AUDITORIA DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DEFINITIVO

WILMA ROCIO BEJARANO GAITAN
Jefe Control Interno

Equipo Auditores:

ANGELA BIBIANA ROSALES GARCIA
OLGA LIGIA JIMENEZ MONTOYA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

ENERO DE 2025

ANM-OCI-001-2025

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL 3

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS 3

3. ALCANCE 3

4. METODOLOGÍA 3

5. RESULTADOS 4

6. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO 21

1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar con enfoque en riesgos en el nivel central de la ANM, la gestión del proceso de Gestión del Talento Humano y generar recomendaciones en pro de la mejora continua.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evaluar el cumplimiento por parte de la ANM respecto a lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1618 de 2013 *"por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"* y el Decreto 2011 de 2017 *"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público".*
- Evaluar el cumplimiento por parte de la ANM respecto a lo dispuesto en el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el ingreso de jóvenes al servicio público.
- Realizar seguimiento, en la herramienta Isolucion de las Oportunidades de Mejoramiento y No Conformidades derivadas de auditorías anteriores.
- Efectuar seguimiento a la gestión de los riesgos de gestión y corrupción del Proceso Gestión del Talento Humano.

3. ALCANCE

Realizar 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 al 31 de agosto del 2024.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente informe, se solicitó información al Grupo de Gestión del Talento Humano de la entidad, mediante acta de apertura de la auditoria y correos electrónicos posteriores, a los cuales se les aplicó la técnica de revisión documental, sobre bases de datos reportadas y suministradas por el líder del proceso, dando cumplimiento a los términos establecidos y presentando las evidencias que soportaron la aplicación de los controles de mitigación de los riesgos identificados, así como la realización de las actividades de control del riesgo residual, contenidas en el Mapa de Riesgos de Gestión y Corrupción en la vigencia 2024; la revisión se efectuó sobre consulta de Sistema I-solución. A su vez se realizó una mesa de trabajo en la cual se abordaron los temas de provisión de la planta de personal y Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Finalmente, se hace necesario precisar que para la elaboración del presente informe se aplicaron los términos definidos en el procedimiento EVA1-P-001, versión 2, del 25 de junio de 2018, denominado Auditorías Internas, que establece lo siguiente:

> *"**NO CONFORMIDAD":** Incumplimiento de un requisito. Definición tomada de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)". Se constituye, cuando existe evidencia objetiva del incumplimiento. Para lo cual debe*

plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema de Información ISOLUCION de la Agencia Nacional de Minería.

"OPORTUNIDAD DE MEJORA": *Son oportunidades detectadas que permiten ofrecer una mejora sustancial a los procesos, productos, servicios, procedimientos, instructivos ambientes de trabajo, entre otros." Para lo cual debe planear una ACCIÓN DE MEJORA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en SOLUCION.*

Mediante correo electrónico del 20 de diciembre de 2024, se comunicó el informe preliminar ANM-OCI-062-2024, enviado al coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, dando un plazo de cinco (5) días para presentar la respectiva contradicción. Transcurrido el tiempo concedido para contradecir el Informe preliminar, el Grupo de Gestión del Talento Humano no presentó controversia sobre el Informe ANM-OCI 062-2024 en cuestión. Dadas las anteriores circunstancias, la OCI procede a emitir el presente informe definitivo.

5. RESULTADOS

5.1. SEGUIMIENTO A MUESTRA DE LAS TEMÁTICAS INCLUIDAS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1.1. Resultados del Índice de Desempeño Institucional (FURAG) de la Política de Talento Humano – DAFP:

A partir de los resultados obtenidos en la medición de este índice (FURAG) en la vigencia 2023, la Oficina de Control Interno propuso las siguientes oportunidades de mejora:

"1. Trabajar en la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, para proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

2. Realizar una revisión integral del proceso de desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano, a fin de lograr preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse."

