INSTITUTO GEOGRAFICO AGUSTIN CODAZZI 02-12-2019 08:22
Al Contestar Cite Nr.:8002019IE12413-O1 - F:1 - A:0
ORIGEN: Sd:190 - OFICINA DE CONTROL INTERNO/PORRAS BUITRAG
DESTINO: GESTION DEL TALENTO HUMANO/ROJAS MARTINEZ ARM
ASUNTO: E/ INFORME DE SEGUIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CA
OBS: FR

MEMORANDO 1300/

Bogotá,

PARA: Doctor Armando Rojas Martínez- Coordinador Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano.

DE: Jefe Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Informe de Seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos y vacantes

Respetado Doctor Rojas Martínez:

En cumplimiento al Plan de Auditorías y a lo establecido por el Decreto reglamentario 2641 de 2012, artículo 5, la Oficina de Control Interno, llevó a cabo el seguimiento a los Planes de capacitación anual, bienestar, incentivos y vacantes, de cuyo análisis se encontraron situaciones particulares que a continuación se presentan en los siguientes términos:

INFORME DE SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, Y VACANTES CON CORTE A 31 DE OCTUBRE DE 2019.

Dando cumplimiento al Programa Anual de Auditoria Interna de Gestión de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2019, y en el desarrollo de las funciones establecidas por la ley 87 de 1993, para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado, en concordancia con el Decreto 2145 de 1999, por el que se reglamenta el Sistema Nacional de Control Interno, se lleva a cabo el seguimiento a los Planes de Capacitación, Bienestar, Incentivos y vacantes, con el fin de evaluar el cumplimiento de los procedimientos y normatividad vigente, así como, la ejecución de los mismos hasta el 31 de octubre de 2019.

Gina Cerr.
9:08am

I. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

El Plan Institucional de Capacitación 2019 del IGAC, fue aprobado mediante circular No.83 de 29 de julio de 2019, con el objetivo de *"Fortalecer en los servidores públicos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi las competencias funcionales y comportamentales, mediante espacios que faciliten la construcción y transferencia de conocimientos, el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de desarrollar capacidades institucionales, elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración y alcanzar niveles de excelencia en el servicio que la Entidad presta al país".*

Según la Resolución No. 898 de 2018, el GIT de Gestión del Talento Humano, es responsable de coordinar la ejecución y seguimiento de los programas, planes y proyectos relativos a la administración, con el apoyo de los demás grupos internos de trabajo.

El objetivo primordial del Plan Institucional de capacitación es fortalecer a los servidores públicos del Instituto, con respecto a las competencias funcionales y comportamentales, mediante espacios que facilitan la construcción y transferencia de conocimientos, desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas, a través de procesos continuados de capacitación, y planes de desarrollo, a fin de desarrollar capacidades institucionales, y así, incrementar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, por ende alcanzar niveles de eficiencia en el servicio que presta el País a los usuarios.

El plan Institucional de capacitación para la vigencia 2019, se divide en tres grandes temas, cada uno compuesto por un núcleo temático a saber: 1) misional 2) transversal, 3) Apoyo.

Para la vigencia 2019, se verificó aleatoriamente, el soporte de algunas de las actividades correspondientes a los temas y los núcleos temáticos, de la siguiente manera:

1. Capacitación en Temas Misionales.

1.1 Núcleo Temático- Metodología de Investigación:
-Subtemas:
a. Estructura Técnica Científica: De conformidad con el cronograma publicado del plan Institucional de capacitación y formación, dicha capacitación debía iniciarse en el mes de julio, sin embargo, se observa que, de conformidad al diagnóstico de necesidades, se llevó a cabo en los meses de abril y mayo del año en curso.
b. Modelos de Medición: Dicha capacitación llevada a cabo con Colciencias, se encontraba programada desde el mes de julio, hasta el mes de octubre del presente año, sin embargo, a la fecha del seguimiento al PIC, se encuentra aún en proceso para ser realizada a mes de noviembre de 2019.
c. Análisis Cualitativo con Atlas TL
d. Base de Datos Bibliográficos y Gestores Bibliográficos

