Humano y planes de acción, mediante memorando con número de radicado 20216100188533 enviado el 14 de julio de 2021 se estableció la eliminación en el Plan Institucional de Capacitación la Socialización del Decreto 1330 de 2020-Subsidio Integral de Acceso a Tierras (SIAT) con la siguiente justificación “Capacitación propuesta” toda vez que en la modificación del cronograma mediante Memorando n.º 20216000141743 por error, se fue duplicada la capacitación.

También se incluyeron nuevas actividades en el Plan Institucional de Capacitación:

- Capacitación en Seguridad de la Información que se llevara en el mes de junio
- Planeación Estratégica, para el mes de noviembre.



- Estructuración de Proyectos, para el mes de noviembre.

Se incluyeron nuevas actividades en el Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Actualización de los lineamientos de bioseguridad para el trabajo en casa, en las instalaciones de la entidad y en las salidas a campo, para el mes de agosto.
- Realizar inspecciones de seguridad en las sedes, UGT y PAT de la ANT, para el mes de septiembre.
- Seguimiento y control de los indicadores de estructura proceso y de resultado, para el mes de septiembre, eliminar del plan de trabajo.
- Elección de líderes o gestores de seguridad, para el mes de septiembre, eliminar del plan de trabajo.
- Seguimiento a las inspecciones de seguridad y compra de los equipos para el manejo de las emergencias, en las sedes ubicadas en Bogotá D. C. y las UGT, para el mes de septiembre, eliminar del plan de trabajo.
- Asignar las funciones al Comité de Emergencias que estén respaldadas por la alta dirección y capacitarlos en el mismo, eliminar del plan de trabajo.
- Seguimiento programa de riesgo cardiovascular (Entono saludable, eliminar del plan de trabajo).

**Tabla 5** Plan de Acción Integral Subdirección de Talento Humano.

Plan asociado (Decreto 612 de 2018)	Actividades Programadas	Programador 2021												Actividades Cumplidas	
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Plan de Acción	15	7												8	8
Plan Anual de Vacantes	2	1												1	1
<b>Plan de previsión de Recursos Humanos</b>	1	1													1
Plan Estratégico de Talento Humano	2	1												1	1
Plan Institucional de Capacitación	27		3	9	3	2	2	4		2	2				18
Plan de Incentivos institucionales	33			1	5	2	2	2	2	4	3	6	6		10
Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo	40	2	6	5	5	2	2	1	1	3	6	4	3		17
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	

Fuente: Elaboración propia

Se presenta la siguiente programación con cierre al 30 de junio de 2021.

Línea de Atención en Bogotá  
(+57 1) 5185858, opción 0

Agencia Nacional de Tierras  
Calle 43 No. 57 - 41 Bogotá, Colombia  
Sede Servicio al Ciudadano  
Carrera 13 No. 54-55 Piso 1 Torre SH  
[www.agenciadetierras.gov.co](http://www.agenciadetierras.gov.co)

Agencia Nacional de Tierras  
Código Postal 111321  
Sede Servicio al Ciudadano  
Código Postal 111511



De acuerdo con la tabla anterior, se analizó la información registrada en la herramienta SharePoint, por cada uno de los planes a su cargo, se observó lo siguiente:

**Tabla 6 Programación según planes a su cargo**

Estado	Cumplida	En términos	Incumplida	Total	Promedio
Plan de Acción	8	7	0	15	55
Plan Anual de Vacantes	1	1	0	2	50
Plan de Previsión de Recursos Humanos	1	0	0	1	100
Plan Estratégico de Talento Humano	1	1	0	2	61
Plan Institucional de Capacitaciones	19	8	0	27	56
Plan de Incentivos Institucionales	10	18	5	33	39
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	17	23	0	40	51
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>120</b>	<b>59</b>

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de cumplimiento con corte al 30 de junio 2021 es del 47,5 % y las que se encuentran en estado de términos es el 48,3 %, cifras positivas, ya que nos encontramos en la mitad del año, y el promedio de actividades realizadas de los planes es del 59 %.