En cuanto a la primera oportunidad de mejora, la OCI, con el fin de dar seguimiento a las acciones propuestas, revisó el Plan Anual de Vacantes 2024, publicado en la página web institucional. En este plan se detallan las actividades que la entidad programó llevar a cabo durante el año 2024, las cuales incluyen las numeradas a continuación. Al respecto, en entrevista con el grupo auditado, se obtuvo información relevante que permite identificar el siguiente estado:

"1. Provisión de las vacantes definitivas y temporales existentes (Libre nombramiento y Remoción y Carrera Administrativa) a través de listas de elegibles o haciendo uso del banco de hojas de vida para provisionalidades."

- Actualmente, existen listas de elegibles vigentes hasta el 23 de diciembre de 2024 y hasta marzo de 2025. Estas listas incluyen cinco empleos vacantes ofertados en el proceso de selección 1500 de 2020 – Nación 3, las cuales deben ser cubiertas mediante los mecanismos establecidos.

- Adicionalmente, se indicó que inicialmente se identificaron y ofertaron 121 vacantes; posteriormente, se generaron 33 vacantes adicionales que no fueron incluidas en el proceso denominado "Nación 3". A pesar de ello, el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) ha solicitado el uso de las listas de elegibles para estas vacantes, siendo algunas aceptadas y otras rechazadas. En ciertos casos, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es quien ha requerido el uso de listas vigentes para cubrir dichas vacantes.

- Seguidamente, se informa que en el proceso denominado "Nación 6", para la conformación de la OPEC, se cerró en febrero de 2024 con la identificación de 34 vacantes definitivas, 9 ofertadas en la modalidad de ascenso y 25 en modalidad abierto. Desde entonces, entre febrero y noviembre, se han generado nuevas vacantes definitivas que han sido reportadas a la CNSC, las cuales hacen parte del total de 58 vacantes definitivas actualmente identificadas por la OCI en el archivo denominado planta de personal.

- En relación con el banco de hojas de vida mencionado, el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH) informó que los interesados se postulan para cargos provisionales o contratistas a través de la página web institucional, donde radican sus hojas de vida. Las áreas que identifican una necesidad, solicitan los perfiles, revisan las hojas de vida disponibles, y un profesional del GGTH evalúa si los postulantes cumplen con los requisitos establecidos. Este proceso de revisión tiene un plazo de tres días para enviar la respuesta al área solicitante. Es importante destacar que la administración del banco de hojas de vida está a cargo Grupo de Participación Ciudadana y Comunicaciones y que el proceso de selección debe iniciarse desde el registro en el banco, a través de la página web.

  “2. Revisión de la distribución de empleos en las distintas dependencias de la Entidad de acuerdo con su estructura, garantizando la continuidad de los grupos de trabajo.”

- Esta actividad está regulada por la Resolución 905 del 29 de diciembre de 2014 *“ por la cual se establece la política y el procedimiento para el traslado de servidores públicos y la reubicación de empleos de la Agencia Nacional de Minería*”; el grupo auditado explicó que han elaborado escenarios para que el jefe inmediato tome la decisión correspondiente. Posteriormente, se emite un memorando en el que se aprueba o rechaza el traslado. Es importante aclarar que la decisión final recae en cada área, siendo el rol de Talento Humano ejecutar los movimientos aprobados. Los cambios se reflejan documentalmente en los actos administrativos y el archivo de la planta de personal.

  “3. Realizar los análisis de requisitos para los comunicados de encargos de los servidores públicos de carrera administrativa.”

  Para esta actividad se pudo corroborar en la intranet y comunicaciones que el GGTH elabora los comunicados donde informan haber realizado la revisión preliminar de las historias laborales de todos los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, posterior a ello identifican a los funcionarios que podrían postularse para el encargo publicado y los enlistan en el mismo comunicado, aclarando que una vez se cuente con la manifestación de interés o la postulación formal, se procederá a realizar la verificación definitiva de los requisitos, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, para ser encargados del empleo previamente descrito.

"4. Mejorar la base de datos de la planta de personal, a fin de garantizar información confiable para los trámites administrativos de Talento Humano o de la ANM."