1.2 Desarrollo y Gestión Territorial:
-Subtema:
a. Ordenamiento Territorial: En las fechas, del 18 y 19 de julio de 2019, se desarrolló el Seminario Planificación y Desarrollo Nacional y Territorial, seminario llevado a

cabo con la ESAP, realizado en la Sede Central, con la asistencia de 145 participantes. En D.T Risaralda, en el mes de agosto, se desarrolló capacitación contando con la participación de tres asistentes. En fecha 6 de agosto de 2019, en Dirección Territorial de Caquetá, se realizó capacitación en el mes de julio del 2019. Se verifican actas de asistencia.

b. Política del Sistema Nacional de Atención y Reparación a Víctimas: Con respecto a promover el cuidado emocional del talento humano que desarrolla las acciones orientadas a la implementación de la política pública de atención y reparación e integral a las víctimas, verificado en el seguimiento elaborado a la matriz del Snariv, en el GIT de talento Humano, se verifica que durante el primer semestre del año 2019, se realizaron en la sede central, talleres de sensibilización de manejo del estrés, actividades en las que participaron servidores públicos de la Subdirección de Catastro. Se verifica para el mes de mayo de 2019, se realiza el Diplomado de Paz y Democracia: retos de su construcción territorial, dirigido por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, tiene como propósito apoyar académicamente la creación de una nueva cultura política en el proceso de transición de la guerra a la paz, con una participación de 14 servidores de la entidad. Se verifican actas de asistencia.
Se verifica igualmente que, para el mes de mayo de 2019, se realizó el curso de Relación con el Ciudadano; dictado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, en las instalaciones de la Sede Central del IGAC, con la participación de 26 servidores de la entidad, se constatan las capacitaciones con listados de asistencia. La Dirección Territorial de la Guajira adelantó la actividad de cumplimiento a las solicitudes de la unidad de restitución de tierras, con una participación de 11 servidores de la entidad.

c. Operación del IGAC desde el factor de desmovilización en Colombia:

Desde el mes de mayo, al mes de agosto 2019, en la Sede Central se realizó el Diplomado de "Paz y Democracia, Retos de su Construcción Territorial" con la Universidad Distrital – IPAZUD.

Se verifica igualmente que se realiza en la Sede Central, la Socialización de la Intervención del IGAC, de la ley de víctimas y restitución de tierras - Ley 1448 de 2011-, contando con ocho participantes, dicha socialización se llevó a cabo en fecha del 21 de mayo de 2019 y el 28 de junio de 2019, en la Subdirección de Catastro; se verificaron los listados de asistencia.

Para el mes de Julio de 2019, los días 23 y 25, se realiza el seguimiento a los procesos de restitución de tierras ley 448 de 2011.

Por otra parte, en Sede Central se realizó, el Seminario Gobernanza para la Paz; Postconflicto en Colombia, Derechos Humanos y Mecanismos de Protección y Construcción de Capacidades Blandas para la Paz, abordando el tema de la

desmovilización, hacia un proyecto de paz desde la perspectiva del IGAC, realizado por la ESAP, en fechas del 10, al 12 de junio del 2019, se verifican actas de asistencias.

Las Direcciones Territoriales de Huila, Santander, Sucre y Atlántico han realizado las capacitaciones, e igualmente en la socialización y presentación del papel del IGAC, en el marco de la política de reparación integral a las víctimas y el proceso de restitución de tierras- ley 1448 de 2011- y decretos reglamentarios 4633 y 4635.

Se verificó, que se están empleando los formatos de registro de asistencia, establecidos en el manual de procedimiento "FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN", numeral 6 código F20100-03/17. V9.

1.3. Gestión Catastral:

a. Fundamentos en Catastro: En fechas; desde el día 5 de agosto, hasta el día 27 de septiembre de 2019, se realizaron las inducciones virtuales para Sede Central y Dirección Territorial, por el Telecentro para sede central y Direcciones Territoriales.
b. Se realza el Diplomado de Formación de Formadores, en fechas; del día 8, hasta el día 25 de octubre.
c. Componente Jurídico en el Catastro: En los meses de julio y septiembre de 2019, se realizó la socialización de Política Pública de Catastro Multipropósito – DNP- en Sede Central, con la participación de 130 participantes, Magdalena, Cundinamarca. De igual forma, en el mes de marzo de 2019 para Sede Central y D.T. Valle, se realizó la Capacitación en Componentes Jurídicos y Temas Catastrales.
d. Reconocimiento Predial Rural y Urbano: Se realizó desde el mes de septiembre hasta el mes de octubre de 2019, para la Dirección Territorial Guajira y la D.T. Cesar, la Reinducción en Reconocimiento Predial, así como, los aspectos físicos económicos y jurídicos del contrato.

