

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTO ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	INFORME DE AUDITORÍA	<b>CÓDIGO</b>	SEYM-F-007
	<b>ACTIVIDAD</b>	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	<b>VERSIÓN</b>	1
	<b>PROCESO</b>	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	<b>FECHA</b>	22-06-2017

## 1 INFORMACIÓN GENERAL

<b>Tipo de Informe</b>	Preliminar <input type="checkbox"/> Final <input checked="" type="checkbox"/> Fecha de la Auditoría: 6 noviembre al 30 noviembre 2018
<b>Nombre de la Auditoría</b>	Auditoría de Gestión Talento Humano
<b>Objetivo</b>	Verificar el grado de avance y el cumplimiento del Proceso de Talento Humano, relacionado con las actividades de liquidación por muestreo de nómina, seguridad social, parafiscal, vacaciones, aportes parafiscales, pago oportuno, indemnizaciones y retención en la fuente de la Agencia Nacional de Tierras, en el marco legal y normativo vigente y a los procedimientos de la Agencia, así mismo establecer oportunidades de mejora que contribuya a la adecuada gestión de los mismos, con corte al 31 octubre 2018.
<b>Alcance</b>	*Plan institucional de capacitación *Sistemas de estímulos *Plan de Seguridad y salud en el trabajo *Revisión carpetas hojas de vida de acuerdo con muestra seleccionada. *Liquidación por muestreo de nómina, seguridad social, vacaciones, aportes parafiscales, pago oportuno *Revisión por muestreo de retención en la fuente
<b>Dependencia/Proceso Auditado</b>	Secretaría General/ Subdirección Talento Humano
<b>Responsable de la dependencia/proceso auditado</b>	Subdirección Talento Humano
<b>Equipo Auditor</b>	Ana Marlene Huertas Lopez - Auditor Líder Sandra Milena Bejarano - Auditor Guillermo E. Arango Pava – Auditor
<b>Criterios de Auditoría</b>	Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo I, art. 36 Decreto 1567 de 1998, Artículos 2 al 12 Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 Ley 489 de 1998, Artículo 26 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes Decreto 1295 de 1999 Ley 1562 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Decreto 171 de 2016 resolución 1111 de 2017 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9 Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes Acuerdo 565 de 2016 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.5 Decreto 1567 de 1998, Artículo 7, 11 Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 Ley 489 de 1998, Artículo 17



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> <small>JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO</small>	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.7

## 2. METODOLOGÍA Y/O ACTIVIDADES DESARROLLADAS

El informe corresponde a la auditoría realizada al proceso de Gestión del Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras, realizada a los planes institucionales de capacitación, sistemas de estímulos, plan de seguridad y salud en el trabajo, revisión de carpetas de hojas de vida de acuerdo con muestra seleccionada, liquidación por muestreo de nómina, seguridad social, vacaciones, pago oportuno y revisión por muestreo del cálculo de retención en la fuente, durante el periodo comprendido entre el 6 y el 30 de noviembre de 2018; con el fin de evaluar el cumplimiento de los lineamientos internos y externos aplicables a esta actividad, a fin que se tomen las medidas pertinentes si a ello hubiere lugar por parte de los responsables del proceso y las partes que intervienen en el proceso, que contribuyan al mejoramiento continuo de las actividades que hacen parte integral de este proceso.

Mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018, el equipo auditor recibió por parte del área de Talento Humano, la base de datos correspondiente a la planta de personal activa con corte a 31 de octubre de 2018 existente en la Agencia Nacional de Tierras – ANT, entre el 01 de enero y el 31 de octubre de 2018, con un mínimo de variables, tales como: nombre completo, cargo, código, grado y ubicación. La información fue proporcionada en una base de datos, procedente del sistema "SIGEP" y Excel desarrollado por el área de talento humano, siendo estas las herramientas utilizadas para gestionar la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras durante la vigencia 2018.

Para el logro del objetivo propuesto de la auditoría, se realizaron actividades tales como:

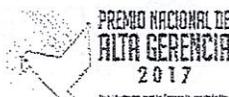
- Muestreo selectivo de carpetas de hojas de vida de la planta de personal activa con corte al 31 de octubre de 2018, para verificar su clasificación, resoluciones de nombramiento y posesión, afiliaciones a seguridad social, oportunidad en la afiliación de ARL, evaluación de carrera administrativa, evaluación de acuerdos de gestión y formatos de evaluación y análisis del cumplimiento de requisitos mínimos académicos y de experiencia.

- Entrevistas a los funcionarios que hacen parte del proceso de gestión del talento humano de la Agencia Nacional de Tierras, para que, de acuerdo con los temas de su competencia, aportaran información adicional o aclararan inquietudes del equipo auditor, según fuere el caso.

- Muestreo selectivo de 27 funcionarios de acuerdo con la base de datos con corte a 31 julio y 31 de octubre de la vigencia 2018.

- Muestreo selectivo de 24 funcionarios, sobre el cual se realizó la verificación y análisis de la liquidación completa de nómina de acuerdo con la base de datos con corte a 31 julio y 31 de octubre de la vigencia 2018.

- Consulta de información publicada en el sitio web de la entidad y la intranet institucional.



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTO ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	INFORME DE AUDITORÍA	<b>CÓDIGO</b>	SEYM-F-007
	<b>ACTIVIDAD</b>	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	<b>VERSIÓN</b>	1
	<b>PROCESO</b>	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	<b>FECHA</b>	22-06-2017

-Consulta de información en sistemas y/o aplicativos de la Agencia (SIGEP, SIIF,) y bases de datos suministradas por la Subdirección de Talento Humano y Subdirección Administrativo y Financiero

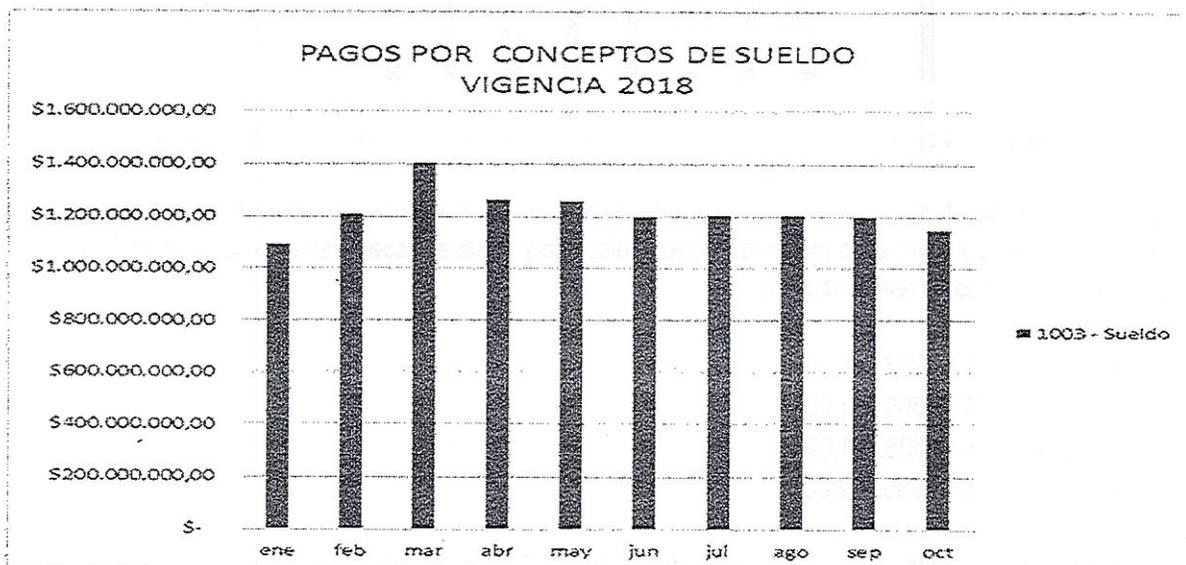
En las actividades relacionadas anteriormente, se realizó la verificación del cumplimiento de los criterios de auditoría establecidos, frente a los soportes, información y evidencias suministradas, lo que arroja como resultado, los hallazgos descritos en este informe.