- Durante la vigencia de este periodo, se han llevado a cabo diversas actividades de mejora con el objetivo de optimizar el uso del archivo de la planta de personal. Entre los avances, se han incluido datos relevantes como los salarios, la naturaleza del cargo, la edad, el sexo, entre otros, los cuales son utilizados para la elaboración de reportes ante el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Además, se ha trabajado en la homogenización de la información contenida en dicho archivo.

  Asimismo, dentro de la política de fortalecimiento institucional, se estableció que el archivo debe contener una identificación clara de los empleos, incluyendo el número de los mismos, el nivel jerárquico al que pertenecen (directivo, asesor, profesional, asistencial u otro), su denominación, su código y grado salarial, conforme al Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos aplicable. Además deben estar definidos los empleos necesarios para cumplir con los planes y proyectos, y determinar los perfiles de los cargos, considerando la misión, los planes, programas y proyectos institucionales, y ajustarse a los niveles jerárquicos a la estructura organizacional; estos atributos fueron debidamente verificados por la Oficina de Control Interno (OCI) en el archivo denominado planta de personal.

  La OCI, concluye que en cuanto a la primera oportunidad de mejora previamente consignada, se tomaron acciones eficaces para su cumplimiento.

  En cuanto a la segunda oportunidad de mejora, la OCI, una vez comparados los resultados para la vigencia 2022-2023 de los Resultados del Índice de Desempeño Institucional (FURAG) de la Política de Talento Humano, infiere que la dimensión MIPG Talento Humano refleja una variación mínima de 0,9 puntos, lo que sugiere que la gestión de Talento Humano mantiene un nivel alto y relativamente constante de desempeño.

  La diferencia en la Política 1 - Gestión Estratégica del Talento Humano es mínima, con una disminución de 0,2 puntos, lo que sugiere que la gestión estratégica del Talento Humano sigue siendo sólida y estable.

  Frente a los índices específicos**,** sobre la *"Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano",* refleja un aumento de 8,3 puntos, lo que refleja una mejora significativa en la calidad de la planeación estratégica del Talento Humano, al igual que *"Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano"* el cual refleja un aumento de 6,6 puntos, lo que indica una mejora notable en los procesos de selección de personal mediante criterios meritocráticos.

Índice de Desempeño Institucional	2023	2022	VARIACIÓN
D1Talento Humano	85,8	86,7	-0,9
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	92,1	92,3	-0,2
i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	100	91,7	8,3

Índice de Desempeño Institucional	2023	2022	VARIACIÓN
i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	88,3	81,7	6,6
i03.Desarrollo del talento humano en la entidad	95,5	98,8	-3,3
i04.Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	50	85,7	-35,7

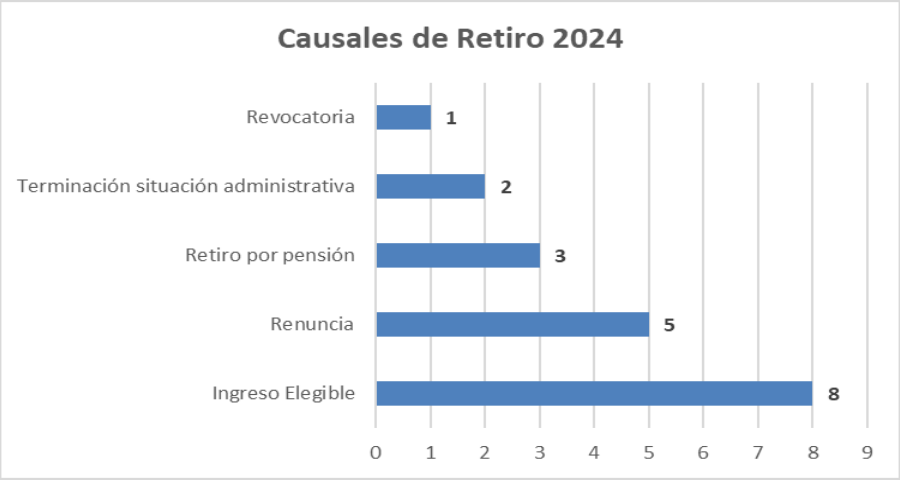
OPORTUNIDAD DE MEJORA No 1

Ahora bien, 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.