2. Capacitación en Temas Transversales:

2.1 Gobernanza para la Paz- (Post Conflicto en Colombia y Derechos Humanos.
Seminarios llevados a cabo por la ESAP, se verifica la asistencia de funcionarios, en fechas 10 y 12 de julio de 2019.
Planificación y Desarrollo Nacional y Territorial, Ordenamiento Territorial: Se verificó registro de asistencia de fecha de los días 18 y 19 de julio de 2019.
Gestión de Políticas Públicas, Acción Pública y Género, los días 23 y 24 de julio de 2019.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, 28 de mayo y 4 de junio de 2019.

3. Capacitación en Temas de Apoyo:

608

3.1 Actualización Jurídica: En cuanto a las sensibilizaciones, se verificaron mediante registros de asistencia. Se verificó la realización de socialización en normatividad disciplinaria y código de integridad a las Direcciones Territoriales de Tolima el día 24/mayo/19; Casanare el 31/mayo/19; Norte de Santander 19/julio/19; U.O.C. de Girardot el 9/agosto/19 y Risaralda el 30 de agosto de 2019.

3.2 Gestión Documental: Relación con el ciudadano, se verificó que en las fechas: 22 de mayo y 5 de junio de 2019. Se llevaron a cabo diferentes videoconferencias sobre PQRDS, a 3 servidores de las Direcciones Territoriales: 2 en Sucre (30/05/2019) y 1 de Boyacá (30/05/2019). Seguimiento a las peticiones realizadas a la Sede Central: Nariño (4 peticiones) en fecha 30/05/2019, Córdoba (1 petición) en fecha 28/05/2019, Cesar (1 petición) en fecha 28/05/2019 y Huila (1 petición) en fecha 22/05/2019; así mismo el 21/05/2019, se realizó mediante videoconferencia sobre PQRSD y atención al ciudadano a 10 servidores de la Dirección Territorial de Norte de Santander.

Se realizaron videoconferencias sobre Sensibilización y Seguimiento a PQRDS, sobre trámites de años anteriores y protocolos de atención a 21 funcionarios, pertenecientes a las Direcciones Territoriales de: Atlántico (21/05/2019 – 5 servidores), Santander (20/05/2019, 4 servidores) y Tolima (17/05/2019-12 servidores). El 12 de agosto de 2019 desde el GIT Gestión de Talento Humano, se dictó una videoconferencia a 14 servidores de la Dirección Territorial Norte de Santander y 11 servidores de la Dirección Territorial Casanare en temas de Servicio al Ciudadano – PQRSD.

Se realizó por parte de la Dirección Territorial de Bolívar, una socialización del aplicativo CORDIS, el 21 y 29 de mayo, a 4 servidores de dicha Territorial. El 5, 7 y 11 de junio de 2019, el GIT Gestión Documental dictó capacitaciones en el Manejo de Radicación, Tramites y Consulta Tema Cordis, a 45 servidores de la Sede Central. El 14/08/2019, la D.T. de Quindío realizo la capacitación sobre Seguimiento y Mejoramiento de la Atención al Usuario, que contó con la participación de 9 servidores y donde se trataron temas de Cordis, Derechos de Petición, Manual de Servicio al Ciudadano y Vía Gubernativa. El 21/08/2019, la D.T. Valle reportó una capacitación en la que participaron 2 funcionarios en tema de Manejo de Cordis. El 02/05/2019, la Subdirección de Catastro recibió un entrenamiento de la Vía Administrativa, que se dictó a 23 servidores.

El 27/08/2019, la D.T. Quindío, reportó haber realizado una reinducción de la resolución 342 (Derecho de Petición), en la que participaron 9 servidores; El 03/05/2019, la Subdirección de Catastro reportó haber realizado la capacitación en la Solicitud del Certificado Catastral Especial, Racionalización de Trámites, Requerimientos del CCE, con una asistencia de 8 servidores.

3.3 Contratación Estatal: Se verificaron los registros de asistencia a la capacitación de contratación Estatal, dictado por la ESAP, en fechas de 20 y 27 de mayo, tal y como se establece en el cronograma de capacitación, con la asistencia de 101 participantes.

