

## **INFORME A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD EN LA ADJUDICACIÓN DE ENCARGOS DE FUNCIONARIOS**

De conformidad con el Plan Anual de Auditorías Internas de Gestión de la Oficina de Control Interno aprobado en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno el 12 de mayo de 2020 y en desarrollo de las funciones establecidas por la Ley 87 de 1993, y demás normas complementarias, se practicó auditoría al GIT Gestión del Talento Humano, con el fin de efectuar la evaluación del cumplimiento de los procedimientos y de la normatividad vigente en la adjudicación de encargos de funcionarios, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019.

### **EQUIPO AUDITOR:**

El presente seguimiento fue adelantado por la auditora Liliana Alcázar Caballero.

### **OBJETIVO**

EL objetivo perseguido fue verificar y evaluar que las actuaciones y procedimientos adelantados por el GIT Gestión del Talento Humano, relacionados con los encargos realizados durante las vigencias 2018 y 2019, cumplen con lo definido por la normatividad aplicable, y a su vez evidenciar que la designación de empleados con mejor derecho para ser nombrados en encargos, se desarrolló atendiendo igualmente los preceptos legales.

### **ALCANCE**

Su alcance abarca el examen, la revisión y verificación del eficaz cumplimiento del procedimiento definido en el marco normativo sobre la asignación de encargos por parte del GIT Gestión del Talento Humano durante el periodo auditado. Además, la evaluación de que las políticas, normas y procedimientos establecidos se cumplen por parte del IGAC. Se revisará y perseguirá la identificación de puntos de mejora y corrección de debilidades en lo referente a la asignación de los encargos al interior del Instituto.

La evaluación del seguimiento se practicará de manera selectiva a los encargos efectuados en el periodo comprendido, entre el 01 enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, aplicando las metodologías diseñadas por esta Oficina.

### **CRITERIOS**

Los criterios tomados para el desarrollo de este seguimiento fueron los siguientes:

- Constitución Política de Colombia, artículo 23, 26, 125 y 209.
- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

- Decreto 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Ley 909 de 2004 “Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Criterio Unificado CNSC expedidos por la Comisión en Sala Plena de Comisionados del 13 de diciembre de 2018 y Criterio Unificado “Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo” del 13 de agosto de 2019 CNSC.
- Circular 20191000000117 de 29 de julio de 2019 de la CNSC y el DAFP, por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley- procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.
- Circular 2019000000127 de 24 de septiembre de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, “Por la cual se imparten instrucciones sobre el trámite de reclamaciones laborales de competencia de la Comisión de Personal y de la Comisión Nacional del Servicio Civil”.
- Resolución 340 del 14 de marzo de 2016, Por la cual se establece el Manual de Funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del IGAC.
- Resolución 0365 del 21 de mayo de 2013, por la cual se establece el procedimiento para dirimir empates entre funcionarios con derecho preferencial a encargo.
- Decreto 1008 de 2018 "Por el cual se establecen los lineamientos generales de la política de Gobierno Digital”.
- Manual de Procedimientos Administración del Riesgo Cód. P12100-05/17.V8.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3 diciembre 2019.

## INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

El seguimiento adelantado al GIT Gestión del Talento Humano del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, se desarrolló en virtud de lo normado en la Ley 87 de 1993, y demás disposiciones complementarias, con acatamiento de las normas internacionales de auditoría y de acuerdo con lo establecido en los Decretos nacionales Nos. 1499 y 648 de 2017, que establecen que la Tercera Línea de Defensa está a cargo de la Oficina de Control Interno - Auditoría Interna, proporcionando Información sobre la efectividad del Sistema de Control Interno - SCI y la operación de la 1ª y 2ª Línea de defensa con un enfoque basado en riesgos.

La metodología seguida para la realización de esta auditoría, contempló una primera etapa de planeación que permitió al auditor obtener conocimiento a través de la consulta de la normatividad aplicable y los procedimientos para verificar y evaluar el cumplimiento de los mismos por parte de Talento Humano en el otorgamiento de encargos a funcionarios de la entidad durante las vigencias 2018 y 2019.

El ejercicio de auditoría conllevó a la utilización de técnicas como recopilación de evidencias en bases de datos, en informes, entrevistas con funcionarios y contratistas, revisión de soportes documentales (Estudios de Verificación de Requisitos, hojas de vida de funcionarios en SIGEP, resoluciones de encargo, Manual de Funciones IGAC, certificaciones sobre sanciones

disciplinarias y evaluaciones de desempeño, entre otras), análisis y evaluación de la información suministrada, con el fin de emitir las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Es importante anotar que la auditoría se adelantó durante el periodo de cuarentena obligatoria decretada por el Gobierno Nacional para el manejo del coronavirus, por lo que la información fue suministrada a la Oficina de Control Interno de manera digital por parte de la dependencia auditada.

## VERIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Conforme a la base de datos suministrada por Talento Humano a la OCI, en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi –IGAC durante los años 2018 y 2019, fueron gestionados un total de ciento sesenta y seis (166) encargos, de los cuales se procedió a seleccionar una muestra conformada por cincuenta (50) encargos a funcionarios en las vigencias arriba citadas, a fin de evaluar el cumplimiento de las regulaciones relativas a los encargos, ver documento Anexo a este informe.