Tabla No. 1 Registros totales en SIGEP Y EXCEL

Sistema de Información	Periodo	No. Total de Registros	Registros considerados para el cálculo de la muestra	Registros Muestra Seleccionada Rev. Retenciones
Sigep - Excel	Del 01/01/2018 al 31/07/2018	21.208	54	24
<b>Total Registros</b>		<b>21.208</b>	<b>54</b>	<b>24</b>

Fuente: Elaboración propia Equipo de Auditoría Oficina de Control Interno con información suministrada por Talento Humano.

De acuerdo con la base de datos suministrada por el área de Talento Humano, el total de registros tipificados e identificados en el proceso de gestión del talento humano durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 al 31 de octubre de 2018 fueron 21.208.



Fuente: Elaboración propia Equipo de Auditoría Oficina de Control Interno con información suministrada por Talento Humano.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2018 al 31 de octubre de 2018, los valores registrados en el sistema por concepto de sueldos ascendieron en total a la suma de \$12.186.687.776 moneda corriente, de acuerdo



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

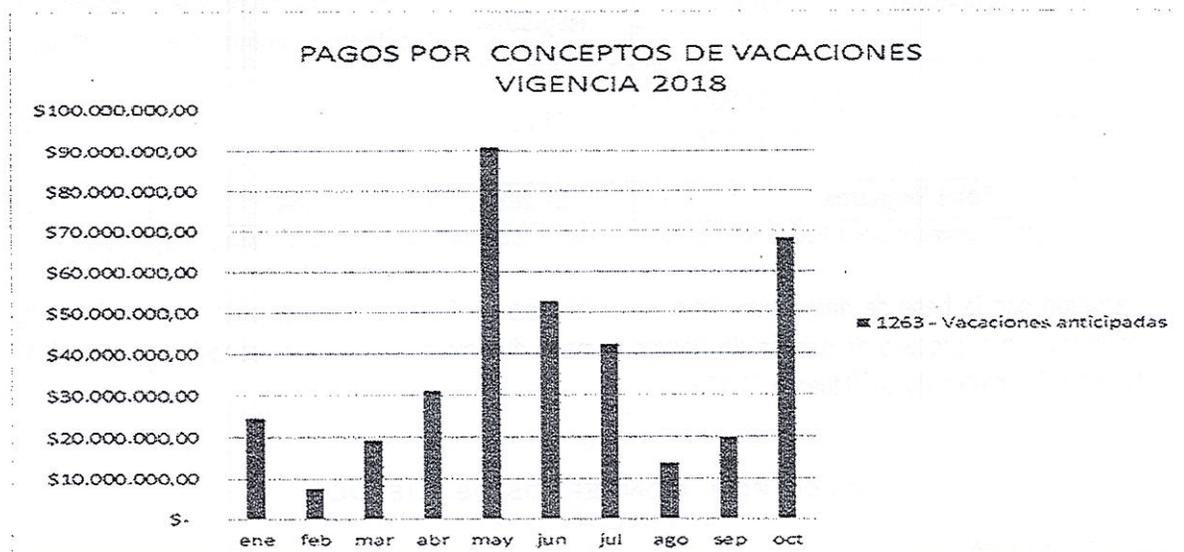
ATZ

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

a la gráfica, se evidencia una disminución en el valor correspondiente a los sueldos del mes de octubre, lo cual obedece a la disminución de la planta de personal, la cual presentó 12 retiros de funcionarios y 3 nuevos ingresos.

El equipo de auditoría determinó realizar verificación de la liquidación de nómina de acuerdo a una muestra selectiva correspondiente a 24 funcionarios distribuidos en los meses de julio y octubre de la vigencia 2018, con el fin de cotejar la fiabilidad en el proceso ejecutado a través del sistema y la oportunidad en los pagos de seguridad social y pago de nómina.

El comportamiento de las vacaciones durante el mismo periodo presentó las siguientes variaciones:



Fuente. Elaboración propia Equipo de Auditoría Oficina de Control Interno con información suministrada por Talento Humano.

De la gráfica anterior, se puede evidenciar que los meses en los cuales se liquidaron un mayor valor por concepto de vacaciones corresponden a los meses de mayo, junio, julio y octubre respectivamente, los valores liquidados por cada uno de estos meses se relacionan así:

- Mayo: \$ 90.738.500,00
- Junio: \$ 52.806.981,00
- Julio: \$ 42.308.761,00
- Octubre: \$ 68.035.942,00

De acuerdo con la información suministrada por el área de Talento Humano, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2018, la Agencia Nacional de Tierras – ANT, liquidó por concepto de vacaciones el total de \$ 370.903.356,00 moneda corriente.



MINAGRICULTURA



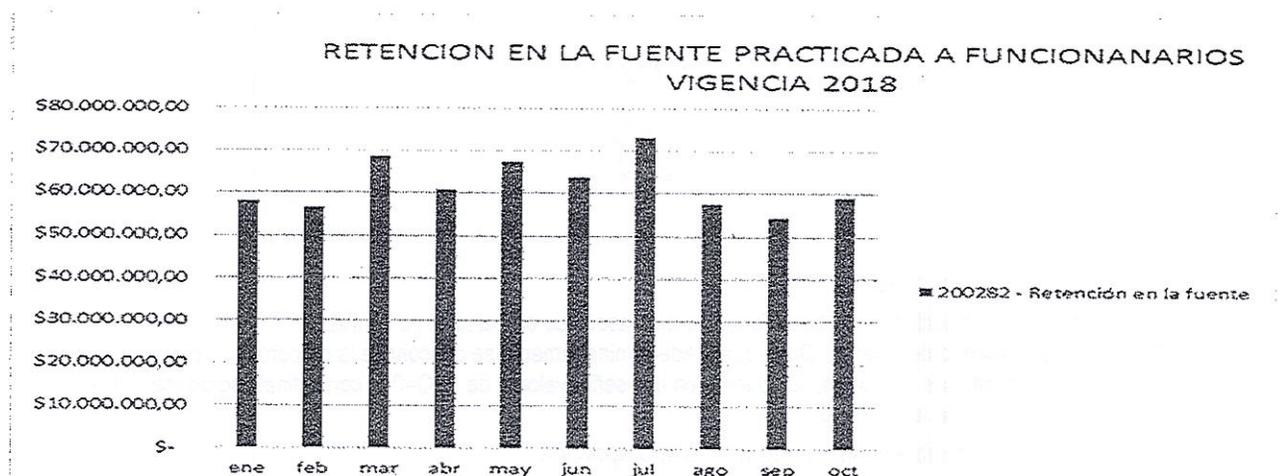
GOBIERNO DE COLOMBIA

ATC

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTO ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

El equipo auditor realizó la verificación de las retenciones en la fuente practicadas a los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, de acuerdo con la muestra seleccionada del total de funcionarios activos en los meses de julio y octubre de la vigencia 2018.