En cuanto al índice de *"Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano*, a través del análisis de la planta de personal, se identificó que entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2024 se registraron un total de 19 retiros. De estos, el 53% correspondieron a la terminación de situaciones administrativas, el 26% a renuncias y el 16% a jubilaciones por pensión, así:



En relación con las acciones emprendidas, el Grupo de Gestión de Talento Humano (GGTH) ha presentado evidencias de varias iniciativas llevadas a cabo para apoyar a los servidores en su proceso de desvinculación:

Entrega de Reconocimientos: El GGTH documentó la entrega de un diploma a una funcionaria que se desvinculó en 2023, como parte de las acciones de desvinculación asistida. Posteriormente se recibió evidencia de entrega de una placa en reconocimiento a exfuncionario en el marco de la celebración del día del servidor público que se llevó a cabo el 24 de junio de 2024.

Taller de Preparación para la Jubilación: Como hechos posteriores al alcance de la auditoria, la OCI evidenció que se desarrolló para los empleados prepensionados ubicados en Bogotá, el *"Taller de Preparación para la Jubilación",* en los días 21 y 22 de noviembre de 2024 en Paipa.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No 2

Sin embargo, 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".*



67. Con respecto a los servidores que se retiraron de la entidad, durante la vigencia evaluada:

Selección múltiple | Código: GTH234

- ○ Se identificaron y documentaron las razones del retiro
- ○ Se analizaron las causas del retiro y se tuvieron en cuenta para mejorar la gestión del talento humano
- ○ Se propiciaron o promovieron condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida
- ○ Otra. ¿Cuál?:
- ◉ 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 acceso a la misma, garantizar la visibilidad y accesibilidad del documento para quienes la requieran.

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."*

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 4

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 auditoria, 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.

5.1.2. ***Capacitación, Bienestar e Incentivos*** :

Se solicitó al Grupo de Gestión del Talento Humano el Plan Institucional de Capacitación y el Plan Anual de Bienestar e Incentivos del 2024, así como el cronograma de las actividades programadas en cada uno de los planes; con la información suministrada y mesa de trabajo realizada con el GGTH, se procedió a la revisión de soportes del cumplimiento de actividades, verificación de la información relacionada con el Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos, 2024.

Como resultado del análisis de la documentación suministrada se observa en primer lugar, que el Plan de Bienestar e Incentivos, 2024, se encuentra publicado en la página Web de la entidad; verificando que su ejecución se realizó en un 100%.

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.

5.1.3. Clima Laboral:

En el apartado de Clima Laboral del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, se destacó la necesidad de revisar y aplicar las recomendaciones derivadas de la medición de clima laboral realizada en 2023. Dicho análisis fue proporcionado por la empresa E&P Consultoría Empresarial a través del informe titulado *"Medición de Clima Laboral ANM 2023"*, donde se destacó la necesidad de crear un plan de intervención así: *"(…)se debe realizar un plan de intervención orientado a fortalecer las dimensiones de Comunicación (Alto, 4.22) y Aprendizaje y Crecimiento Profesional (Alto, 4.09), teniendo en cuenta que estas son las que más baja valoración obtuvieron respecto a todas las dimensiones evaluadas(…)".*

Por otro lado, la OCI constató que se celebró el contrato No. ANM-474-2024 con la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR- COMPENSAR, el cual está orientado a mejorar el bienestar de los servidores públicos y sus familias mediante actividades de bienestar social, equidad de género y clima laboral. La empresa contratista tiene varias responsabilidades, incluyendo la planificación y ejecución de las actividades, la asignación de personal capacitado, y la presentación de informes periódicos de ejecución. Además, debe cumplir con los requisitos legales de facturación electrónica y los protocolos de bioseguridad en actividades presenciales.