La Ley 909 de 2004 señala la forma de cubrir las vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera administrativa y el procedimiento que debe tener en cuenta la entidad para tal efecto, tal como se establece en sus artículos 24 y 25:

*“ARTÍCULO 24. ENCARGO. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.*

*Los empleos 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, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.”*

*ARTÍCULO 25. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS POR VACANCIA TEMPORAL. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.*

En la auditoría adelantada, teniendo en cuenta que se evalúan algunos encargos verificados en el segundo semestre de 2019 debe tomarse en consideración la modificación realizada al artículo 24 de la ley 909 del 2004 mediante el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019:

**“ARTÍCULO 1.** *El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:*

**ARTÍCULO 24.** Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

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.

**PARÁGRAFO 1.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

**PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique”.

Tal como lo contempla el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 648 de 2017, el ejercicio de funciones de otro empleo por medio del encargo, constituye una situación administrativa. Los empleados de carrera pueden ser encargados para realizar parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes a aquel en que están nombrados, bien sea por ausencia temporal o definitiva del titular del cargo, sin que por ello se otorgue titularidad sobre dicho empleo, o se afecten los derechos de carrera del empleado y no se interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el cargo del que es titular, conforme lo estipulado en el artículo 2.2.5.5.41 del Decreto 648 de 2017.

Para los empleados de carrera, el encargo es un derecho preferencial, siempre que cumplan con los requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019:

- Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer.
- Cumplir con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los empleos de Carrera Administrativa de la Entidad para ocupar el empleo vacante.
- No tener sanción disciplinaria en el último año.
- Última evaluación del desempeño laboral sobresaliente.

- El encargo recaerá en el servidor de carrera administrativa que esté desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente.

Le corresponde al GIT Gestión del Talento Humano establecer el empleado que mejor derecho tenga para ser nombrado en encargo. En cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el estudio es una prueba de la verificación que se adelantó del cumplimiento de requisitos para realizar el encargo de un empleo, para que quienes cumplan los requisitos, manifiesten su aceptación al orden de prelación y para que aquellos funcionarios que se consideren afectados con el resultado del mismo, presenten una solicitud de revisión debidamente soportada.

Para verificar el cumplimiento de lo anterior, la auditora de la Oficina de Control Interno adelantó la revisión de los estudios de verificación de requisitos, las evaluaciones de desempeño, las hojas de vida en SIGEP de los funcionarios encargados, la relación de sanciones disciplinarias de las vigencias 2018 y 2019, correos electrónicos de interés de los funcionarios en los encargos y las resoluciones de designación entre otros. Sobre el particular se presentan las siguientes observaciones:

- Respecto a los estudios de verificación de requisitos, se observó que el GIT Gestión del Talento Humano presentó dificultades en el suministro de la información requerida. No fueron entregadas a la Oficina de Control Interno, la totalidad de los estudios de verificación de requisitos de la muestra solicitada, quedando pendiente la entrega de información de los siguientes funcionarios:

Funcionario	Empleo en Propiedad	Dependencia	Empleo en encargo	Dependencia
Juan Carlos Vera Ávila	Profesional Especializado 2028-16	Subdirección de Catastro	Profesional Especializado 2028-17	Subdirección de Catastro
María Angélica Sánchez Farias	Auxiliar Administrativo 4044-07	Difusión y Mercadeo	Secretario Ejecutivo 4210-16	Subdirección de Geografía y Cartografía
María Carolina González Girón	Profesional Universitario 2044-05	D.T. Valle	Profesional Universitario 2044-5	D.T. Valle
Raquel Blanco Medina	Auxiliar Administrativo 4044-11	D.T. Boyacá	Secretario Ejecutivo 4210-16	D.T. Boyacá
Gloria Nancy Mora Galvis	Auxiliar Administrativo 4044-11	D.T. Caldas	Secretario 4178-13	D.T. Caldas
Amadeo Fajardo Castellano	Técnico Operativo 3132-08	Subdirección de Geografía y Cartografía	Técnico Operativo 3132-11	Subdirección de Geografía y Cartografía

Funcionario	Empleo en Propiedad	Dependencia	Empleo en encargo	Dependencia
Luz Angela Rodríguez Molina	Auxiliar Administrativo 4044-07	Oficina Asesora Jurídica	Auxiliar Administrativo 4044-11	Oficina Asesora Jurídica
Martha Cecilia Alarcón García	Auxiliar Administrativo 4044-10	D.T. Santander	Auxiliar Administrativo 4044-11	D.T. Santander

Sobre el particular, el GIT Gestión del Talento Humano confirmó que una vez verificado el contacto [provision.empleo@igac.gov.co](mailto:provision.empleo@igac.gov.co) no se encontró información de los estudios de verificación para la provisión de los empleos, de los funcionarios arriba citados.

- Se observó que el GIT Gestión del Talento Humano, dentro de los estudios de verificación de requisitos elaborados para los empleos, Profesional Especializado código 2028 grado 17 del proceso Gestión Catastral de la Subdirección de Catastro, Profesional Universitario código 2044 grado 05 de Gestión Financiera- Servicios Administrativos D.T. Valle, Auxiliar Administrativo código 4044 grado 11 de la Oficina Asesora Jurídica y el Auxiliar Administrativo código 4044 grado 11 D.T. Santander, no incluyeron a los funcionarios designados para proveerlos, es decir, a Juan Carlos Vera Ávila, María Carolina González Girón, Luz Ángela Rodríguez Molina y Martha Cecilia Alarcón García.