El valor total retenido a los funcionarios activos de la planta de personal en el periodo correspondiente al 1 de enero al 31 de octubre de 2018 en la aplicación de los dos procedimientos establecidos en los artículos 383, 385 y 385 del Estatuto Tributario, ascendió a un total de \$ 618.518.700,00 moneda corriente.



Fuente. Elaboración propia Equipo de Auditoria Oficina de Control Interno con información suministrada por Talento Humano.

De acuerdo con el comportamiento de las retenciones practicadas durante la vigencia 2018 con corte al 31 de octubre expresados en la gráfica anterior, se puede evidenciar que los meses con mayor valor de retenciones practicadas a los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras – ANT corresponden a marzo, mayo, junio, julio y agosto.

Mes	Valor Retenciones practicadas
ENERO	\$ 57.965.400,00
FEBRERO	\$ 56.527.300,00
MARZO	\$ 68.563.800,00
ABRIL	\$ 60.633.300,00
MAYO	\$ 67.255.900,00
JUNIO	\$ 63.707.700,00
JULIO	\$ 73.076.000,00
AGOSTO	\$ 57.492.000,00
SEPTIEMBRE	\$ 54.264.000,00
OCTUBRE	\$ 59.033.300,00
<b>Total Retenido</b>	<b>\$ 618.518.700,00</b>



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

ATE

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> <small>JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO</small>	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

Para el periodo correspondiente al mes de octubre 2018, se identificaron 236 funcionarios dentro de la planta activa y la muestra a analizar, el equipo auditor, seleccionó registros de forma aleatoria, así:

De los 236 registros, se tomó una muestra selectiva de 54 registros, con un nivel de confianza del 90% y margen de error del 10%, bajo una distribución normal, aplicando la siguiente fórmula para población finita:

$$n = \frac{\frac{z^2}{\epsilon^2} PQ}{1 + \frac{z^2 PQ}{\epsilon^2 N}}$$

En donde:

**n:** tamaño de la muestra total.

**z:** percentil de la distribución de probabilidades normal, asociado con el nivel de confianza.

**P(Q):** es la probabilidad del evento. Dado que predeterminadamente se desconoce la proporción, y no se cuenta con información de auditorías anteriores, se asumen en el diseño, valores de P=Q=0,5, con la finalidad de maximizar el producto y el tamaño de la muestra.

**ε:** error máximo admisible en la estimación de la proporción.

**N:** tamaño del universo (no. de registros de la planta de personal en octubre 2018).

Se realizó la verificación de 54 registros en el sistema "SIGEP" y en la base de datos suministrada, en consideración a que es este sistema el que actualmente está utilizando la ANT para la gestión de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras, evaluándose las siguientes variables: clasificación, tipo de vinculación, resoluciones de nombramiento y posesión, afiliaciones a seguridad social, oportunidad en la afiliación de ARL, evaluación de carrera administrativa, evaluación de acuerdos de gestión y formatos de evaluación y análisis del cumplimiento de requisitos mínimos académicos y de experiencia.

Dentro de las actividades desarrolladas por el equipo de auditoria, se evidenciaron controles existentes al interior del área de Talento Humano relacionados con la custodia de la información relacionada con los expedientes de cada uno de los funcionarios de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, los cuales están sujetos a consulta dentro del área física dispuesta para ello, controlando la integridad de los mismos mediante la revisión de los folios relacionados en la tabla de control documental existente en cada una de las carpetas.

Así mismo, el área de talento humano diligencia un cuadro de control cada vez que un expediente es solicitado en consulta, este cuadro contiene información correspondiente a los siguientes ítems:

- Nombre del funcionario que solicita el expediente
- Área a la cual pertenece el funcionario.
- Motivo de Consulta



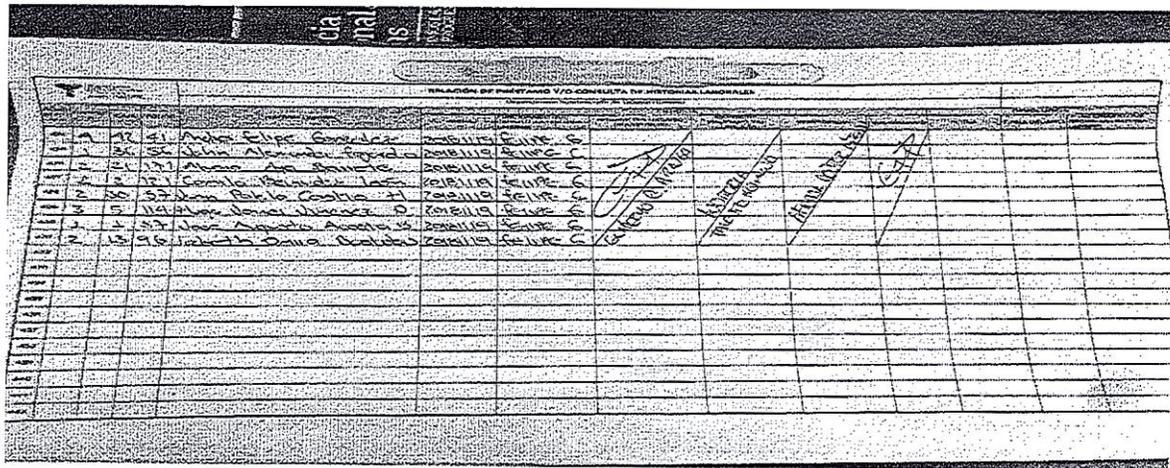
MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

- Nombre del funcionario que facilita el expediente.
- Hora y fecha de entrega del expediente para consulta.
- Hora de devolución del expediente.
- Nombre del funcionario que recibe la devolución del expediente.



### 5. TALLAZGOS

### 3.1 REQUISITOS CON CUMPLIMIENTO – CONFORMIDADES

criterio	Observación
<p>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" Título VI "De la capacitación y de la evaluación del desempeño", Capítulo I, La capacitación de los empleados públicos", artículo 36 objetivos de la capacitación.</p> <p>Decreto 1227 de 2005, Art 66 "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desarrollo de los empleados públicos</p> <p>Decreto 1083 de 2015 Título 9 Capacitación, artículos 2.2.9.1; 2.2.9.3,2.2.9.4; 2.2.9.5;2.2.9.6</p> <p>Circular Externa N.100-10-de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública "Orientaciones en</p>	<p><u>Plan institucional de capacitación</u>            El proceso DE Gestión de Talento Humano, cuenta con el procedimiento GTHUP-P-001 FORMACIÓN Y CAPACITACION , que se encuentra publicado en la página web en el siguiente link: <a href="http://www.agenciadetierras.gov.co/planeacion-control-y-gestion/sistema-integrado-de-gestion/">http://www.agenciadetierras.gov.co/planeacion-control-y-gestion/sistema-integrado-de-gestion/</a>; El equipo auditor evidenció las siguientes actividades del procedimiento:</p> <p>a) Se evidenció el formato de "Levantamiento de información-Diagnóstico necesidades de capacitación ANT" el cual fue aplicado a líderes de equipos de trabajo para conocer sobre los temas de capacitación identificados, susceptibles y necesarios de ofrecer al personal de la entidad. También se observó el informe de análisis de encuestas de bienestar y capacitación realizada a los servidores públicos, que sirvió de insumo para la construcción del Plan.</p> <p>b) Se evidenció la aprobación del Plan de Desarrollo de Talento Humano 2018 "Construyendo felicidad en la Agencia Nacional de Tierras" por el Director General, la Secretaria General y el Subdirector de Talento Humano, el cual está enfocado en la</p>