3.4 Gestión de Talento Humano:

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Se verificó la capacitación realizada por parte de la ESAP, a 103 participantes de la Sede Central, en fechas 26/04/2019 y 10/05/2019.

El programa de capacitación implementado por el Instituto se encuentra publicado en el IGACNET: https://igacnet.igac.gov.co/es/contenido/planes-de-talento-humano, y articulado según las necesidades del orden Territorial. El GIT de Gestión de Talento Humano, adelanta seguimiento al cronograma a través de los informes trimestrales de gestión.

II. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

Con el Programa de Bienestar Social e Incentivos, el Instituto busca mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios del Instituto, a través de un ambiente de trabajo sano y agradable, motivando la eficiencia, creatividad y el desarrollo de sus labores, y su participación en el logro de los fines misionales de la entidad.

Para el diagnóstico de necesidades, se tomaron como base los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción de bienestar del año 2018, y los resultados de las encuestas realizadas en fechas; 23 de enero y 11 de febrero de 2019, de conformidad con lo establecido por el GIT, mediante el informe de gestión, las cuales fueron aplicadas por un total de 43.71% de los funcionarios que aplicaron a la encuesta (947 eran el total de funcionarios en ese momento y 414 aplicaron la encuesta).

A través del seguimiento realizado por esta oficina al Programa, se verificó la ejecución de algunas actividades realizadas durante la vigencia, que a continuación se relacionan:

1. Servicios Sociales:

1.1 Estrategia Entorno Laboral Saludable: Desde el mes de marzo de 2019, se realizó la implementación de la Estrategia de Entorno Laboral Saludable.

1.2 Mes del Ciudadano: Se realizó el encuentro nacional del servicio al ciudadano, en los días 10 y 11 de abril de 2019.

1.3 Juegos de la Función Pública 2019.

1.4 Olimpiadas Nacionales del IGAC: Se celebró en el mes de agosto de 2019.

1.5 Aniversario IGAC: En el mes de agosto de 2019, se celebró el aniversario del Instituto número 84.

1.6 Feria de Vivienda: En el mes de julio de 2019, se realizó la feria de vivienda en la Sede Central, con la participación de Davivienda, el Fondo Nacional del Ahorro y la Caja de Compensación Familiar, compensaron la participación de 72 servidores públicos

2. Elaboración, Desarrollo, Difusión y Evaluación del Programa Servimos:

Este programa es liderado por el Departamento Administrativo de la Función Publica, su objetivo principal es establecer la labor del servidor público a través de alianzas con entidades públicas, mixtas y privadas, para otorgar bienes y servicios.

Es así como, el IGAC, ofrecerá a funcionarios y contratistas del sector público, productos y servicios que se encuentran en el catálogo del IGAC, tales como: 1) Mapas, 2) Atlas y videos, 3) Estudios de suelos, 4) Características geográficas departamentales, 5) Publicaciones especiales, los cuales se encuentran exentos de IVA, por ser de carácter científico y cultural de acuerdo con la resolución de precios del IGAC No 260 del 22 de febrero de 2019.

Es decir, que los servidores públicos de todas las entidades del estado, podrán adquirir los productos ofrecidos por el IGAC, en su catálogo comercial con el beneficio de compra a precio de costo.

Los días 21 de mayo, y 8 de julio de 2019, se enviaron mediante correo institucional pieza comunicativa del programa.

3. Desarrollo Implementación y Evaluación del Programa de Estado Joven:

En el marco del programa, para el mes de julio de 2019, se realizó la vinculación formativa de 15 estudiantes para realizar prácticas, así:

Dependencia:	**Practicantes vinculados:**
Sede central	3
D.T Atlántico	4
D.T Casanare	1
D.T Córdoba	1
D.T Huila	2
D.T Meta	3
D.T Tolima	1
TOTAL	15

Los estudiantes iniciaron sus prácticas en el mes de agosto de 2019 con el IGAC.

4. Desarrollo, Implementación y Evaluación del Programa de Incentivos:

Para el diagnóstico de necesidades y las actividades a desarrollar por el GIT de Talento Humano, se tomaron como referencia los resultados de las encuestas de satisfacción de actividades de bienestar del año 2018, resultados de las encuestas de bienestar e incentivos realizadas en fechas del 23 de enero y 11 de febrero de 2019, y los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica realizado en el mes de octubre de 2018.