Al respecto, la dependencia auditada manifestó que los funcionarios presentaron la correspondiente aceptación dentro del término establecido y que ningún otro funcionario con mayor derecho presentó aceptación a los cargos ofertados. Anotó igualmente que aclarado lo anterior y con el fin de dar celeridad al proceso y de no afectar el derecho de los funcionarios, garantizando los lineamientos de la Carrera Administrativa conforme a la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, se realizaron los correspondientes encargos y la provisión de los empleos con funcionarios de carrera administrativa sin afectar su derecho preferencial y sin realizar nombramientos provisionales en los mismos.

- En cuanto a las sanciones disciplinarias, el GIT Gestión del Talento Humano reportó los procesos disciplinarios de años anteriores, reportados por el GIT Control Interno Disciplinario, que fueron ejecutoriados para las vigencias 2018 y 2019. Se observó que no recayeron sanciones disciplinarias ejecutoriadas, adelantadas por la autoridad competente, durante el año inmediatamente anterior a la designación del encargo, en el marco del Código Disciplinario Único, de los empleados de carrera administrativa que conforman la muestra seleccionada por la Oficina de Control Interno. De igual manera, se verificó con la Resolución de designación y en el Estudio de Verificación de Requisitos que a los funcionarios encargados no se les hubiera aplicado sanción disciplinaria durante el año inmediatamente anterior.
- Respecto a las Evaluaciones de Desempeño, el GIT Gestión del Talento Humano no suministró a la OCI, por no encontrarlas dentro de sus archivos, las siguientes evaluaciones:

Funcionario	Cargo	Periodo Evaluación Desempeño
Ana Victoria Rincón Martínez	Profesional Especializado 2028-17	2018-2019
Oswaldo Ibarra Ortiz	Técnico Operativo 3132-11	2018-2019
Diana Marcela Vargas	Profesional Especializado 2028-12	2018-2019
Francisco Javier Mora	Profesional Universitario 2044-04	2018-2019
Myrian Janeth Martínez	Auxiliar Administrativo 4044-07	2018-2019
John Alexis Guerrero	Auxiliar Administrativo 4044-11	2018-2019
María Teresa Gaviria Lozano	Auxiliar Administrativo 4044-22	2018-2019
María Angélica Sánchez Farías	Auxiliar Administrativo 4044-07	2018-2019

Sobre el particular Talento Humano manifiesta que las evaluaciones de desempeño que no tiene en sus archivos digitales se encuentran en las historias laborales de los empleados de carrera encargados, por lo que serán suministrados los documentos en físico para verificación de la OCI, una vez se pueda tener acceso a las oficinas al culminar el aislamiento obligatorio preventivo por la Pandemia COVID 19.

- De la revisión efectuada a las hojas de vida-SIGEP de los empleados de carrera que conforman la muestra, y una vez contrastada la información de las mismas con la contenida en los estudios de verificación de requisitos, se observó que en la mayoría de los casos revisados es coincidente, salvo en los siguientes eventos:

Funcionario	Diferencia encontrada
Nancy Leyva Gutiérrez	En la hoja de vida en SIGEP se registra Maestría en geomática. En Estudio de Verificación de Requisitos se registra Maestría en Geología.
Ana Lucia Vallejo Moran	En el estudio de verificación de requisitos se omitieron los puntos a) Empleo de carrera del cual es titular el funcionario y b) Cumplimiento de requisitos de estudios, experiencia y perfil según el Manual de Funciones vigente.
John Alexis Guerrero Baca	En el Estudio de Verificación de Requisitos se colocó como profesión Ingeniero Industrial. En la Hoja de Vida del SIGEP la profesión registrada es Comunicación Social-Periodismo.

- Se observó que las vacancias provistas mediante encargo de la muestra seleccionada se ajustaron a los requisitos exigidos por la norma. Tal como lo contempla el DAFP y la CNSC, en su circular 2019100000117 de 2019, el encargo debe recaer en el servidor de carrera administrativa que desempeñe el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos.

En cumplimiento de lo anterior, Talento Humano adelantó la revisión de la planta de empleados, en la totalidad de dependencias y de Direcciones Territoriales, identificando para la provisión del empleo mediante encargo al servidor de carrera que acreditó los requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y desempeñaba el empleo inmediatamente inferior.

Este procedimiento se realizó descendiendo en la planta, y tomando en consideración que si el funcionario de carrera en el empleo inmediatamente inferior, no reunió las condiciones y requisitos previstos por la norma, se encargó al empleado que los acreditó y desempeñaba el

cargo inmediatamente inferior. El cumplimiento de este procedimiento se verificó con la funcionaria responsable, tomando aleatoriamente algunos encargos, así:

Funcionario	Empleo en Propiedad	Empleo en Encargo	Observaciones
Julio Ignacio Landázuri	Técnico Administrativo 3124-14 Secretaría General	Profesional Especializado 2028-13 Oficina Asesora de Planeación	Verificado Procedimiento
Dora Bernal Reyes	Secretario Ejecutivo 4210-16 Secretaría General	Técnico Administrativo 3124-11 Oficina Control Interno	Verificado Procedimiento
María Teresa Gaviria Lozano	Auxiliar Administrativo 4044-22 DT Cundinamarca	Profesional Universitario 2044-11 Secretaría General	Verificado Procedimiento
Jaime Valencia	Auxiliar Administrativo 4044-11 DT Risaralda	Secretario Ejecutivo 4210-16 DT Risaralda	Verificado Procedimiento
John Alexis Guerrero	Auxiliar Administrativo 4044-11 Oficina Asesora Jurídica	Auxiliar Administrativo 4044-22 Oficina Asesora de Planeación	Verificado Procedimiento
Rosemberg Sánchez Triviño	Técnico Operativo 3132-11 Subdirección Geografía y Cartografía	Profesional Universitario 2044-05 DT Risaralda	Verificado Procedimiento
Martha Patricia Ramírez	Profesional Universitario 2044-11 Oficina Asesora de Planeación	Profesional Especializado 2028-16 Oficina Asesora de Planeación	Verificado Procedimiento
María Consuelo Arias	Profesional Universitario 2044-5 DT Meta	Profesional Universitario 2044-11 Oficina de Control Interno	Verificado Procedimiento
Myriam Janeth Martínez	Auxiliar Administrativo 4044-07 Secretaría General	Auxiliar Administrativo 4044-10 DT Cundinamarca	Verificado Procedimiento
Senén Suárez Lemus	Auxiliar Administrativo 4044-10 Subdirección de	Técnico Operativo 3132-08 Subdirección	Verificado Procedimiento