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

ATZ

R

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSIÓN	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

materia de capacitaciones y formación de los empleados públicos”

creación de ambientes de vida laborales que permitan potenciar las habilidades y comportamientos de los mismos. Este Plan está compuesto por: -El Plan Institucional de Capacitación, -Programa de Inducción y reinducción, -Proyectos de aprendizaje en equipo, - Sistema de Estímulos, -Plan de Incentivos, -Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.

c) En la ejecución del Plan de Capacitación se evidenció:

\*Cronograma de capacitación vigencia 2018 que realiza la Subdirección de Talento, en donde se observó a 31 de octubre 2018, un total de 16 temas programados

\*Listados de asistencia de los funcionarios de la Agencia a las siguientes capacitaciones:

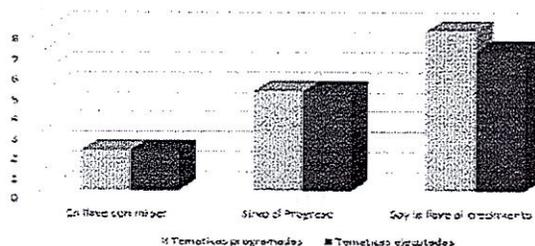
- Capacitación brigada del 26 enero, 2, 12, 14 febrero 2018
- Capacitación de Orfeo del 7 y 9 febrero 2018
- Taller habilidades y competencias Trabajo en Equipo del 7 febrero 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Capacitación Petic del 8 de febrero 2018
- Firma Digital del 19, 20, 21, 22, 23, 26, febrero 2018
- Sistema de gestión de seguridad con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Herramientas informáticas del 7 marzo de 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Evolución de Inducción SOY ANT
- Fortalecimiento de habilidades blandas trabajo en equipo del 22 marzo 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Organización física de archivo del 9 abril de 2018
- Sensibilización ley de transparencia del 18 abril 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Capacitación en seguridad de la información del 24 mayo 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Aplicativo klic del 21 junio 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Gobierno digital del 26 junio 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Control interno disciplinario del 17 julio 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Sistema de gestión de calidad del 14 al 28 de agosto con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Cultura servicio al ciudadano del 31 agosto 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Sistema integrado de conservación del 13 de septiembre 2018 con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.
- Capacitación servicio al ciudadano del 18 octubre 2018, con sus correspondientes evoluciones de capacitación y de conocimiento.

d) Se evidenció la tabulación de las evaluaciones realizadas y el informe del seguimiento de las actividades con indicadores como resultado de las evaluaciones efectuadas en el Plan. PTC

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSIÓN	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

e) Se observó el informe Ejecución Plan Institucional de Capacitación 2018, con corte a 31 octubre 2018, realizado por la Subdirección de Talento Humano, con un cumplimiento de las actividades del 94%, que corresponde a 204 actividades o eventos de formación desarrollados con un número de participantes de 4,864 así:

Ejecución Plan de Capacitación 2018



TEMÁTICAS	N° EVENTOS DE FORMACIÓN	N° DE PARTICIPADORES EN EVENTOS DE FORMACIÓN	COSTO DE LOS EVENTOS DE FORMACIÓN	COSTO INTERVENIENTE DE LOS EVENTOS DE FORMACIÓN
HABILIDADES Y COMPETENCIAS BÁSICAS	6	210	\$ 17.233.426	\$ 3.924.328
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	95	3539	\$ -	\$ 9.243.454
GOBERNANZA PARA LA PAZ	3	12	\$ -	\$ -
CULTURA DE SERVIDO AL CIUDADANO	12	426	\$ -	\$ 3.049.000
ESTUDIOS ANTICORUPCIÓN	2	39	\$ -	\$ 975.010
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	3	40	\$ -	\$ 1.773.953
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS Y OFIMÁTICAS	56	1.572	\$ -	\$ 9.972.136
HERRAMIENTAS PARA EL CONTROL EXTERNO	1	17	\$ -	\$ 193.330
SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	3	176	\$ -	\$ 1.703.147
PRESUUESTO Y CONTRATACIÓN ESTATAL	3	39	\$ -	\$ 2.393.792
SISTEMAS DE INFORMACIÓN	37	390	\$ -	\$ 4.773.739
LEY DE VÍCTIMAS	1	15	\$ -	\$ 672.396
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	10	131	\$ -	\$ 3.253.430
DERECHO AGRARIO	3	82	\$ -	\$ 1.720.250
PROCESOS AGRARIOS Y SEGURIDAD JURÍDICA	0	0	\$ -	\$ -
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>4854</b>	<b>\$ 17.233.426</b>	<b>\$40.834.096</b>

Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados públicos.

Sistemas de estímulos

La Agencia cuenta con el procedimiento "Sistema de Estímulos", publicado en la Intranet en el siguiente link: <http://intranet.agenciadetierras.gov.co/wp-content/uploads/2017/07/GTHU-P-002-SISTEMA-DE-EST%3%8DMULOS.pdf>, procedimiento que se está desarrollando de acuerdo con las actividades establecidas en el mismo. Al respecto, el equipo auditor evidenció lo siguiente:

Control que realiza la Subdirección de Talento Humano en la ejecución de las actividades realizadas de acuerdo con el Plan de bienestar y estímulos, en donde se observó un total de 54 actividades programadas y a 31 de octubre 2018 se ejecutaron 44 actividades, para un total de 81% de cumplimiento.

"Informe de Gestión a octubre 2018 Bienestar Social", realizado por la Subdirección de Talento Humano, en donde se describe el objetivo general, actividades desarrolladas de acuerdo con el Plan de Desarrollo de Talento Humano 2018 con los temas de: calidad de vida laboral, Estímulos, protección y servicios sociales.



Agencia  
Nacional de  
Tierras  
JUNTOS ABRIMOS LAS  
FUERTAS AL PROGRESO

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSIÓN	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

Se observó contrato No. 875/2018 del 26 de enero, celebrado con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, por valor de \$228.000.000, cuyo objeto es "Contratar la Prestación de servicios, para la realización de actividades de bienestar social y capacitación, dirigidas a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Tierras y sus familias en el nivel nacional, contempladas en el marco del Plan de Desarrollo del Talento Humano ANT, para la vigencia 2018".

El equipo de auditoria evidenció el control que lleva la Subdirección de Talento Humano de las facturas canceladas al contrato 875 de 2018 con Compensar, a la fecha del informe se han realizado 21 pagos por un valor total de \$126,688,613, se revisó las ejecuciones de supervisión del contrato, debidamente firmado por el subdirector de Talento Humano hasta el pago N. 19 del 29 octubre 2018, el pago N. 20 con fecha 9 noviembre 2018 firmado por Secretaria General y el pago N. 21 del 27 de noviembre firmado por Subdirector de Talento Humano (E), en todos los formatos se especifica las actividades realizadas, y están soportadas con las facturas .

De acuerdo con información suministrada por personal de la Subdirección de Talento Humano, los funcionarios de la entidad participaron en jornadas de capacitación en temas asociados con bienestar y estímulos. A continuación, se relacionan algunas de las actividades para las que se verificó los soportes:

\*Encuesta diagnostico necesidades de Bienestar y Capacitación

\*Se evidencio el Informe de Resultados de la Tabulación del diagnóstico de necesidades de bienestar y capacitación.