Con base a la información reportada por la dependencia, se observó que, con fecha de cierre al 30 de junio de 2021, esta Subdirección ejecutó al 53% las siguientes 8 actividades del plan de acción:

**Tabla 7 Cumplimiento/avance Plan de Acción Subdirección de Talento Humano.**

N.º Indicador	Actividad	Cumplimiento/ avance
001	Diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano	100%
003	Diseñar y aprobar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales	100%
005	Diseñar y aprobar el Plan Institucional de Formación y Capacitación	100%
007	Diseñar y aprobar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	100%
031	Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes	100%
033	Diseñar y aprobar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	100%
035	Elaborar la programación de liquidación y pago de nómina	100%
037	Gestionar las situaciones administrativas	100%



Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar que, las 8 actividades restantes registran con fecha de cierre de 30/06/2021, cuentan con el correspondiente reporte de gestión realizado por la dependencia de acuerdo con su periodicidad, de la siguiente manera:

- 002 implementar el Plan Estratégico de Talento Humano, con una ejecución a la fecha del 50 %.
- 036 elaborar la liquidación de la nómina, con una ejecución a la fecha del 58 % positivo, ya que no se ha terminado el año.

De conformidad con lo reportado anteriormente, se recomienda atender las actividades 004, 006, 008, 032 y 034, las cuales tiene una ejecución del 0 %, debido a que no reportan avances en el período observado.

### **3.1 Plan Anual de Vacantes**

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, y de igual forma detalla la gestión que realizará la entidad para su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta de empleos de la entidad que puede hacer parte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

El presente Plan, cuenta con dos actividades de las cuales, uno se encuentra ejecutada al 100 % y la otra está pendiente de ejecutar, se encuentra en estado en términos con un 0 % de avance y tiene fecha de corte para el 31 de diciembre de 2021.

- Diseñar y aprobar el Plan Anual de Vacantes con fecha de cierre, al 31/01/2021 la cual de acuerdo con los avances y soportes registrados en la herramienta SharePoint se encuentra cumplida en un 100 %.
- Implementar el Plan Anual de Vacantes, la cual se encuentra en los términos de avance semestral con corte al 31 de diciembre de 2021, con una ejecución a la fecha del 0 %.

### **3.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Para el caso del Plan de Previsión de Recursos Humanos, en el periodo evaluado con corte al 30 de junio de 2021, se presentó la formulación de la siguiente actividad:



- Diseñar y aprobar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

De acuerdo con la información suministrada, esta actividad se ejecutó en un 100 % oportunamente en el mes de enero del presente año.

### **3.3 Plan Estratégico de Talento Humano**

Está orientado al mejoramiento continuo y a lograr los objetivos institucionales, en el marco de las Dimensiones del Talento Humano e Integridad definidas por el MIPG, para de esta forma contribuir al fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, competencias laborales, bienestar y calidad de vida de los servidores públicos de la Agencia este plan cuenta con dos indicadores.

- Fortalecer las habilidades y competencias.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.
- Establecer e implementar acciones y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud.
- Propiciar la cultura y los valores del Código de Integridad y Buen Gobierno.
- Realizar análisis para el seguimiento de la vinculación, desarrollo, permanencia y retiro de los servidores.
- Dar cumplimiento a las directrices establecidas sobre el Plan de Austeridad del Gasto, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Presidencia de la República, mediante el Decreto n.º 1009, del 14 de julio de 2020.

Para el caso del plan estratégico de Talento Humano, para el periodo evaluado con corte al 30 de junio de 2022 presentó la formulación de las siguientes actividades:

El presente Plan cuenta con dos actividades programadas, así:

- 001 diseñar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano con fecha de cierre, al 30 de junio de 2022, de acuerdo con los avances y soportes registrados en la herramienta SharePoint se encuentra cumplida en un 100 % en el mes de enero.
- 002 implementar el Plan Estratégico de Talento Humano la cual se encuentra con un avance del 50 % sobre la meta con corte a 31 de diciembre de 2021.

### **3.4 Plan Institucional de Capacitación**

Con referencia al Plan institucional de capacitación, este cuenta con 19 actividades de las cuales todas presentan fecha de cierre acumulado del 100 % con corte a 30 de junio de 2021, así:

**Tabla 8** Cumplimiento/avance Plan Institucional de Capacitación Subdirección de Talento Humano.

N.º Indicador	Actividad	Cumplimiento/ avance
001	Capacitación en procesos misionales	100%
002	Capacitación en los procedimientos a atención a conflictos por oferta y demanda, diálogo social, protocolo de gestión y atención a conflictos, protocolo de fortalecimiento, y demás herramientas cuya gestión esté a cargo del equipo de diálogo social	100%
003	Taller de gestión y manejo de conflictos	100%
004	Sistema de Alertas y Respuestas Tempranas (SART)	100%
005	Metodología para la validación de Lvtos topográficos en todos sus componentes (Cruces territoriales, redacción técnica de linderos, posprocesos...)	100%
006	Procedimiento de validación para levantamientos prediales por método indirecto (Decreto 148 de 2020)	100%
007	Metodología para determinar la exactitud posicional de los incentivos prediales	100%
008	Formas, instructivos y guías topográficas, como apoyo a la misionalidad de la agencia.	100%
009	Enfoque Diferencial de Género	100%
010	Mujer Rural	100%
013	Socialización del Decreto 1330 de 2020, Subsidio Integral de Acceso a Tierras (SIAT)	100%
015	Procedimiento ACCTI -P-016 y ACTTI -P-017 materialización de subsidios, adquisición de predios e implementación de proyectos productivos	100%
019	Normatividad legal vigente para el desarrollo de los procesos misionales a cargo de la territorial	100%
020	Estudio y análisis de los mapas de procesos misionales a cargo de la UGT	100%
021	Lineamientos para la transversalidad del enfoque de género en la ejecución de los procesos misionales	100%



022	Taller sobre resolución de conflictos	100%
024	Manejo de presiones indebidas	100%
027	Capacitar a los servidores públicos para sensibilizarlos en la importancia de la rendición de cuentas	100%
014	Procedimientos catastrales con efectos registrales a cargo de la ANT – Resolución Conjunta 1101 IGAC – 11344 SNR del 31 de 12 de 2020 Actividad hecha en forma anticipada	100%

Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar que las 8 actividades restantes, registradas con fecha de cierre de 30 de junio de 2021, cuentan con el correspondiente reporte de gestión realizado por la dependencia de acuerdo con su periodicidad y se encuentra en estado pendiente por realizar:

- Estudio de títulos con una ejecución a la fecha del 11 %.
- identificación de bienes de uso público con una ejecución a la fecha del 12 %.
- Registro de Inmuebles Rurales (RIR) con una ejecución a la fecha del 16 %
- Proceso de Asignación de derechos con una ejecución a la fecha del 17 %.
- El RIR como piloto para procesos especiales de subsidio con una ejecución a la fecha del 18 %.
- Jornadas de integración social y laboral con una ejecución a la fecha del 23 % .
- Sanciones al cometer actos de corrupción con una ejecución a la fecha del 25 %.
- Servicio al ciudadano con una ejecución a la fecha del 26% .

### 3.5 Plan de Incentivos Institucionales

El presente plan cuenta con diez actividades cumplidas con corte al 30 de junio de 2021. Se muestra la siguiente ejecución:

**Tabla 9** Cumplimiento/avance Plan Incentivos Institucionales Subdirección de Talento Humano.



N.º Indicador	Actividad	Cumplimiento/ avance
004	Día de la Madre	100%
005	Día de la Secretaria	100%
007	Día del Padre	100%
008	Día del Servidor Público	100%
010	Mes de la Equidad de Genero (Día de la Mujer y el Hombre)	100%
012	Programa Entorno Laboral Saludable	100%
014	Reconocimiento Profesionales	100%
015	Divulgación de productos y servicios.	100%
018	Capacitación Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales	100%
019	Día de la Niñez y la Recreación	100%

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la Tabla 9, se realizó el cumplimiento y cierre oportuno de diez actividades en un 100 %.

**Tabla 10** *Cumplimiento/avance Plan Incentivos Institucionales Subdirección de Talento Humano.*

N.º indicador	Actividad	Cumplimiento/ avance
013	Promoción Uso de la Bicicleta	0%
023	Aplicación Batería Riesgo Psicosocial	0%
027	Intervención Clima Laboral	0%
030	Capacitación Manejo de la Ansiedad y Depresión por Aislamiento	0%
031	Capacitación Prevención Sedentarismo	0%

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en la Tabla 10, se realizó el no cumplimiento y el no cierre oportuno de cinco actividades con un 0 % de avance.



### 3.6 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo evalúa el tratamiento de los riesgos que afecten el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo adoptado por la Agencia Nacional de Tierras de acuerdo con lo definido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 312 de 2019.

Para el caso del Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentó la programación con un total de 17 actividades cumplidas las cuales se detallan a continuación:

**Tabla 11** Cumplimiento/avance Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el trabajo  
Subdirección de Talento Humano.