	Geografía y Cartografía	de Geografía y Cartografía	
Nancy Leyva Gutiérrez	Profesional Universitario 2044-10 Subdirección de Agrología	Profesional especializado 2028-13 Subdirección de Agrología	Verificado Procedimiento

- Se solicitó al GIT Gestión del Talento Humano la información correspondiente a los empates que pudieron presentarse en aquellos encargos de la muestra seleccionada por la Oficina de Control Interno, con el propósito de constatar cómo se dirimieron los mismos, pero este tema no pudo verificarse porque no se suministraron los archivos correspondientes.

Se constató que durante la vigencia 2018 y 2019 el Instituto contó con la Resolución 0365 del 21 de mayo de 2013, para dirimir los empates, aplicando la tabla de criterios generales (Evaluación de desempeño 30%, educación 35% y experiencia 35%). De persistir el empate se utilizaron otros factores como mayor educación formal que exceda del mínimo del requisito exigido por el empleo, mayor antigüedad en el registro de carrera administrativa, entre otros.

- Se requirieron al GIT Gestión del Talento Humano el suministro de información sobre las reclamaciones presentadas en aquellos encargos de la muestra seleccionada por la Oficina de Control Interno, con el propósito de constatar cómo se dirimieron los mismos, pero no pudieron verificarse por la falta de entrega de los archivos correspondientes.
- La Oficina de Control Interno no recibió los correos electrónicos de manifestación de interés para ser encargado en un empleo, dirigidos a Gestión de Talento Humano, de los funcionarios seleccionados en la muestra auditada.

Para facilitar la labor de verificación del cumplimiento de requisitos y la titularidad del derecho al encargo, se ha implementado una etapa de manifestación de interés, como un mecanismo de difusión utilizado por Talento Humano para divulgar al personal de planta, la apertura de los procesos de encargos por vacancias en empleos de carrera administrativa.

De una parte, se garantizan los principios de publicidad y transparencia del trámite administrativo y por la otra los servidores públicos con derechos de carrera conocen los empleos de carrera vacantes pudiendo expresar, a través de los medios dispuestos por la entidad, su intención de participar en el proceso de encargos, si considera que reúne los requisitos, aunque la ley no exige al empleado expresar su intención o interés de acceder a un encargo.

- Atendiendo el párrafo segundo del artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, las entidades deben informar previamente a su provisión mediante encargo o nombramiento provisional a la CNSC, las vacantes definitivas en empleos de carrera que conformarán la oferta pública - OPEC –.

En relación con este reporte que la entidad debe realizar a la CNSC, el GIT de Talento Humano manifestó que la información remitida corresponde a todos los empleos que se reportaron en el año 2020, toda vez que el IGAC para las vigencias 2018 y 2019, y hasta la actualidad se

encuentra ejecutando la Convocatoria 337 de 2016 y por recomendación de la CNSC se realizó en la presente vigencia el reporte de los empleos vacantes.

Este registro de la "OPEC" corresponde al reporte en la aplicación "SIMO", de la totalidad de las características del empleo de carrera administrativa vacante de forma definitiva, como son: denominación, código, grado, salario, ubicación geográfica (de ser necesario), propósito, funciones, requisitos y número de vacantes.

- Adicionalmente, se verificó dentro de la muestra seleccionada que el nominador no tuvo que acudir al nombramiento en provisionalidad, ya que no se presentó el evento de que ninguno de los servidores de carrera administrativa con derecho preferencial no aceptara el encargo, o que no existiera empleado con derecho de carrera administrativa que cumpliera con los requisitos para ser encargado.
- El Instituto no contaba con un documento que fijara los lineamientos para la provisión de empleo en vacancia temporal y definitiva a través del encargo, pero se constató que el GIT Gestión del Talento Humano durante el primer cuatrimestre del presente año, trabajó en la elaboración del procedimiento para proveer encargos al personal de planta del IGAC, teniendo en cuenta principios de transparencia, publicidad e idoneidad y conforme lo disponen la Ley 909 de 2004 y 1960 de 2019, como una iniciativa adicional que fue incluida dentro del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano V.2. Como resultado de la labor efectuada, se emitió la Resolución 445 del 06 de mayo de 2020, divulgada mediante correo electrónico del 20 de mayo de 2020 a la Sede Central, Direcciones Territoriales y UOC.

De la muestra seleccionada, los encargos relacionados a continuación se realizaron de conformidad con lo estipulado en los Decretos 1950 de 1973 y 1083 de 2015, por ser cargos de libre nombramiento y remoción.