\*Listado de asistencia evento Día del Servidor público de fecha 6 julio 2018.

•Informe de Gestión con material fotográfico sobre la gestión en el Sistema de Estímulos. (Talleres de habilidades blandas, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, manejo de estrés; transformando actitudes con actividad de pre pensionados; valorando tu trabajo con día de la agencia; día del servidor público; premiaciones y reconocimiento, Fortaleciendo tu salud con Mundialito de futbol 5, Torneo de tenis de mesa, torneo de bolos, torneo de rana, al trabajo en BICI, Acondicionamiento físico, participación juegos de la función pública, día de la secretaria, caminata ecológica-laguna del Tabacal, día del conductor, Caminata la Quebrada del Tigre Nimaima, Vacaciones recreativas, día de los niños.

\*Presentación de Incentivos, la cual fue socializada en la Comisión de Personal de fecha 25 de octubre de 2018.

\*Listado de inscripciones caminata ecológica con fecha 23 de junio 2018

\*Listado de participantes caminata ecológica con fecha 29 septiembre 2018

\*Listado evento día de la mujer 8 maro 2018.

\*Listado Congreso técnico campeonato de futbol del 10 mayo 2018.

\*Listado Congreso técnico tenis de mesa del 3 mayo 2018.



MINAGRICULTURA



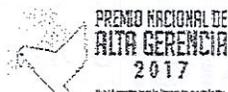
GOBIERNO  
DE COLOMBIA



**Agencia Nacional de Tierras**  
JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSIÓN	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

	<p>*Feria de Exposición del 27 de abril de 2018          *Listado de Torneo de bolos del 25 julio de 2018          *Listado Asistencia de feria Financiera del 22 marzo 2018          *Listado de asistencia feria de servicios caja de compensación de enero 2018.          *Listado de secretarias para la entrega de 2 boletas de cine, 3 bonos Falabella día de la secretaria</p>
<p>Decreto 1072 de 2015 Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4 Capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Resolución 1111 de 2017 por la cual se define los estándares mínimos del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>De acuerdo con información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, El equipo de auditoría observó el cumplimiento del 90% de las actividades programadas dentro del marco del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo establecido para desarrollar durante la vigencia 2018.</p> <p>De acuerdo con el cronograma de actividades, se evidencia la ejecución de 46 actividades frente a 51 actividades propuestas, se sugiere establecer mecanismos de control que permitan alcanzar las metas propuestas en el cronograma, toda vez que la meta planteada en el documento del plan de trabajo establece como meta "cumplir en un 90% las actividades propuestas.</p> <p>De las 46 actividades ejecutadas en el cronograma, se verificaron los soportes de cumplimiento de actividades de acuerdo con la muestra seleccionada, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacer jornadas de Orden y Aseo: Esta jornada se realizó durante el mes de noviembre, a través de publicaciones y scripts recordatorios en la intranet.</li> <li>2. Elaboración y/o Actualización de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> <li>3. Elaboración y/o actualización del Programa de Auditorías para el SG-SST.</li> <li>4. Realizar auditorías del SG-SST.</li> <li>5. Conformación de las brigadas de Emergencias</li> <li>6. Participar en el Simulacro Distrital</li> <li>7. Revisión protocolos de seguridad salidas a campo</li> <li>8. Semana de la salud (Promoción de estilos de vida saludable, examen visual y oral, charlas de salud mental, masajes relajantes, taller higiene postural.)</li> </ol>



MINAGRICULTURA



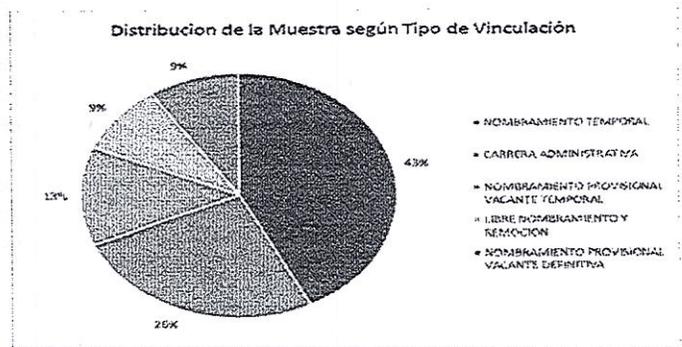
GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

Se observó el informe de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo 2018, con corte a 31 octubre 2018, realizado por la Subdirección de Talento Humano, en el cual se observaron 46 actividades ejecutadas de 51 actividades propuestas, en concordancia con el cronograma de actividades.

**GTHU-P-019 EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL:** Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (diferentes a los gerentes públicos) de la Agencia Nacional de Tierras.

Hojas de vida y evaluación de desempeño  
 El equipo auditor adelanto revisión de 54 expedientes correspondientes a la muestra seleccionada de la planta de personal activa en la Agencia Nacional de tierras con corte a 31 de octubre de la vigencia 2017.



Fuente. Elaboración propia Equipo de Auditoria

De acuerdo a la distribución de la muestra según el tipo de vinculación de los funcionarios, se observó que el 43% corresponde a funcionarios con tipo de vinculación "Nombramiento temporal" y el 26% a tipo de vinculación "Carrera Administrativa", el 13% a "Nombramiento Temporal Vacante Provisional", el 9% al tipo de vinculación "Libre Nombramiento y Remoción" y el 9% restante al Tipo de vinculación "Nombramiento Provisional Vacante Definitiva".

La oficina de Control Interno observo que el tipo de vinculación "Carrera Administrativa" lo constituyen 24 funcionarios reintegrados del Instituto Colombiano de Desarrollo Rural – INCODER, de los cuales 4 de ellos obedecieron al cumplimiento de actos administrativos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil los cuales hacen parte integral de los expedientes físicos.

De la muestra seleccionada se evidenciaron 3 funcionarios sujetos a evaluación de acuerdos de gestión y compromisos de acuerdo con la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y la Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017.

Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50  
 Artículo 38. "El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su

Las carpetas de hojas de vida sujetas a inspección física

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> <small>JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO</small>	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales".

Artículo 39. "Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Artículo 40 "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos" y es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar "un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas".

Acuerdo 565 de 2016 "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 1083 de 2015, Artículo 2.2.13.1 "Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia."

correspondieron a los expedientes 62 – 72 y 74, estos expedientes contienen las evaluaciones realizadas durante la vigencia 2017, incorporadas en forma física y su evaluación anual consolidada.

Los expedientes relacionados corresponden a los funcionarios de las siguientes áreas: Dirección de Asuntos Étnicos, Subdirección de Planeación Operativa y la Subdirección de Asuntos Étnicos.

El equipo de auditoría evidenció la existencia de 11 expedientes correspondientes a funcionarios con el tipo de vinculación "Carrera Administrativa" y 2 expedientes correspondientes a funcionarios con el tipo de vinculación "Libre nombramiento y remoción".

Se evidenció la existencia física de los formatos de evaluación y definición de objetivos en forma física, debidamente firmada por el funcionario evaluado y el evaluador correspondientes a las evaluaciones de la vigencia 2017, las cuales fueron archivadas con corte a 31-01-2018, las carpetas de hoja de vida de los funcionarios con los tipos de vinculación "Carrera Administrativa" y "Libre nombramiento y remoción" corresponden a los expedientes 1 – 2 - 6 - 8 – 16 – 27 - 32 – 34 – 41 - 53 - 85 - 122 – 169 – 236 y 283.