Asimismo, el grupo auditado presentó cuatro informes de seguimiento al plan de intervención de Clima y al Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión, los cuales fueron entregados en los meses de junio, julio y agosto, así como el informe del encuentro nacional, llevado a cabo en el mes de octubre. Estos informes reflejan las distintas actividades realizadas con el objetivo de fortalecer estas dimensiones clave, mejorar el ambiente laboral y promover un desarrollo profesional más integral dentro de la organización.

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

5.1.4. Teletrabajo, Horario Flexible y Desconexión Laboral:

El presente seguimiento abarcó la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos conforme a la Resolución Número 201 del 14 de febrero de 2023, *"Por medio de la cual se implementa la Política de Teletrabajo en la Agencia Nacional de Minería",* aplicable a la gestión realizada durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2024.

La recopilación y verificación de la información se ejecutó de conformidad con las normas aplicables y los procedimientos definidos para el ejercicio de auditoría interna. Este proceso consideró los procedimientos, requisitos y documentación proporcionada por el Grupo de Gestión del Talento Humano (GGTH), la cual fue entregada por medio de correos electrónicos en distintas fechas. Adicionalmente, se realizó la inspección y análisis de documentos relevantes.

Durante el periodo auditado, se observó que el GGTH gestionó la autorización de 40 funcionarios para trabajar en modalidad de teletrabajo suplementario a tiempo indefinido. Además, se aprobó a 1 funcionaria para teletrabajo en modalidad autónoma, también a tiempo indefinido, según se detalla en el acta administrativo correspondiente, el cual fue proporcionado por el grupo auditado. Esta información se verificó en la base de datos aportada.

Respecto a la documentación, se verificó una muestra de los casos previamente mencionados, constatando que los mismos cuentan con los documentos requeridos, tales como el Formato de Compromiso, Formato de Acuerdo de Voluntades, Formato de Autorización de Visita e Inspección Domiciliaria, Formato de Seguimiento, Visita de Inspección Domiciliaria en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Visita de Inspección Domiciliaria en Condiciones de Trabajo (OTI).

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.

Ahora bien, dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, se estableció la necesidad de evaluar y si fuese necesario, ajustar las políticas existentes de teletrabajo y desconexión laboral, con el fin de garantizar que sean más efectivas y beneficiosas para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Minería (ANM). En este sentido, se contempló en el mismo documento, la evaluación de los resultados obtenidos durante el primer año de implementación de la política de teletrabajo, adoptada mediante la Resolución No. 201 del 14 de febrero de 2023.

Por lo tanto, la Oficina de Control Interno (OCI), en su rol de seguimiento, constató que existe un documento fechado en mayo de 2024, titulado "*INFORME ANUAL POLÍTICA DE TELETRABAJO RESOLUCIÓN 201 DEL 14 DE FEBRERO DE 2023 - AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA (ANM)*", en el cual se detallan las características del teletrabajo, se presenta una caracterización de los teletrabajadores de la ANM y se enlistan propuestas y sugerencias realizadas por el DAFP, la Presidencia de la ANM y el GGTH. Además, el informe identifica las fortalezas de la política, basándose en los reportes presentados al DAFP, al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC).

Como resultado de esta evaluación, la OCI verificó que existe un borrador de ajuste a la política de teletrabajo, orientado a mejorar su efectividad, optimizar su implementación e incorporar las propuestas y sugerencias recibidas contenidas en el informe anual ya anunciado, teniendo en cuenta los comentarios y las mejores prácticas.

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.

5.2. CUMPLIMIENTO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En relación con el cumplimiento de la Ley Estatutaria 1618 de 2013 en su artículo 13 reposa: *"Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otra*"

En este sentido, para dar cumplimiento al compromiso establecido en la mencionada ley, se expide el Decreto 2011 de 2017 *"Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público",* señalando en su artículo 2.2.12.2.3 cuál debe ser el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, así: *"(…) Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades (…)"*.