En cumplimiento a lo señalado en el artículo 34 del Decreto 1950 de 1973, se establece que:

“... Artículo 34º.- Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo...”

Que, en el mismo sentido, el artículo 2.2.5.5.43, del Decreto 1083 de 2015, dispuso:

“...ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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

NOMBRE	EMPLEO PROPIEDAD	EN	ENCARGO
JORGE ALBERTO SANCHEZ ESPINOSA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO SUBDIRECCIÓN AGROLOGÍA	2028-19 DE	SUBDIRECTOR DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA 40-14 DE

NOMBRE	EMPLEO PROPIEDAD	EN	ENCARGO
LUIS CARLOS RAMIREZ ECHAVARRIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12 DIRECCIÓN TERRITORIAL CUNDINAMARCA		JEFE DE OFICINA 1045-08 OFICINA ASESORA JURIDICA
LUIS ARIEL GUTIERREZ GARCIA	OFICIAL DE CATASTRO 3110-07 DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS		DIRECTOR TERRITORIAL 42-07 DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS
LILIBETH MAESTRE BAQUERO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-05 DIRECCIÓN TERRITORIAL DE GUAJIRA		DIRECTOR TERRITORIAL 42-07 DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA
DIANA MARCELA VARGAS RAMIREZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12 DIRECCIÓN TERRITORIAL CASANARE		DIRECTOR TERRITORIAL 42-07 DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CASANARE
GERMAN JOSE MORALES SANTOS	ASESOR 1020-07 DIRECCIÓN GENERAL		SECRETARIA GENERAL 37-14
JULIA ANDREA ARANGUREN PEÑA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12 OFICINA ASESORA JURÍDICA		JEFE DE OFICINA 1045-08 OFICINA ASESORA JURÍDICA
INGRID JEANNETTE CIFUENTES BARRERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-04 SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO		DIRECTOR TERRITORIAL 42-07 DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

Para los encargos arriba citados y conforme a la normatividad aplicable, fue potestativo de la administración decidir el funcionario a encargar, por lo que se designaron aquellas personas que cumplieron con el perfil, experiencia y habilidades para el desempeño de los empleos de libre nombramiento y remoción. No fue necesario realizar el estudio de verificación de requisitos, se verificaron los perfiles de cada funcionario para el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Resolución 340 de 2016 mediante la cual el Instituto Geográfico Agustín Codazzi - IGAC, adoptó el manual de funciones y competencias laborales.

Respecto a lo anterior, el DAFP en su concepto 58771 de febrero 27 de 2019 consideró lo siguiente:

*“...Tratándose de empleos de libre nombramiento y remoción, la normativa consagra que, en caso de vacancia temporal o definitiva, procederá el encargo en empleados que desempeñen cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, para lo cual, quien sea designado, deberá cumplir con los requisitos exigidos para el ejercicio del cargo, sin que la norma haga exigibles condiciones o requisitos adicionales a los indicados...”*

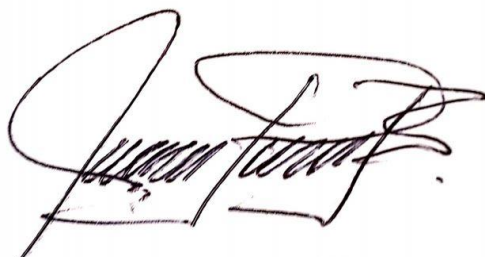
## CONCLUSIONES

- Como resultado de la evaluación adelantada se evidenció el cumplimiento del procedimiento establecido en el artículo 24 de la ley 909 del 2004, modificado mediante el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019 y demás normas concordantes, por parte del GIT Gestión del Talento Humano en el otorgamiento de encargos. Aunque es necesario observar, que no pudo adelantarse la revisión de la totalidad de la muestra solicitada por la Oficina de Control Interno, porque no fueron suministrados por el GIT Gestión del Talento Humano algunos estudios de verificación de requisitos y evaluaciones de desempeño. De igual forma, tampoco se suministró la información correspondiente a los empates y a las reclamaciones que pudieron haberse presentado en aquellos encargos de la muestra seleccionada por la Oficina de Control Interno, ni se constatar cómo se dirimieron los mismos.
- El personal que tiene bajo su responsabilidad y ejecuta actividades relativas al trámite de los encargos del Instituto, aplica las normas de la administración pública según las funciones de su cargo y al régimen legal vigente, cuentan con el perfil profesional acorde para el desempeño de sus funciones y conocen e identifican los documentos legales (Decretos, resoluciones, circulares, actos administrativos, Circulares, entre otros) que les sirven como insumos en el trámite de los encargos en la entidad.
- Se detectaron errores relacionados con la elaboración de los estudios de verificación de requisitos, de los empleos, Profesional Especializado 2028-17 Subdirección de Catastro, Profesional Universitario 2044-05 D.T. Valle, Auxiliar Administrativo 4044-11 Oficina Asesora Jurídica y el Auxiliar Administrativo 4044-11 D.T. Santander, porque no se incluyeron a los funcionarios designados para proveerlos, es decir, a Juan Carlos Vera Ávila, María Carolina González Girón, Luz Ángela Rodríguez Molina y Martha Cecilia Alarcón García. Sobre el particular Talento Humano manifestó que los funcionarios presentaron la correspondiente aceptación en el término establecido y que ningún otro funcionario con mayor derecho presentó aceptación a los cargos ofertados. Anotó que con el fin de dar celeridad al proceso y de no afectar el derecho de los funcionarios, garantizando los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, se realizaron los correspondientes encargos y la provisión de los empleos sin afectar su derecho preferencial.
- De la revisión efectuada a las hojas de vida-SIGEP de los empleados de carrera que conforman la muestra, se observó que, contrastando esta información con la contenida en los estudios de verificación de requisitos, se presentaron diferencias en la información de los funcionarios Nancy Leyva Gutiérrez, Ana Lucía Vallejo y John Alexis Guerrero Baca, relacionada con los estudios adelantados y con la falta de inclusión de los puntos a) y b) del estudio de verificación de requisitos, que requieren de la respectiva revisión y ajuste de ser pertinente.
- A raíz del aislamiento obligatorio preventivo que se ha tenido que guardar por la Pandemia COVID 19, se detectaron debilidades del GIT Gestión del Talento Humano en cuanto a la organización, custodia, manejo, y suministro de la información relacionada con los encargos de las vigencias 2018 y 2019. De una parte, el GIT no entregó algunos documentos como estudios de verificación de requisitos, correos de publicación, correos de manifestación interés de funcionarios, evaluaciones de desempeño, desempates y observaciones presentadas por funcionarios de carrera, entre otros) porque se desconoce su ubicación. De