Se estableció realizar una convocatoria para incentivar a los grupos de trabajo y oficinas que se encontraran al día en PQRDS a nivel nacional, por lo que la Dirección Territorial del Meta y de Córdoba cumplieron con todos los requisitos de dicha convocatoria.

De igual forma, se estableció dar reconocimiento como incentivo a aquellos funcionarios que se encontraran al servicio de la entidad desde hace más de 10, 15, ,30, 35, 40 y 49 años, por lo cual fueron condecorados 128 funcionarios a nivel nacional, durante la conmemoración del aniversario del IGAC.

5. Programa de Desvinculación Asistida:

Desde el mes de febrero, se inició el diseño del Programa de Desvinculación Asistida, con el diagnóstico de identificación para las líneas de acción, el 28 de marzo de 2019, se realizan reuniones con Cajas de Compensación Familiar, para establecer actividades para los pre-pensionados, el GIT cuenta con las bases de datos de los funcionarios que han cumplido con el requisito de pensión. En fecha del 28 y 29 de agosto de 2019, se realizó en el laboratorio de suelos de Sede Central, el encuentro nacional de funcionarios que cumplen con los requisitos de pensión, asistiendo un total de 143 funcionarios.

El programa de desvinculación asistida busca asesorar, apoyar y realizar talleres para los pre-pensionados, para adaptación al cambio, en el que se practicaron entrevistas de retiro, asesoría jurídica en temas pensionales, taller de adaptación al cambio, talleres de emprendimiento.

III. PLAN ANUAL DE VACANTES 2019:

El Plan Anual de Vacantes, tiene como objetivo plantear estrategias para la provisión del talento humano, contando con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como estrategia organizacional, el cual permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes.

Así las cosas, en desarrollo del presente seguimiento al plan, se observa una disparidad en las cifras del informe a fecha de corte 17/06/2019, presentado por el Dr. Víctor Julio Peña Palacios, según las cifras que se pueden extraer de los gráficos en los que representa el estado de vacantes de la Entidad, que no concuerdan con el Plan anual de vacantes del Periodo 2019, en dicho Plan, se inicia el año 2019, con 948 funcionarios y 103 vacantes, no obstante, en los gráficos mencionados se relacionan 104 vacantes.

De igual forma, hay una disparidad en las cifras en cuanto a las renuncias y retiros de funcionarios, ya que en el mismo informe proporciona tres datos diferentes a este respecto, comienza mencionando 32 renuncias y retiros de funcionarios a la fecha: "*en lo transcurrido del año han renunciado y retirado 32 funcionarios a la fecha*", posteriormente nombra una cifra de 34 funcionarios en esta misma condición, " *Durante el periodo 2019, del Instituto sean desvinculados por diversas causas un total de 34 funcionarios, lo que representa un 3,22 % de la planta de personal.*", y por último en un gráfico donde se representa esta actividad refleja una cifra de 36 funcionarios, tal y como puede verse en el siguiente gráfico.

REPORTE RENUNCIAS Y RETIROS IGAC 2019		
Nivel	**2018**	**2019**
Directivo	9	**1**

Asesor	5	2
Profesional	90	13
Técnico	63	9
Asistencial	53	11
Total Renuncias y Retiros	220	36
Renuncias y Retiros %	20.87%	3.41 %

Es de recalcar que el informe en general es de difícil comprensión, ya que, no establece las fechas en las que se reflejan las cifras, ni los datos a los que hace referencia. Por lo que se hace necesario realizar una verificación al respecto, por el GIT de Talento Humano.

Una vez verificados los totales de OPEC ofertadas, se detallan los siguientes datos dentro de la Convocatoria No. 337 de 2016, se desprende que hay un total 268 vacantes, de los cuales, según el informe, se posesionan 193 funcionarios, quedan pendientes 61, y se declararon desiertas 14 vacantes.

Según el informe a fecha 30 de septiembre de 2019, había **469 vacantes** en la planta de personal, de los cuales **344 empleos en vacancia definitiva,** y **125 empleos de vacancia temporal**, lo que significa **un incremento del 455% respecto a enero de 2019**. Lo que nos indica que el Plan Anual de Vacantes para el año 2019, no solamente no se logró cumplir, sino que, aumentaron ostensiblemente las vacantes del IGAC, y, si tenemos en cuenta que el Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en el Estado, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar la provisión de los cargos para la siguiente vigencia fiscal, con el propósito fundamental que las entidades del Estado cuenten con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 literal d. de la Ley 909 del 2014.