Por otro lado, es importante señalar la definición contenida en el artículo 2 de la Ley 1618 de 2013, sobre personas con y/o en situación de discapacidad:

> ***"(…)1. Personas con y/o en situación de discapacidad:*** *Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.(…)".*

De igual importancia, el artículo 16 de la Resolución 1239 de 2022 *"Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad"* emitida por el ministro de salud y protección social, indica que la información registrada en dicho certificado; se usa como herramienta para verificar la existencia de discapacidad:

"ARTÍCULO 16. **Usos de la información del *Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.*** *La información registrada en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad* ***será utilizada*** *para apoyar la formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, planes, programas y proyectos, orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad****, como medio de verificación de la existencia de discapacidad*** *o priorización para programas sociales y para el redireccionamiento a la oferta programática institucional, sin que se constituya en una barrera de acceso a la misma.(…)"* Subrayado y negrilla fuera del texto original.

En relación con este tema, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en su Informe sobre el Estado de Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 V1, señaló lo siguiente:

"Es importante que las oficinas de talento humano de las entidades públicas puedan orientar y motivar a las personas con discapacidad a tramitar el certificado de discapacidad para conocer con precisión el tipo de discapacidad de la persona vinculada, y de esa manera realizar de manera eficaz los ajustes razonables necesarios, así como optimizar los planes, proyectos y estrategias que se diseñen e implementan para el bienestar y el goce efectivo de derechos de las personas con discapacidad."

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, quienes declaran las siguientes discapacidades:

REPORTE DESCARGADO SIGEP II		
NOMBRE COMPLETO	**DEPENDENCIA DEL EMPLEO O CONTRATO ACTUAL**	**TIPO DE DISCAPACIDAD**
CARLOS ANDRES TAFUR MUÑOZ	OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUDITIVA
ELKIN HERNANDO MONSALVE GIL	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VISUAL
CLAUDIA CONSUELO OVIEDO ACOSTA	VICEPRESIDENCIA DE CONTRATACIÓN Y TITULACIÓN	VISUAL
LUZ ESMERALDA MONTES DAZA	VICEPRESIDENCIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y SEGURIDAD MINERA	VISUAL
MARIA ELENA RIVEROS MONTOYA	PRESIDENCIA	VISUAL
LUIS ENRIQUE RODRIGUEZ FAGUA	VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - CONTRATISTA	VISUAL
ANA MARIA YUSTRES CASTRO	VICEPRESIDENCIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y SEGURIDAD MINERA - CONTRATISTA	FÍSICA
CELEMIN SUAREZ FERNANDEZ	VICEPRESIDENCIA DE PROMOCIÓN Y FOMENTO - CONTRATISTA	VISUAL
JAIRO ALONSO PEREZ SIABATTO	VICEPRESIDENCIA DE CONTRATACIÓN Y TITULACIÓN - CONTRATISTA	VISUAL
EDWAR ALFONSO VILLAZON PINTO	VICEPRESIDENCIA DE SEGUIMIENTO, CONTROL Y SEGURIDAD MINERA - CONTRATISTA	VISUAL
CESAR NORBERTO ALBARRACIN OCHOA	OFICINA DE CONTROL INTERNO – **CONTRATO INACTIVO**	VISUAL