otra parte, el contacto [provision.empleo@igac.gov.co](mailto:provision.empleo@igac.gov.co) se inactivó en el mes de marzo de 2020, lo que hizo que se presentaran demoras en el suministro de la información requerida para adelantar la auditoría en el término inicialmente definido, debiendo postergar la fecha de inicio.

## RECOMENDACIONES

- Es conveniente que el GIT Gestión del Talento Humano adopte las medidas pertinentes para implementar un plan de contingencia que permita mantener la disponibilidad oportuna de la información correspondiente a los encargos de la presente vigencia y de vigencias anteriores, facilitándose su acceso aún en situaciones críticas como la que se presenta con el COVID 19. De igual forma, debe implementar mecanismos que garanticen la integridad de la información relativa a cada uno de los encargos, ya que se observó que se encuentra dispersa y en desorden, lo que dificulta su consulta y conservación.
- Dar cumplimiento al numeral 3.2.1.3. del Manual Operativo MIPG 2019 sobre la política de Gobierno Digital, teniendo en cuenta que es una política transversal que se relaciona con las demás políticas de MIPG, facilitando su implementación, en la medida en que es una herramienta que permiten optimizar la gestión, interactuar ágil y coordinadamente, trabajar conjuntamente en el diseño y desarrollo de políticas, normas, proyectos y servicios, entre otros.
- El GIT debe solicitar a la Oficina de Informática que se realicen copias de respaldo y recuperación de información de los equipos en forma periódica, con fácil accesibilidad por parte de la dependencia, para evitar inconvenientes que puedan presentarse con la pérdida o indisponibilidad de la información.
- Socializar al personal de Talento Humano tanto la Política de Seguridad de la Información para brindar mayor protección a los activos de información de la entidad, y de la Política de Gobierno Digital, herramienta transversal que apoya la gestión al interior de la entidad, y el desarrollo de las políticas de gestión y desempeño institucional de MIPG.



**JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO**  
*Jefe Oficina de Control Interno*

Proyectó: Liliana Alcázar Caballero  
Revisó: Doctor Jorge Armando Porras Buitrago

## ANEXO

NO. RESOLUCIO N	FECHA	NOMBRE	NOVEDA D	EMPLEO EN PROPIEDAD				EMPLEO EN QUE SE ENCUENTRA DE COMISIÓN O ENCARGADO			
				CARGO 1	CODIG O 1	GRADO 1	DEPENDENCIA 1	CARGO 2	CODIGO 2	GRADO 2	DEPENDENCIA 2
1565	12/29/17	JULIO IGNACIO LANDAZURI ROSAS	ENCARGO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
65	1/18/18	DORA BERNAL REYES	ENCARGO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SECRETARIA GENERAL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	OFICINA DE CONTROL INTERNO
73	1/22/18	FREDY ALBERTO GUTIERREZ GARCIA	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	OFICINA CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - CIAF
91	1/24/18	CARLOS ENRIQUE CASTRO MENDEZ	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA
236	2/23/18	JUAN CARLOS VERA AVILA	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO
245	2/27/18	MARIA ANGELICA SANCHEZ FARIAS	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	7	OFICINA DE DIFUSIÓN Y MERCADERO DE INFORMACIÓN	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
386	3/23/18	MARIA TERESA GAVIRIA LOZANO	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	SECRETARIA GENERAL
1161	8/6/18	YOLANDA LEAL DIAZ	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER
1285	8/10/18	JAIME VALENCIA VALENCIA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA
1602	10/4/18	JORGE ALBERTO SANCHEZ ESPINOSA	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	SUBDIRECTOR DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	40	14	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA
1617	10/8/18	LUIS CARLOS RAMIREZ ECHAVARRIA	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA	JEFE DE OFICINA	1045	8	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1646	10/22/18	JOHN ALEXIS GUERRERO BACA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	OFICINA ASESORA JURÍDICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
1845	11/30/18	LUIS ARIEL GUTIERREZ GARCIA	ENCARGO	OFICIAL DE CATASTRO	3110	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS	DIRECTOR TERRITORIAL	42	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS
18	1/9/19	ROSEMBERG SANCHEZ TRIVIÑO	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE RISARALDA
99	1/21/19	JOSE MARTIN AGREDA ZAMBRANO	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NARIÑO
233	2/11/19	MARTHA PATRICIA RAMIREZ SUAREZ	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
308	3/12/19	MARIA CAROLINA GONZALEZ GIRON	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE VALLE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE VALLE
417	4/5/19	LILIBETH BAQUERO MAESTRE	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE GUAJIRA	DIRECTOR TERRITORIAL	42	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE GUAJIRA
546	5/16/19	MARIA CONSUELO ARIAS WALTEROS	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE META	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	OFICINA DE CONTROL INTERNO
548	5/16/19	MYRIAM JANNETH MARTINEZ HERRERA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	7	SECRETARIA GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	10	DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
551	5/16/19	OSCAR ERNESTO ZARAMA	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO
556	5/16/19	SENEN SUAREZ LEMUS	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	10	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	TÉCNICO OPERATIVO	3132	8	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
626	5/30/19	MARIA VICTORIA MAFLA SANCHEZ	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	SECRETARIA GENERAL
639	6/6/19	MANUEL GUILLERMO BELTRAN QUECAN	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
642	6/6/19	FRANCISCO JAVIER MORA TORRES	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
697	6/20/19	MARIA BERENICE	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	7	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	TÉCNICO	3100	15	SECRETARIA GENERAL



