



(Ciudad), 2025-01-13 10:53

PARA: LUIS ALVARO PARDO BECERRA
Presidente ANM

DE: Jefe de Control Interno

ASUNTO: INFORME DEFINITIVO AUDITORIA DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO- ANM -OCI-001- 2025.

Cordial Saludo, Respetado Presidente

Dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría 2024, la Oficina de Control Interno (OCI), realizó seguimiento a las acciones implementadas por el Grupo de Gestión del Talento Humano frente a una muestra de las temáticas incluidas en el Plan Estratégico de Talento Humano, para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2024. De la verificación ordenada la Oficina de Control Interno actuando con fundamento en los roles establecidos en el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, consigna en el presente informe, las siguientes observaciones que resultan del análisis de las evidencias aportadas:

OPORTUNIDAD DE MEJORA No 1

Respecto del índice “*Desarrollo del talento humano en la entidad*”, hubo una disminución de 3,3 puntos, lo que podría sugerir una leve desaceleración en los esfuerzos de desarrollo del talento humano, con base en la disminución observada en el índice que mide la capacidad de la entidad para implementar planes y programas relacionados con la capacitación, bienestar, incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, y el Estado Joven.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 1

Evaluar los mecanismos de implementación en pro de fortalecer las prácticas y estrategias de gestión, con el fin de contribuir a mejorar la efectividad de los planes y programas de talento humano y de potenciar el desarrollo profesional de los servidores. Asimismo, ayudará a alinear el desempeño de los directivos con los objetivos institucionales, fortaleciendo la capacidad de la entidad para cumplir con sus metas y mejorar la calidad del servicio público.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No 2

Se evidencia una disminución de 35,7 puntos en el índice de “*Desvinculación asistida y*



retención del conocimiento generado por el talento humano". Conviene señalar que la pregunta de FURAG 67, está enfocada en cómo la entidad gestionó el retiro de sus empleados y la preparación para su transición hacia su nueva etapa de vida, donde la entidad respondió "ninguna de las anteriores".

Sin embargo, la OCI recolectó evidencias de que la entidad en 2023 implementó acciones para ayudar a los empleados que se retiran, a adaptarse a su nueva etapa. Esto pudieran sugerir:

- Que los procesos de desvinculación y la retención del conocimiento generado por los servidores no se están manejando adecuadamente, lo que podría tener implicaciones en la continuidad y eficiencia del talento dentro de la entidad, o
- Que el formulario de evaluación correspondiente a FURAG no se está diligenciando de manera adecuada, lo que conlleva a generar una calificación errada de este índice, impactando la calificación del avance en la gestión de la entidad.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 2

Establecer las acciones necesarias de evaluación para identificar la causa raíz de la disminución de 35,7 puntos en el índice de "Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano" y llevar a cabo las actividades a fin de evitar que esta situación se vuelva a presentar.

Siguiendo con este índice, en relación con la segunda oportunidad de mejora, en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 se incorporó un apartado titulado "Desvinculación Asistida", cuyo objetivo es implementar un "procedimiento de desvinculación asistida" para facilitar el retiro de la población prepensionada o de aquellos empleados que son desvinculados como resultado de los concursos de méritos vigentes.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 3

Ahora bien, respecto al proyecto de implementar un "procedimiento de desvinculación asistida", el GGTH aportó un proyecto de guía denominada "*PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR OTRAS CAUSALES*" cuyo objetivo es ofrecer estrategias metodológicas y prácticas a los funcionarios que lo necesiten, para ayudarlos a enfrentar situaciones derivadas de su desvinculación laboral por otras causales, sin embargo, dicha guía no está oficializada en el Sistema Integrado de Gestión.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 3

La OCI recomienda que se genere la versión definitiva de la guía titulada "**PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA POR OTRAS CAUSALES**" y sea oficializada en el Sistema Integrado de Gestión, con el fin de asegurar que todos los funcionarios tengan ac-



ceso a la misma, garantizar la visibilidad y accesibilidad del documento para quienes la requieran.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 4

En relación con el "SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN" propuesto en el Plan Estratégico de Talento Humano, se indicó que "para la provisión temporal mediante encargo o nombramiento provisional de las vacantes definitivas y temporales se puede utilizar un indicador de efectividad medido en diferentes periodos, como el número de vacantes costeadas no provistas / Total de empleos costeados de la planta de personal."

Sin embargo, al no haberse recibido evidencia sobre el manejo de este indicador, se procedió a revisar los indicadores operativos 2024 para el Grupo de Gestión del Talento Humano en el aplicativo Isolución. En dicha revisión, se identificó un indicador denominado "Ocupación de la planta de personal" que "mide la ocupación de la planta de conformidad con los cargos que se encuentran presupuestados." La fórmula de cálculo es: No. Total de cargos provistos / No. Total de cargos de la planta de personal.