Fuente: Reporte SIGEP II

REPORTE GGTH - FUNCIONARIOS Formato para consolidación de variables en DataSIE (emitida por DAFP) 31/12/2023			
NOMBRE_COMPLETO	**TIPO_NOMBRAMIENTO_HOMOLOGADO**	**DISCAPACIDAD**	**OBSERVACIONES OCI**
ROSARIO CARABALI SINISTERRA	ESCALAFONADO EN CARRERA	AUDITIVA	NO COINCIDE CON SIGEP
CLAUDIA CONSUELO OVIEDO ACOSTA	ESCALAFONADO EN CARRERA	VISUAL	
LUZ ESMERALDA MONTES DAZA	ESCALAFONADO EN CARRERA	VISUAL	
EVA ISOLINA MENDOZA DELGADO	ESCALAFONADO EN CARRERA	AUDITIVA	NO COINCIDE CON SIGEP
ELKIN HERNANDO MONSALVE GIL	ESCALAFONADO EN CARRERA	VISUAL	
JOSE ALEJANDRO HOFMANN DELVALLE	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	FÍSICA	SE REPORTO COMO POBLACION DISCAPACIDAD A 31/12/2023, SIN EMBARGO, SE RETIRO EL1 DE MARZO 2023
Nuby Mayely Luna Otero	CONTRATISTA	OTRA	NO COINCIDE CON SIGEP
Maria Elena Riveros Montoya	CONTRATISTA	VISUAL	ESTA RELACIONADA COMO CONTRATISTA, PERO ES FUNCIONARIA
JOSE RICARDO BAQUERO OSORIO	CONTRATISTA	VISUAL	NO COINCIDE CON SIGEP

Fuente: Reporte Departamento Administrativo Función Pública -DAFP

RECOMENDACIÓN 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.

5.3. CUMPLIMIENTO DECRETO 2365 DE 2019 - INGRESO DE LOS JÓVENES AL SERVICIO PÚBLICO.

Con respecto al cumplimiento del Decreto 2365 de 2019 "*Por el cual se adiciona el Capítulo 5 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 el ingreso de los jóvenes al servicio público"* y cuyo objeto es *"(…) fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".*

A 31 de agosto de 2024, en la entidad no se ha presentado modificación de la planta de personal, por lo cual, no se ha tenido la oportunidad de aplicar el requisito establecido en el Decreto 2365 de 2019, para que el diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional, con el fin de que sean provistos con jóvenes egresados de programas técnicos, tecnológicos y de pregrado. Sin embargo, se recomienda tener presente este criterio en el caso que se presente la oportunidad de realizar la modificación y/o actualización de la planta de personal de la ANM.

Ahora bien, frente al numeral 4 del artículo 2.2.1.5.2 de la normativa analizada, a 31 de agosto de 2024, en la entidad se encuentran vinculados a la planta de personal, 6 jóvenes, 5 de ellos en nombramiento provisional y 1 con derechos de carrera; sin embargo, en la planta de personal se puede corroborar que desde el 2020, fecha de la entrada en vigor de la normativa, se han realizado 35 nombramientos en calidad de provisionalidad, 5 de ellos a jóvenes de 28 años o menos.

Por lo anterior, la OCI recomienda considerar lo dispuesto por el artículo 2.2.1.5.2. en especial numeral 4 y 5, y el artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 2365 del 2019, en cuanto a la prelación en la provisión de las vacantes cuando sean provistas mediante nombramiento provisional.

5.4. SEGUIMIENTO A OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y NO CONFORMIDADES DERIVADAS DE AUDITORÍAS ANTERIORES.

Asignadas al proceso denominado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO", en estado "Abierta" se encontró la No Conformidad No. 477 y las Oportunidades de Mejora No.1304 y 1301; referentes al sistema de seguridad y salud en el trabajo, las cuales serán objeto de análisis en el informe de seguimiento al Decreto 1072 de 2015 - Seguridad y Salud en el Trabajo.

Además de lo anteriormente descrito, se encuentra pendiente por cerrar la siguiente No Conformidad, la cual tiene fecha de Cierre Proyectada al 31/dic./2024:

Núm.	Descripción	Solicitante	Fecha de Creación	% Total de Avance
498	NO CONFORMIDAD 1. La Oficina de Control Interno actuando con fundamento en el rol de enfoque hacia la prevención establecido en el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 17 del Decreto 648 del 2017, pudo observar: Presunto incumplimiento al artículo 2.2.13.1.9 del Decreto 1083 de 2015 "ARTÍCULO 2.2.13.1.9 Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollará los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo." Pues no se pudo evidenciar la concertación y formalización de acuerdos de gestión para los cuatro gerentes públicos. Para lo cual debe plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema ISOLUCION de la ANM. Además, la OCI puedo evidenciar un presunto incumplimiento frente al tiempo máximo de encargos en vacancia definitiva, toda vez que la Vicepresidencia de Promoción y Fomento estuvo provisto mediante encargo desde el 1 de mayo de 2023 hasta el 30 de noviembre de 2023. Presunto incumplimiento al artículo 24 de la Ley 909 del 2004 "(…) Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva. (…)". Para lo cual debe plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema ISOLUCION de la ANM. Por otro lado, la OCI pudo constatar la intervención del Grupo de Planeación frente al proceso de concertación y definición de objetivos e indicadores y del Grupo de TH frente al suministro de los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión. Para finalizar, La OCI no pudo evidenciar el cumplimiento de las actividades planteadas por parte del Grupo de Gestión del Talento Humano, frente a los riesgos de gestión determinados. Presunto incumplimiento a las actividades planteadas frente a los riegos de gestión que el Grupo de Gestión del Talento Humano identificó "Incumplimiento de los términos legales establecidos para realizar el proceso de concertación y seguimiento a la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión"; y los controles definidos "Realizar capacitación en materia de evaluación del desempeño laboral y acuerdos de	Angela Bibiana Rosales Garcia	27/feb./2024	62.5%

Núm.	Descripción	Solicitante	Fecha de Creación	% Total de Avance
	gestión" y "Realizar seguimiento al cumplimiento de los términos establecidos en la norma para adelantar las evaluaciones de desempeño laboral y acuerdos de gestión.", dado que para la evaluación del primer semestre de la vigencia 2023, no se habían realizado actividades de capacitación y que solo hasta el 29 de junio se realizó el primer seguimiento a la concertación y formalización de los acuerdos de gestión, fecha en la cual ya se había cumplido el término establecido.			

Es de anotar que las acciones formuladas por el GGTH, sobre las cuales no se encuentran evidencias de su desarrollo son las siguientes:

1. *Impartir instrucciones a los Vicepresidentes, realizar seguimiento a los avances y etapas de los acuerdos de gestión Evidencia: Correos electrónicos y documentos finales de cada etapa.*

2. *Presentar dentro de los términos la hoja de vida de la persona que se propone para ocupar el empleo de libre nombramiento y remoción. Evidencia: Correo electrónico.*

3. *Dar trámite a la vinculación a la planta de la persona que ocupará el empleo de libre nombramiento y remoción. Evidencia: Resolución del nombramiento y el acta de posesión.*

En conclusión, el proceso denominado *"Gestión del Talento Humano"* tiene a la fecha pendiente de completar las evidencias de las actividades desarrolladas para dar cumplimiento a la No Conformidad No. 498.

Por lo tanto, es fundamental que se actúe con celeridad para cerrar la no conformidad pendiente, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales y mejorando los procesos internos a través de un seguimiento efectivo y la capacitación necesaria para mitigar los riesgos detectados. La OCI continuará supervisando de cerca los avances en este proceso, con el objetivo de asegurar la adherencia a los lineamientos establecidos por la normativa vigente y el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la entidad**.**

5.5. SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS DE GESTIÓN Y DE CORRUPCIÓN.

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.

OPORTUNIDAD DE MEJORA No. 11

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.

6. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

Atendiendo lo manifestado por el equipo auditor en el acápite de resultados, 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, no conformidades, oportunidades de mejora y recomendaciones con enfoque preventivo; que resultaron del análisis de las evidencias aportadas.

Teniendo en cuenta que este informe tiene carácter preliminar, se advierte al GGTH que, de acuerdo con el procedimiento de auditoría interna, cuenta con cinco (5) días hábiles para su respectiva contradicción, la cual debe allegarse por medio de correo electrónico.

De no recibir contradicción alguna, este informe se configurará en informe de auditoría definitivo, para lo cual deberá plantearse el respectivo plan de mejoramiento, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema ISOLUCION de la ANM.