NO. RESOLUCIO N	FECHA	NOMBRE	NOVEDA D	EMPLEO EN PROPIEDAD				EMPLEO EN QUE SE ENCUENTRA DE COMISIÓN O ENCARGADO			
				CARGO 1	CODIG O 1	GRADO 1	DEPENDENCIA 1	CARGO 2	CODIGO 2	GRADO 2	DEPENDENCIA 2
		DEVIA RODRIGUEZ									
803	7/9/19	ANA LUCIA VALLEJO MORAN	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	SECRETARIA GENERAL
812	7/10/19	JAVIER ALBERTO SALCEDO AGUDELO	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE QUINDÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS
827	7/15/19	ANA LUCIA VALLEJO MORAN	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	SECRETARIA GENERAL
973	8/8/19	JAIRO GOMEZ SUAREZ	ENCARGO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	OFICINA DE DIFUSIÓN Y MERCADEO DE INFORMACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	OFICINA DE DIFUSIÓN Y MERCADEO DE INFORMACIÓN
1028	8/20/19	OSCAR AQUILEO RÜNGO CASTILLO	ENCARGO	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	SECRETARIA GENERAL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	SECRETARIA GENERAL
1029	8/20/19	MAGGAL ANDREA GARCIA LOPEZ	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	OFICINA CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - CIAF
1050	8/22/19	RAQUEL BLANCO MEDINA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOYACÁ
1053	8/22/19	GLORIA NANCY MORA GALVIS	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS	SECRETARIO	4178	13	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS
1058	8/23/19	AMADEO FAJARDO CASTELLANOS	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	8	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
1086	9/2/19	LUZ ANGELA RODRIGUEZ MOLINA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	7	OFICINA ASESORA JURÍDICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1134	9/17/19	DIANA MARCELA YARGAS RAMIREZ	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CASANARE	DIRECTOR TERRITORIAL	42	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CASANARE
1181	9/24/19	ALEXANDER GUARNIZO LOZANO	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	SECRETARIA GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	OFICINA DE DIFUSIÓN Y MERCADEO DE INFORMACIÓN
1227	9/30/19	MARTHA CECILIA ALARCON GARCIA	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	10	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER
1231	9/30/19	OSWALDO GILBERTO IBARRA ORTIZ	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	OFICINA DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	OFICINA CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - CIAF
1272	10/10/19	FREDY ORLANDO MONTEALEGRE MARTINEZ	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	OFICINA CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - CIAF	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
1304	10/16/19	JAVIER ALBERTO SALCEDO AGUDELO	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE QUINDÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE QUINDÍO
1310	10/21/19	JAIME MENDOZA PEREZ	ENCARGO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	22	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER
1325	10/21/19	ARTEMIO GALEANO SANTAMARIA	ENCARGO	TÉCNICO OPERATIVO	3132	11	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA
1383	10/31/19	GERMAN JOSE MORALES SANTOS	ENCARGO	ASESOR	1020	7	DIRECCIÓN GENERAL	SECRETARIA GENERAL	37	14	SECRETARIA GENERAL
1384	10/31/19	JULIA ANDREA ARANGUREN PEÑA	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	OFICINA ASESORA JURÍDICA	JEFE DE OFICINA	1045	8	OFICINA ASESORA JURÍDICA
1421	11/12/19	NANCY LEIVA GUTIERREZ	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	SUBDIRECCIÓN DE AGROLOGÍA
1444	11/15/19	INGRID JEANNETTE CIFUENTES BARRERA	ENCARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	4	SUBDIRECCIÓN DE CATASTRO	DIRECTOR TERRITORIAL	42	7	DIRECCION TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA
1448	11/18/19	LUIS ARIEL GUTIERREZ GARCIA	ENCARGO	OFICIAL DE CATASTRO	3110	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS	DIRECTOR TERRITORIAL	42	7	DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS
1526	12/9/19	ANA VICTORIA RINCON MARTINEZ	ENCARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCIÓN DE GEOGRAFÍA Y CARTOGRAFÍA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	OFICINA CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA - CIAF

## PLAN DE MEJORAMIENTO ENTRE EL GIT GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Entre el Doctor Armando Rojas Martínez, Coordinador del GIT Gestión del Talento Humano (E) y Jorge Armando Porras Buitrago Jefe de la Oficina de Control Interno, suscriben el siguiente Plan de Mejoramiento:

### CONSIDERACIONES:

La Oficina de Control Interno en ejercicio de sus funciones, realiza el proceso de auditoría a las dependencias de la Sede Central, Direcciones Territoriales y Unidades Operativas de Catastro del Instituto Geográfico Agustín Codazzi-IGAC, en las cuales se obtienen resultados que deben ser objeto de consideración por parte de las áreas auditadas y soporte para futuro seguimiento de los Organismos de Control.