De acuerdo con los procedimientos establecidos en la Agencia Nacional de Tierras, las evaluaciones correspondientes a la vigencia 2018, serán archivados con corte al 31-01-2019, las evaluaciones parciales reposan en las áreas correspondientes, en concordancia con lo estipulado en el artículo 10 de la Resolución 096 de enero de 2017 de la Agencia Nacional de Tierras.

Artículo 10. Evidencias: "Las evidencias deberán relacionarse en el formato que hace parte del Acuerdo 565 del CNSC y reposan en las correspondientes dependencias de la entidad a través de medios magnéticos o archivos documentales.

En relación con la muestra seleccionada, el equipo de auditoría evidenció que dicha muestra contiene 35 carpetas de hojas de vida de funcionarios con tipo de vinculación "Nombramiento Temporal" y "Nombramiento Provisional", las cuales se encuentran en proceso de implementación del instrumento de evaluación al interior de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, en concordancia con la Resolución 127 de enero de 2018 "Por medio de la cual se adopta el instrumento específico y metodológico para la medición del rendimiento laboral de los servidores de la Agencia Nacional de Tierras – ANT, vinculados provisionalmente en la planta global permanente y temporalmente en la planta global temporal.

Así, las carpetas correspondientes a estos expedientes no contienen la evaluación a través de este instrumento, toda vez que, de acuerdo a la



MINAGRICULTURA

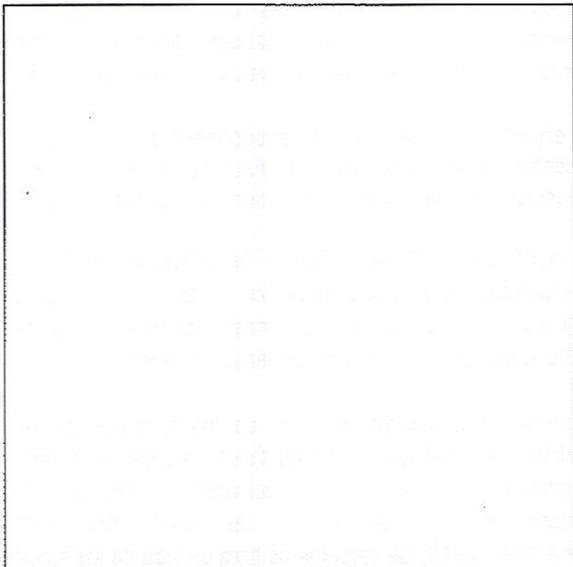


GOBIERNO DE COLOMBIA



**Agencia Nacional de Tierras**  
JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO

<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CODIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>
<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>



citada resolución, la evaluación se realizará parcialmente en periodos de 60 días y se consolidará anualmente.

Los expedientes identificados en la muestra bajo esta tipología de vinculación son los siguientes: 49 – 84 – 94 – 117 – 120 – 124 – 125 – 132 – 134- 137 – 140 – 150 – 176 – 183 – 190 – 196 – 200 – 204 – 205 – 211 – 214 – 215 – 226 – 227 – 229 – 233 – 237 – 241 – 244 – 253 – 260 – 261 – 264 y 271.

Las evaluaciones parciales y sus evidencias físicas, reposan en cada una de las dependencias, y serán consolidadas durante el primer trimestre de la vigencia 2019.

Las carpetas de hojas de vida observadas según la muestra de auditoría se encontraban rotuladas en su totalidad e incluían las tablas de control documental en concordancia con los lineamientos establecidos en las tablas de retención documental.

Estatuto Tributario Título III Conceptos Sujetos a Retención. Capítulo I. Ingresos Laborales.  
Artículo 383 Tarifa retención en la fuente por salarios

Rangos en LVT	Tarifa Marginal	Impuesto
0-50	0%	0
50-150	19%	Ingreso laboral gravado expresado en LVT menos 50 LVT x 19%
150-300	28%	Ingreso laboral gravado expresado en LVT menos 150 LVT x 28% más 10 LVT
300-500	33%	Ingreso laboral gravado expresado en LVT menos 300 LVT x 33% más 59 LVT

Artículo 385 Procedimiento 1 Con relación a los pagos gravables diferentes de la cesantía, los intereses sobre cesantía, y la prima mínima legal de servicios del sector privado o de navidad del sector público, el "valor a retener" mensualmente es el indicado frente al intervalo de la tabla al cual correspondan la totalidad de dichos pagos que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el respectivo mes. Si tales pagos se realizan por periodos inferiores a treinta (30) días, su retención podrá calcularse así:

a. El valor total de los pagos gravables, recibidos directa o indirectamente por el trabajador en el respectivo periodo, se divide por el número de días a que correspondan tales pagos o abonos y su resultado se multiplica por 30;

Retención en la fuente

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, en el mes de julio a 133 personas se les aplicó retención en la fuente por valor total de \$73,076,000 y en el mes de octubre a 102 personas por valor total de \$59,033,300; el equipo de auditoría, de acuerdo a la muestra seleccionada, efectuó la liquidación de retención en la fuente del mes de julio a 10 personas y del mes de octubre a 17 personas, los criterios evaluados fueron:

- \* Cálculo de tarifas de retención en la fuente, de acuerdo con el art. 383 del ET.
- \* Cálculo del procedimiento adecuado para los funcionarios de acuerdo con los Art. 385 y 386 del ET.
- \* Depuración base de retención de acuerdo normatividad como rentas de trabajo, ingresos no constitutivos de renta, deducciones, rentas exentas, porcentajes, bases, límites, etc (Art 387, 388, 126,206 del ET, decreto 1625 de 2016 entre otros).
- \* Liquidación % de retención para el procedimiento 2 (información correspondiente de junio 2017 a mayo 2018).
- \* Revisión de los soportes físicos para las deducciones y rentas exentas que aplicaran de acuerdo a la normatividad vigente.

En la siguiente tabla se relaciona las personas objeto de la liquidación efectuada por la Oficina de Control Interno: *ACU*



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

<b>FORMA</b>	INFORME DE AUDITORÍA	<b>CÓDIGO</b>	SEYM-F-007
<b>ACTIVIDAD</b>	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	<b>VERSIÓN</b>	1
<b>PROCESO</b>	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	<b>FECHA</b>	22-06-2017

b. Se determina el porcentaje de retención que figure en la tabla frente al valor obtenido de acuerdo con lo previsto en el literal anterior y dicho porcentaje se aplica a la totalidad de los pagos gravables recibidos directa o indirectamente por el trabajador en el respectivo periodo. La cifra resultante será el "valor a retener".

Cuando se trate de la prima mínima legal de servicios del sector privado, o de navidad del sector público, el "valor a retener" es el que figure frente al intervalo al cual corresponda la respectiva prima.

Artículo 386 Procedimiento 2 Cuando se trate de los pagos gravable distintos de la cesantía y de los intereses sobre las cesantías, el "valor a retener" mensualmente es el que resulte de aplicar a la totalidad de tales pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, en el respectivo mes, el porcentaje fijo de retención semestral que le corresponda al trabajador, calculado de conformidad con las siguientes reglas:

Los retenedores calcularán en los meses de junio y diciembre de cada año el porcentaje fijo de retención que deberá aplicarse a los ingresos de cada trabajador durante los seis meses siguientes a aquél en el cual se haya efectuado el cálculo.

El porcentaje fijo de retención de que trata el inciso anterior será el que figure en la tabla de retención frente al intervalo al cual corresponda el resultado de dividir por 13 la sumatoria de todos los pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, durante los 12 meses anteriores a aquél en el cual se efectúa el cálculo, sin incluir los que correspondan a la cesantía y a los intereses sobre cesantías.