Teniendo en cuenta que el Objetivo del Plan Anual de Vacantes es plantear estrategias para la provisión del talento humano, contando así con información veraz y actualizada de las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional para poder dar cumplimiento a las funciones de la Entidad de forma eficaz, se han de adelantar las gestiones necesarias para su provisión cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera, de manera que permita cubrir las necesidades del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, en lo que respecta al recurso humano.

CONCLUSIONES:

Se pudo establecer con el seguimiento al Plan Anual De Capacitación, que no fue aprobado hasta el mes de julio de 2019, lo que implicó realizar capacitaciones de necesidades de años anteriores, por lo tanto, algunas capacitaciones no se han podido realizar según lo establecido en el cronograma, no obstante, en líneas generales se ha dado cumplimiento

parcial a lo estipulado en dicho plan. Si bien es cierto, existen insuficiencias, por ejemplo: con respecto a la encuesta realizada de percepción de las capacitaciones, establecidas en el Manual de Procedimientos "Formación y Capacitación" Cód. P20100-02/16. V7, en el numeral 6. "FORMATOS, REGISTROS Y REPORTES". Código F20200-04, establece el Manual: *"En físico o en digital a través de SOFICAC"*, se observa que el GIT de Talento humano, realiza dicha encuesta mediante formulario de google drive, por lo que es necesario actualizar el manual de procedimientos, para la implementación de dicha encuesta, o realizar dicha encuesta conforme lo establecido en el Manual.

Se debe promover que los funcionarios beneficiados con la capacitación realicen programa de transferencia del conocimiento, para esto se deben realizar programas por parte del GIT Gestión de Talento Humano, e incentivar a los funcionarios beneficiados con las capacitaciones mediante actividades para hacer más eficaz dicho objetivo. Si bien es cierto, los servidores públicos están en la obligación de realizar la transferencia del conocimiento, esta labor debe estar tutelada e incentivada mediante programas por parte del GIT Gestión de Talento Humano y se han de establecer en dicho Plan, los mecanismos para facilitar esta labor, ya que ello mejora la eficiencia en la prestación de los servicios de todos los funcionarios.

RECOMENDACIONES

1. Realizar las capacitaciones de conformidad con las necesidades establecidas en el cronograma publicado en la Igacnet, teniendo en cuenta que el Plan Institucional de capacitación comenzó a regir desde el mes de julio del presente año, con un retraso de 7 meses.

2. Tener en cuenta lo establecido en el Manual de Procedimientos P20100-02/16. V7 "Formación y capacitación" numeral 5.3.3. "De las Comisiones de Estudios, permisos académicos y de docencia" para el Diplomado de Formación de Formadores, se observa que no se realizó la presentación de la postulación de los funcionarios, de acuerdo con las ofertas de Programas de Formación y Capacitación ante el GIT de Gestión del Talento Humano, así como, la verificación del cumplimiento de los requisitos que por resolución vigente, deba ostentar el funcionario postulado para participar en la capacitación (antigüedad, desempeño, términos, cumplimiento de transferencia del evento anterior, entre otras), así como, indicar el puntaje de la evaluación del desempeño, para realizar la selección de los funcionarios.

3. Realizar la encuesta de percepción de las capacitaciones, establecidas en el Manual de Procedimientos "Formación y Capacitación" Cód. P20100-02/16. V7, en el numeral 6. "FORMATOS, REGISTROS Y REPORTES". Código F20200-04, establece el Manual: *"En físico o en digital a través de SOFICAC"*, toda vez, que dicha encuesta se realiza mediante formulario de google drive, por lo que se recomienda actualizar el manual de procedimiento.

611

4. Realizar las gestiones necesarias para corregir el déficit tan significativo del factor humano de la entidad, que, a fecha de 30 de septiembre de 2019, arroja una cifra de un 44.62% de vacantes, respecto al total del personal de la planta inicial para 2019, equivalente a 1.051 funcionarios, lo cual repercute de forma directa e inmediata en la calidad del servicio de la entidad.

JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO

Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Maria Carolina Alarcón

C.C: Doctor Germán José Morales Santos- Secretario General. (E)