De esta manera, se evidenció que la entidad ya cuenta con un indicador adecuado para el seguimiento y evaluación de la provisión de vacantes, el cual contribuye a la medición de la efectividad en la cobertura oportuna de las vacantes.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 4

Orientar las acciones hacia el reconocimiento y gestión de indicadores que permitan evaluar el proceso de provisión de vacantes de forma objetiva y alineada con los objetivos estratégicos de la entidad o del GGTH.

En cuanto a las "ACCIONES DE MEJORA" previstas en el Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia de 2024 se contempló "(...) la actualización de los procedimientos internos establecidos para la vinculación y retiro del personal de planta, así como del instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa."

Respecto a este tema, la OCI verificó en el Sistema Integrado de Gestión - Isolución que está publicado el procedimiento denominado "VINCULACIÓN Y RETIRO LABORAL" (CÓDIGO: APO5-P-001, VERSIÓN: 6), con fecha de vigencia del 3 de septiembre de 2024. Aunque esta actividad se encontraba fuera del alcance de la auditoría, se constató que ha sido cumplida de acuerdo con lo previsto.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 5



Sin embargo, no se evidenció en el Sistema Integrado de Gestión – Isolución, actualización del instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa, cuya versión publicada en el aplicativo, a la fecha de la elaboración de la auditoría, es del 20 de enero de 2022.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 5

Actualizar el instructivo de encargos en empleos de carrera administrativa, cuya última versión disponible es del 20 de enero de 2022, garantizando que dicho instructivo se ajuste a las normativas y procedimientos actuales, asegurando su alineación con las mejores prácticas y el cumplimiento de los requisitos establecidos para los encargos en los empleos de carrera administrativa, con el fin de contribuir a mejorar la transparencia y eficiencia del proceso.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 6

De igual forma, con relación a las capacitaciones establecidas el Plan Institucional de Capacitaciones PIC-2024, se verificó que están en ejecución ya que el contrato de prestación de servicios ANM-658 de 2024 fue celebrado en el mes de julio 2024, iniciando las actividades en el segundo semestre del 2024.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 6

Implementar acciones que aseguren una planificación eficaz, orientada al cumplimiento de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitaciones, con el fin de contribuir al logro de sus objetivos específicos.

Dentro de la planificación para la ejecución de estas actividades, es importante evitar concentrarlas en el último semestre del año, con el fin de asegurar su cumplimiento.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 7

Los informes de seguimiento presentados por el grupo auditado (de junio, julio, agosto y el encuentro de octubre) los cuales son del proveedor, detallan las actividades realizadas, pero no se evidencian indicadores claros de impacto o resultados medibles de las acciones implementadas que fortalezcan las dimensiones de Comunicación y Aprendizaje y Crecimiento Profesional.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 7

Evaluar la pertinencia de implementar mecanismos de medición de impacto que permitan valorar los efectos de estas actividades sobre el clima laboral y las dimensio-



nes evaluadas, con el objetivo de determinar la efectividad del plan de intervención.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 8

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 18 de la Resolución 201 de 2023, el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, y el artículo 2.2.1.5.23 del Decreto 1227 de 2022, compilado en el Decreto 1072 de 2015, en relación con la obligación del Grupo de Gestión de Talento Humano (GGTH) de llevar el registro de los teletrabajadores a través del diligenciamiento del Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores, dispuesto por el Ministerio del Trabajo, se evidenció el formato diligenciado el 22 de junio de 2023, el cual, según el alcance de esta auditoría, no corresponde a la vigencia actual. Posteriormente, se recibió un nuevo formato, diligenciado el 6 de marzo de 2024, en el que se reportaron 256 funcionarios, de los cuales 8 fueron clasificados bajo la modalidad de teletrabajo autónomo.

En este reporte están relacionados 17 teletrabajadores en modalidad suplementaria, que coincide con la fecha de inicio en la base de teletrabajadores de 2024 que administra el GGTH, 8 que no están en el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores porque se les aprobó luego de la fecha en la que se diligenció este, y 16 funcionarios a los que se les aprobó el teletrabajo (nuevamente) pero en el formato registra la fecha del 2023 pero no 2024.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 8

Adoptar medidas correctivas y preventivas para garantizar el cumplimiento oportuno de la obligación de registrar a los teletrabajadores en el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores dispuesto por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con los funcionarios aprobados para la modalidad de teletrabajo.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 9

Sin embargo, pese a que se revisó por parte del GGTH la política de teletrabajo, no se encontró evidencia de su oficialización.

Respecto de la revisión de la Política de Desconexión Laboral, no se pudo evidenciar la revisión por parte del GGTH de la política de desconexión laboral, adoptada con la Resolución No. 410 del 22 de julio de 2022. Este análisis, además de estar contemplado en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024; se considera necesario para evaluar su eficacia y adaptabilidad en el contexto actual del teletrabajo y revisar su aplicabilidad y efectividad, con el fin de garantizar que los servidores públicos de la ANM puedan equilibrar adecuadamente su vida laboral y personal.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 9



Llevar a cabo una evaluación continua y los ajustes oportunos a la política de teletrabajo y a la política de desconexión laboral, con el fin de asegurar que dichas políticas se encuentren alineadas con las mejores prácticas y respondan de manera efectiva a las necesidades de los servidores públicos de la ANM.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 10

Evaluar los mecanismos de seguimiento implementados para asegurar que, después de los primeros tres meses de vinculación, el proceso de monitoreo se realice de manera rigurosa y eficiente, garantizando siempre la orientación hacia resultados.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 10

Se ha identificado una discrepancia entre los datos suministrados por el Grupo de Gestión del Talento Humano y la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) sobre la caracterización de discapacidad. Según el reporte de este último, se refleja un total de 5 funcionarios y 6 contratistas con discapacidad.

CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 11

Implementar acciones estratégicas que fomenten y faciliten el proceso para que las personas con discapacidad gestionen su certificado de discapacidad, asegurando así una identificación precisa de esta población. Además, implementar mecanismos efectivos para mantener un registro actualizado y confiable de los datos de discapacidad, complementados con revisiones periódicas en el aplicativo SIGEP II. Estas revisiones deben garantizar que la información sobre la caracterización de discapacidad se mantenga veraz, actualizada y fidedigna, contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de la normativa vigente y a la mejora continua.

NO CONFORMIDAD No. 1

El Decreto 2011 de 2017, en su Título 2.2.12.3, establece lo siguiente: “el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, determinando que, para entidades cuya planta oscile entre 1 y 1.000 empleados, el porcentaje de personas con discapacidad vinculadas a la planta para el día 31 de diciembre de 2023 será del 3%”. En este sentido, la Oficina de Control Interno, no evidenció el cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 respecto al porcentaje mínimo de funcionarios con discapacidad en su planta de personal, que debería ser de 12 personas.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 12

Cumplir con lo dispuesto en el Decreto 2011 de 30 de noviembre de 2017, específicamente en el artículo 2.2.12.2.3, que establece que, según el número de servidores



públicos de la entidad, al 31 de diciembre de 2023 debe cumplirse con una participación del 3% de personas con discapacidad; respetando el orden de provisión de vacantes conforme lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

Así mismo implementar acciones necesarias para identificar los cargos y áreas susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, y tomar medidas para aumentar el porcentaje de vinculación de personal con discapacidad en pro del cumplimiento para el año 2027.

Esto contribuiría a evitar posibles sanciones disciplinarias, conforme al artículo 2.2.12.2.4 del Decreto 2011 de 2017.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 11

La Oficina de Control Interno (OCI) ha verificado que, durante el periodo auditado, el área reportó que no se materializó ningún riesgo de gestión y de corrupción asociado al proceso de gestión del Talento Humano. No obstante, en lo que respecta a la etapa de formulación se evidencia:

Riesgos de Gestión

- En su identificación no se está aplicando lo dispuesto en la “Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas versión 6” del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Debilidad en el establecimiento de la causa raíz de los riesgos.
- Los controles no son efectivos para la eliminación de la causa raíz y la mitigación de la materialización del riesgo.
- Las evidencias propuestas no corresponden al soporte documental acorde con la ejecución de los controles determinados.

Riesgos de Corrupción

- En su identificación no se está aplicando lo dispuesto en la “Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas versión 6” del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Debilidad en el establecimiento de la causa raíz de los riesgos, teniendo en cuenta que las causas identificadas corresponden a riesgos de gestión y no están relacionadas con riesgos de corrupción.
- Los controles planteados no son efectivos teniendo en cuenta que no se el establecimiento de la causa raíz presenta debilidades.
- Las evidencias propuestas no corresponden al soporte documental acorde con la ejecución de los controles determinados.



Respecto de la etapa de evaluación, la Oficina de Control Interno ha constatado, en su evaluación independiente, que las evidencias carecen de la debida oportunidad, calidad y coherencia, lo que impide una evaluación adecuada del cumplimiento de los controles establecidos, además se evidenció que aproximadamente el 90% de las evidencias aportadas en cada seguimiento, no cumplen con los atributos informativos requeridos.

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO No. 13

- Actualizar los riesgos del proceso, tanto de gestión como de corrupción, adoptando lo descrito en la “Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas versión 6” del Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo en cuenta la relación entre los riesgos, sus causas, controles y evidencias de la aplicación de los controles.
- Implementar acciones que fortalezcan el proceso de recolección, registro y validación de las evidencias asociadas a los controles ejecutados, asegurando que estas sean coherentes con las actividades de control y con la descripción correspondiente de cada evidencia; con el objetivo de garantizar que las evidencias sean consistentes y verificables, lo que permitirá mejorar la precisión y confiabilidad de la información suministrada, asegurando así su efectividad en los procesos de seguimiento y evaluación.

Atentamente,

Wilma Rocío Bejarano Gaitán
Jefe de Control Interno

Anexos: 0.

Copia: No aplica.

Elaboró: Ángela Bibiana Rosales García

Revisó: Wilma Rocío Bejarano - Jefe Oficina de Control Interno

Fecha de elaboración: 2025-01-10 08:38

Número de radicado que responde:

Tipo de respuesta: Informativo.

Archivado en: Auditorias.