Cuando el trabajador lleve laborando menos de 12 meses al servicio del patrono, el porcentaje fijo de

Mes de Julio

CEDULA	PROCEDIMIENTO DE RETENCION
1018413733	Procedimiento 1
30775846	Procedimiento 1
53106942	Procedimiento 1
74377055	Procedimiento 1
11786001	Procedimiento 2
19486974	Procedimiento 2
80098321	Procedimiento 2
87068026	Procedimiento 1
63490251	Procedimiento 2
9133084	Procedimiento 2

Mes de Octubre

1052379123	Procedimiento 1
19001515	Procedimiento 1
60384041	Procedimiento 1
92537979	Procedimiento 1
27473455	Procedimiento 2
33376570	Procedimiento 2
51790393	Procedimiento 2
51805320	Procedimiento 2
52912358	Procedimiento 2
52912829	Procedimiento 2
63535825	Procedimiento 2
80063473	Procedimiento 2
80822050	Procedimiento 2
80875112	Procedimiento 2
79997479	Procedimiento 1
52738795	Procedimiento 1
16077669	Procedimiento 2

Como resultado de la liquidación de retención en la fuente efectuada por los auditores, no se observó diferencia con los valores retenidos en las nóminas del mes de julio y octubre de 2018, se aplicaron los criterios de acuerdo a la normatividad vigente. El detalle de la verificación del cumplimiento de requisitos, hace parte de los papeles de trabajo de la auditoría.

Se observó en la "Guía para el nombramiento y toma de posesión en un empleo de la planta de personal de la Agencia Nacional de Tierras" los documentos requeridos para retención en la fuente, este

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSION	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

retención será el que figure en la tabla de retención frente al intervalo al cual corresponda el resultado de dividir por el número de meses de vinculación laboral, la sumatoria de todos los pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, durante dicho lapso, sin incluir los que correspondan a la cesantía y a los intereses sobre cesantías.

Quando se trate de nuevos trabajadores y hasta tanto se efectúe el primer cálculo, el porcentaje de retención será el que figure en la tabla frente al intervalo al cual corresponda la totalidad de los pagos gravables que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el respectivo mes.

Artículo 387 Deducciones que se restarán de la base de retención. Decreto 1625 de 2016. Artículo 1.2.4.1.18. Calidad de los dependientes, art. 1.2.1.12.9, Aportes voluntarios a fondo de Pensiones obligatorias.

Art. 1.2.4.1.23 Pago intereses de vivienda o Costo Financiero Leasing Habitacional

Art. 388. Depuración de la base del cálculo de la retención en la fuente.

Art. 126-1 ET Aportes Voluntarios Empleador Fondo de Pensiones, Art. 126-4 Aportes a cuentas AFC,

Otras rentas exentas. Art. 206 ET numerales 1 al 8

documento se encuentra publicado en la página web de la Entidad en el siguiente link: <http://intranet.agenciadetierras.gov.co/wp-content/uploads/2018/04/GTHU-G-002-GU%C3%8DA-PARA-EL-NOMBRAMIENTO-Y-TOMA-DE-POSESI%C3%93N-1.pdf>, de acuerdo con entrevista con el personal de la Subdirección de Talento Humano este documento es informado al funcionario en el momento de su vinculación, se preguntó a tres funcionarios para cotejar esta información, adicionalmente se observó correo enviado el 16 de noviembre a la funcionaria Lena Tatiana, también se evidenció memorando enviado a los Servidores Públicos con fecha 22 de marzo de 2017 informando los documentos necesarios para la disminución de la base de retención.

Decreto 1083 de 2005 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Decreto 1042 de 1978 "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones" Art.42 Otros factores de salarios, art. 45, 46, 47 y 48 Bonificaciones por servicios prestados, art. 49 Incrementos de salario por antigüedad, art. 52, 53,54,55, 56 y 57 Prima técnica, art. 58, 59, 60 Prima

Liquidación de nómina, seguridad social, vacaciones, aportes parafiscales, pago oportuno

El sistema adquirido por la Agencia para la liquidación de nómina es el SIGEP, mediante entrevista con la funcionaria responsable de la liquidación de la nómina se pudo conocer el paso a paso para la generación de la misma, una vez terminada la entrevista se procedió a verificar de la forma en que se liquida la nómina, prestaciones sociales, parafiscales y retención en la fuente en el aplicativo SIGEP

De acuerdo con información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se liquidó nómina en el mes de octubre a 246 funcionarios públicos y 258 para el mes de julio, las novedades de la nómina con corte a 31 de octubre fueron:



**Agencia Nacional de Tierras**  
JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO

FORMA	INFORME DE AUDITORÍA	CÓDIGO	SEYM-F-007
ACTIVIDAD	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	VERSION	1
PROCESO	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA	FECHA	22-06-2017

de servicio.

Decreto 1045 de 1978 por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

Decreto 1374 de 2010 "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones"

Ley 100 de 1993, "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones".

Ley 797 de 2003 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993

**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD	1 PERMANENTE	2 TEMPORAL
NOMBRAMIENTO	52	36	16
LICENCIA NO REMUNERADA	22	11	11
LICENCIA REMUNERADA	266	57	209
PERIODO	266	123	140
COMISIÓN	5	5	0
ENCARGO	4	3	1
EXERCICIO DE FUNCIONES DE OTRO EMPLEO POR ENCARGO	46	39	7
SUSPENSIÓN O SEPARADO DE SUS FUNCIONES	0	0	0
PERIODO DE PRUEBA EN EMPLEOS DE CARRERA	0	0	0
VACACIONES	121	54	66
DESCANSO COMPENSADO	0	0	0
INCENTIVO CUMPLEAÑOS	0	0	0
	<b>682</b>	<b>328</b>	<b>350</b>

El equipo auditor realizó la verificación de la nómina a 24 funcionarios durante los meses de julio y octubre , observando los siguientes aspectos:

\*Se verificó los porcentajes de liquidación correspondientes a los aportes de seguridad social por parte del empleador y del empleado.

\*Se verificó los soportes de las novedades (Resoluciones de vacaciones, incapacidades, ingresos, retiros, afiliaciones a AFC, afiliaciones a seguridad social, entre otros)

\*Se verificó los controles que realiza la persona de la liquidación de nómina para validar el adecuado cálculo de retención en la fuente, liquidación de nómina, liquidaciones de seguridad social y parafiscal.

\*Se cotejó el valor de prestaciones sociales liquidadas en las nóminas con las planillas integradas de autoliquidación, y el adecuado pago de la misma.

\*De acuerdo con la información enviada por la Subdirección Administrativo y Financiero, se verificó el orden de pago presupuestal de gastos de comprobante SIIF Nación, con el propósito de verificar el adecuado pago de la nómina de acuerdo con las cuentas de los funcionarios, el valor de la liquidación de nómina.

\*Con la información suministrada por la Subdirección Administrativo y Financiero, se revisó las conciliaciones de los meses de agosto, septiembre y octubre

Efectuada la verificación de los cálculos anteriormente enunciadas, se observó que estas se encuentran ajustadas a lo establecido en la normatividad vigente. El detalle de la verificación del cumplimiento de requisitos hace parte de los papeles de trabajo de la auditoría.

Se observó los informes que genera la Subdirección de Talento Humano, para suministrar la información para la contabilización y pago: -Planilla de nómina, -Resumen nomina, -Bases de retención en la fuente, -Consolidado de las entidades promotoras de salud y pensión, aportes parafiscales, ARL, -Planilla de Autoliquidación de Aportes.