N.º Indicador	Actividad	Cumplimiento/ avance
001	Actualización de la presentación para la Inducción y reinducción del SG-SST a todos los trabajadores independiente de su forma de contratación.	100%
002	Realizar un informe con respecto la rendición de cuentas anual, al interior de la Agencia del SG-SST año 2020.	100%
003	Realizar la actualización de la matriz legal de seguridad y salud en el trabajo.	100%
014	Divulgación de la forma para el reporte de actos y condiciones inseguras.	100%
016	Convocatoria inscripción al Comité de Convivencia Laboral.	100%
017	Convocatoria inscripción al Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%
018	Elecciones y publicación de los miembros por parte de los trabajadores del Comité de Convivencia Laboral.	100%
019	Elecciones y publicación de los miembros por parte de los trabajadores Comité de Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%
020	Elaboración y comunicación de la Resolución del Comité de Convivencia Laboral a los miembros de este.	100%
021	Elaboración y comunicación de la Resolución del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo a los miembros de este.	100%



023	Convocatoria para ampliación de la brigada de Emergencias y el reglamento de los brigadistas.	100%
024	Tips para prevención del Riesgo en las salidas a campo.	100%
026	Publicación Banner Tips de prevención COVID-19.	100%
034	Prevención de enfermedades osteomusculares y cuidado de manos.	100%
035	Prevención de enfermedades visuales.	100%
037	Capacitación a los miembros de los comités Convivencia Laboral y Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	100%

Fuente: elaboración propia

De acuerdo con lo observado en la herramienta SharePoint, las 23 actividades programadas restantes no se encuentran ejecutadas en su totalidad al corte del 30 de junio del año 2021. Las actividades número 007, 008, 009, 012, 013, 27 y 38 reportan un avance de 50 %, 67 %, 33 %, 36 %, 33 %, 75 % 25 % respectivamente y las actividades 004, 005, 006, 010, 011, 015, 028, 029, 030, 031, 032, 033, 036, 039, 040 no reportan avances en el período observado ni evidencia de cumplimiento. Estas se encuentran con un porcentaje de ejecución del 0 %.

#### 4. AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

En la auditoria al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, esta fue realizada el 31 de mayo de 2021 encontrando tres No conformidades. Se revisó el mapa de riesgos de corrupción en las versiones 1, 2, 3 de 2020 y no se evidenciaron riesgos asociados al Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En lo referente a los requisitos con cumplimiento conformidades en esta auditoria fueron en total de 41. Llama la atención la Conformidad núm. 12: *“Mediante correo electrónico del 22 de mayo de 2021 se recibió la evaluación inicial del Sistema realizada por la ARL Positiva, documento de fecha 29/08/2016 con un resultado BAJO en la calificación global en gestión de seguridad y salud ocupacional”*, ya que la fecha del documento (29 de agosto de 2016) no está actualizada y la calificación fue baja.

En lo referente a los requisitos con oportunidad de mejora se encontraron 16 actividades.



Se evidenció en términos generales, el cumplimiento parcial de los requisitos establecidos para el Sistema de gestión en Salud y Seguridad en el trabajo, se establecieron no conformidades relacionadas con:

- Debilidades en la ejecución de las medidas de prevención y control frente a los riesgos y peligros identificados.
- Realización de Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos sin el lleno de requisitos.
- Inexistencia de acciones preventivas y de mejora o correctivas

En total se identificaron tres No conformidades, a las cuales se les formuló el correspondiente Plan de Mejoramiento, el mismo se presentó dentro de los ocho días hábiles al envío del informe final de la Auditoría.

Tabla 12 Plan de Mejoramiento Institucional (CGR + PMI)

Dependencia responsable de ejecución	Total	Ejecutadas	En términos	Incumplidas	Eventualidad
Subdirección de Talento Humano	7	6	1	0	1

Tabla 13 Plan de Mejoramiento CGR

Total CGR	Ejecutadas	En términos	Incumplidas	Eventualidad
5	4	1	0	1

Tabla 14 Plan de Mejoramiento Interno

TOTAL PMI	Ejecutadas	En términos	Incumplidas	Eventualidad
2	2	0	0	0

De acuerdo con el reporte del total de siete actividades solo uno se encuentra en términos y esta le pertenece al Plan de Mejoramiento CGR.

Esta actividad tiene como código AME-600 y su origen fue la Auditoría Financiera, vigencia fiscal del 2018, la fecha recepción informe auditoría fue el 14 de junio de 2019, el hallazgo fue el siguiente:



Hallazgo 4. Conciliación Cuentas Recíprocas (A4): Evaluada la conciliación de saldos de la cuenta 572080, Recaudos entre la ANT y la Unidad del Tesoro, a diciembre 31 de 2018, se evidenció subestimación por \$19.253.132, debido a que las entidades prestadoras de salud no enviaron oportunamente los soportes a la Agencia, correspondientes a los reintegros de las incapacidades de los funcionarios.