El GIT Gestión del Talento Humano, debe emprender acciones con el propósito de subsanar las deficiencias determinadas y mejorar el nivel de desempeño en los procesos.

Es responsabilidad del GIT Gestión del Talento Humano, señalar y emprender acciones correctivas, de acuerdo con los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles.

### OBJETIVOS:

El objetivo para el año 2020 y 2021, consiste en superar las actuales circunstancias descritas, de los encargos que se realizan en el GIT Gestión del Talento Humano, actuando oportunamente en cada uno de los casos y contribuyendo así al mejoramiento de la gestión.

### COMPROMISOS DEL GIT GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2020:

El GIT Gestión del Talento Humano se compromete a implementar las siguientes acciones correctivas señaladas, dentro del tiempo estipulado como fecha máxima para su ejecución, así:

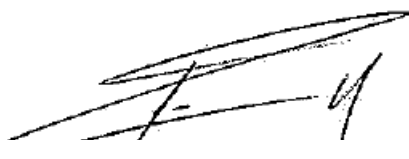




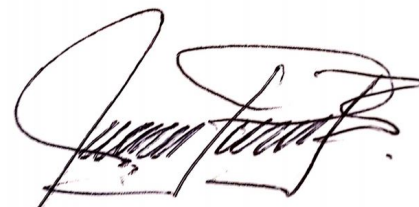
OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO SEGÚN RESULTADO DE LA AUDITORÍA	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHA MÁXIMA PARA SU EJECUCIÓN
<b>AREA ADMINISTRATIVA</b>			
<p>1. Se detectaron debilidades en manejo, y suministro de la información relacionada con los encargos de las vigencias 2018 y 2019, el contacto <a href="mailto:provision.empleo@igac.gov.co">provision.empleo@igac.gov.co</a> se inactivó en el mes de marzo de 2020, lo que ocasionó demoras en el suministro de la información. No se recibieron correos de publicación, correos de manifestación de interés de funcionarios, desempates y observaciones presentadas por funcionarios de carrera. Faltaron algunas evaluaciones de desempeño y algunos estudios de verificación de requisitos, porque se desconoce su ubicación.</p>	<p>1. Se formalizó la Resolución 445 de 6 de mayo de 2020 por medio de la cual se adoptan los lineamientos de provisión de empleos de carrera administrativa, mediante encargo.</p> <p>2. El proceso de encargos, fue socializado a todos los funcionarios de la entidad, mediante comunicación interna dirigida a los correos electrónicos. Adicionalmente, se usaron los siguientes canales de comunicación:</p> <p>*Correo Oficial: <a href="mailto:talentohumano@igac.gov.co">talentohumano@igac.gov.co</a> *Otros: Comunicación interna, Igacnet - Servicios - Talento Humano - Proceso de Encargos, Igacnet - nuevo espacio (página principal). *Carteleras virtuales.</p>	<p>María Victoria Mafla Sánchez Profesional E GIT de Talento Humano</p>	<p>1. Ejecutado.</p> <p>2. se realizará en la cuarta (4ta) semana de junio 2020.</p> <p>3. A partir de la primera (1ra) semana de julio de forma permanente</p>
<p>2. De la revisión selectiva de las actividades realizadas en el cumplimiento del procedimiento de encargos, se observó una gestión adecuada según lo establecido en la norma, sin embargo, se presentan falencias en cuanto a la organización y custodia de los documentos relativos a los encargos. La información se encuentra dispersa y en desorden lo que dificulta su consulta y conservación.</p>	<p>3. Toda la información relacionada con el Procedimiento de Encargos 2020, se cargará en Drive para seguimiento interno de GIT de Talento Humano.</p> <p>4. Se llevará una matriz para seguimiento interno de las reclamaciones, observaciones, solicitudes que contenga la trazabilidad de cada una de las etapas, hasta que finalice los procesos de Encargos, la cual se realizará back up cada mes</p>		<p>4. A partir de la tercera (3ra) semana de junio de forma permanente.</p>
<p>3. En la verificación efectuada se evidenciaron debilidades relacionadas con la disponibilidad y oportunidad en el suministro de la información, no se están aplicando controles, ni se tiene plan de contingencia para acceder a la información, hay falencias en aplicación de la política de Gobierno Digital de MIPG.</p>	<p>5. El GIT de Talento Humano recordará con fecha de 30 de enero de cada año, a los Evaluadores y Evaluados presentar en los tiempos establecidos las evaluaciones definitivas.</p>		<p>5. En el año 2020, fue realizado en la cuarta (4ta) semana de enero 2020, desde el correo electrónico Talento Humano.</p>

PERFECCIONAMIENTO:

El presente PLAN DE MEJORAMIENTO se suscribe por las partes en la ciudad de Bogotá a los Diecinueve (19) días del mes de junio de dos mil veinte (2020).



Armando Rojas Martínez  
Coordinador GIT Gestión del Talento Humano



Jorge Armando Porras Buitrago  
Oficina de Control Interno