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CODIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

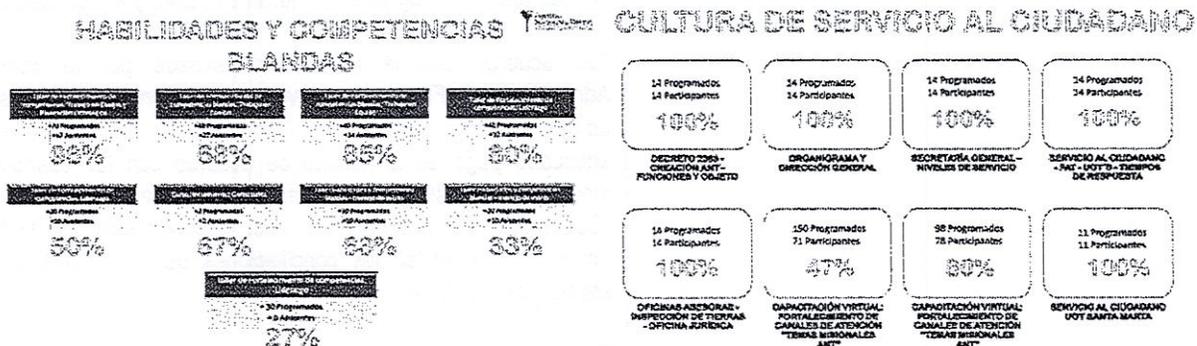
### EFFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Teniendo en cuenta que los planes de mejoramiento, son el instrumento que recoge y articula todas las acciones prioritarias que se deben emprender para mejorar aquellas características que tendrán mayor impacto en las prácticas vinculadas con los resultados y el logro de los objetivos de la Agencia, es necesario implementar mediante este proceso cada elemento del modelo evaluado como prioritario, lo que permitirá tomar acciones precisas y específicas, que escalonadas en el tiempo, estarán orientadas a mejorar las condiciones de calidad de cada uno de los procesos.

Por lo anterior, el equipo auditor evaluó la efectividad de las acciones de mejora, producto de la no conformidad generada en la auditoría del año 2017 (Auditoría Sistema de Gestión) y a la no conformidad por la materialización del riesgo institucional, de la siguiente forma:

**No Conformidad No. 12:** Incumplimiento en la consolidación, tabulación y análisis de las evaluaciones de las jornadas de capacitación; el equipo auditor verificó la matriz de seguimiento a espacios de formación, capacitación e inducción, con datos registrados con corte a octubre 2018, en donde se efectuó la tabulación de las capacitaciones realizadas de enero a octubre 2018 de acuerdo al Plan de Desarrollo del Talento Humano ANT, adicionalmente se observó el informe con el seguimiento al plan y los indicadores de las mediciones a la misma, con corte a octubre 2018.

El equipo auditor, en el ejercicio de verificación de la eficacia de las acciones implementadas por el área de Talento Humano observó la existencia de mediciones e indicadores implementados con el fin de subsanar la no conformidad expuesta anteriormente tales como:



**Materialización del Riesgo No 38** "Provisión parcial de las plantas de personal de la Agencia"; el equipo auditor observó la matriz de riesgos institucional v2 y no se encuentran riesgos materializados, la Subdirección de Talento Humano actualizó los riesgos de acuerdo al análisis del proceso.

De acuerdo con el desarrollo de las actividades de auditoría, el equipo auditor observó el resultado de las actividades ejecutadas por parte de la Subdirección de Talento Humano, en las cuales se implementaron acciones efectivas y eficaces (Acción correctiva, preventiva o de mejora que con evidencia objetiva demuestra que se eliminaron las causas de las No conformidades u observaciones).



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> <small>JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO</small>	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CODIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSION</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

## 5. CONCLUSIONES

Para el periodo evaluado, se demostró cumplimiento en el manejo del sistema SIGEP en cuanto a las liquidaciones de nómina, prestaciones sociales, parafiscales y retención en la fuente, de acuerdo a las pruebas de auditoría de la muestra seleccionada no se presentaron diferencias y se llevan controles internos encaminados a garantizar el cumplimiento efectivo del manejo de los recursos de nómina como lo establece la norma.

La Subdirección de Talento Humano ha diseñado un Plan de desarrollo del Talento Humano que está compuesto por el Plan Institucional de Capacitaciones, el sistema de estímulos, y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se están cumpliendo, de acuerdo con los informes de seguimiento y mediciones porcentuales de las evoluciones de las actividades establecidos en los cronogramas, con el propósito de fortalecer las perspectivas de aprendizajes, bienestar y la salud de los servidores públicos de la ANT.

El desarrollo de este informe se soportan con papeles de trabajo, los cuales se encuentran organizados, en la carpeta virtual Gestores OCI, que son parte integral del informe y reposan en la Oficina de Control Interno de la Agencia Nacional de Tierras.

## 6. RECOMENDACIONES

1. Continuar efectuando las capacitaciones para el personal que ingresa a la Agencia con temas relacionados en el cálculo de retención en la fuente.
2. Mantener y fortalecer los controles existentes que garantizan la integridad, custodia y confidencialidad de los expedientes de las hojas de vida de los funcionarios.
3. Evaluar el establecimiento de un procedimiento escrito para las novedades de personal, remuneración y prestaciones, con el propósito de tener los lineamientos de acuerdo a la norma, e instrucciones claras para cambios de personal.
4. Continuar con el fortalecimiento de los mecanismos de control y seguimiento en cuanto a la actualización de la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, con el objetivo de dar cumplimiento al marco normativo.
5. Estudiar la viabilidad de realizar la solicitud al aplicativo SIGEP o establecer un software para que la información de la nómina de la planta temporal generada por el aplicativo se pueda contabilizar al sistema SIIF NACION por medio de los convertidores de datos de nómina en un archivo XML de SIGEP y que este proceso no se realice de forma manual, debido a que el riesgo de error de digitación es alto, adicionalmente son varios reprocesos (registro de la contabilización manual de cada funcionario y la verificación de la misma).



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA

 <b>Agencia Nacional de Tierras</b> <small>JUNTOS ABRIMOS LAS PUERTAS AL PROGRESO</small>	<b>FORMA</b>	<b>INFORME DE AUDITORÍA</b>	<b>CODIGO</b>	<b>SEYM-F-007</b>
	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
	<b>PROCESO</b>	<b>SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA</b>	<b>FECHA</b>	<b>22-06-2017</b>

6. Continuar con el proceso de provisión de los cargos de la planta permanente y temporal de la entidad, de acuerdo con la normatividad vigente, a fin de fortalecer la ejecución de los procesos al interior de la entidad.
7. Continuar con el proceso de seguimiento y evaluación de los Planes de capacitación

*A. Salmeida Huertas*

Ana Marlene Huertas López  
 Jefe de Control Interno (E)  
 Aprobó

*Sandra Milena Bejarano Pinzón*

Sandra Milena Bejarano Pinzón  
 Profesional-Contratista – Oficina de Control Interno  
 Proyectó

*Guillermo Enrique Arango Pava*

Guillermo Enrique Arango Pava  
 Profesional-Contratista – Oficina de Control Interno  
 Proyectó



PREMIO NACIONAL DE  
 ALTA GERENCIA  
 2017



MINAGRICULTURA



GOBIERNO DE COLOMBIA