Su acción de mejora consistió en realizar seguimiento a los reintegros de las incapacidades presentadas por los funcionarios de la ANT y su fecha de terminación es el 31 de diciembre de 2021.

Las observaciones de la oficina de Control Interno fueron las siguientes:

7 de julio de 2021. La Subdirección de Talento Humano allegó los siguientes documentos: MATRIZ DE SEGUIMIENTO REINTEGRO INCAPACIDADES FUNCIONARIOS ANT, con corte al 30 de diciembre de 2020. La matriz relaciona 35 situaciones administrativas (incapacidades) de las cuales 15 referencian recobro, observándose 12 pagas y 3 en trámite de recobro. Finalmente, una indica que, Compensar informó que no es procedente autorizar la licencia de paternidad de Óscar Junco, pues no se cumple con los 9 periodos. [SEP] MATRIZ DE SEGUIMIENTO REINTEGRO INCAPACIDADES FUNCIONARIOS ANT, con corte al 30 de junio de 2021. La matriz relaciona veinte situaciones administrativas (incapacidades) de las cuales once referencian recobro, observándose que diez se encuentran en trámite de recobro y una pagada.

Respecto a los soportes suministrados, se solicita que, en el próximo seguimiento a realizarse, en octubre de 2021, se allegue el estado de las incapacidades que con corte al 30 de diciembre de 2020 y 30 de junio de 2021 registraban estado "en trámite de recobro". Por otra parte, se sugiere que los soportes sean suministrados en formato editable, propendiendo a la actividad de evaluación.

La acción de mejora presentó avances de gestión documentados, toda vez que, se evidenciaron dos de los tres reportes de seguimiento sobre el reintegro de incapacidades presentadas por los funcionarios de la ANT. El 4 de abril de 2021, la Secretaría General mediante memorando 20206000148493, del 21 de julio de 2020, allegó la reformulación de las acciones de mejora AME-257, AME-258, AME-259 y AME-260 establecidas como infectivas por la Contraloría General de la República en el marco de la Auditoría Financiera vigencia fiscal 2019".

En el Plan de Mejoramiento Institucional (CGR + PMI) se hicieron unas observaciones a los avances de gestión y cumplimiento reportados en la Oficina de Control Interno, semestre 2021.



## CONCLUSIONES

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

1. El porcentaje de actividades cumplidas, con corte al 30 de junio 2021, es del 47,5 % y las que se encuentran en estado de términos es el 48,3 %, cifras positivas, ya que nos encontramos en la mitad del año. El promedio de actividades realizadas de todos los planes es del 59 %.
2. En el Plan de Incentivos Institucionales hubo cinco actividades no cumplidas.
3. El índice de desempeño institucional, en la medición del 2020, disminuyó en 1,5 puntos, el índice de Talento Humano aumentó en 4 puntos; obteniendo un 86,2, resultado positivo.
4. Para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 la entidad implementó el protocolo para atender casos de acoso laboral y sexual y se creó el comité de convivencia laboral.

## RECOMENDACIONES

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

1. Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano como también su vinculación.
2. Incorporar actividades relacionadas con el programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
3. Analizar las causas del retiro de los servidores salientes, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
4. Implementar mecanismos suficientes y adecuados a fin de transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.
5. Disponer de un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados; en especial aquellos que presentan alguna clase de discapacidad.



6. Se sugiere atender, como aspecto para la mejora, de manera general, un mayor compromiso por parte de los enlaces y responsables en los procesos de reportar la información, con el fin de realizar de manera eficiente su consolidación y la verificación de los resultados, de manera que se facilite la propuesta de acciones orientadas a mejorar la calidad de los reportes.
7. Se sugiere atender en el segundo trimestre 2021 desde la Subdirección de Talento Humano el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos para así de esta forma poder dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 1811 de 2016.
8. Se sugiere elaborar diagnósticos de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados; en especial aquellos que presentan algún grado de discapacidad.

Aprobó,

**ANA MARLENNE HUERTAS LÓPEZ**

Auditor Líder

(Documento original firmado)

Elaboró:

**GULLERMO ENRIQUE AMAYA TOVAR**

Funcionario, Oficina de Control Interno

(Documento original firmado)

Septiembre 03 de 2021.