

INFORME AUDITORIA DE SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR, INCENTIVOS Y VACANTES

En desarrollo de la programación de actividades contempladas en el Plan de trabajo de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020 y en 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 y mediante el auto comisorio No. 14 del 7 de noviembre de 2018, se llevó a cabo la auditoría de 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 mayo de 2020.

I. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación 2020 del IGAC, según información suministrada por el GIT de Talento Humano; a la fecha se encuentra en la Oficina de Planeación para su respectiva aprobación y adopción, el cual tiene por objetivo *“Fortalecer en los servidores públicos del Instituto las habilidades y competencias a través de programas de aprendizaje y espacios que faciliten la construcción y transferencia de conocimientos, incrementando el desempeño institucional y el alcance de los objetivos institucionales”*.

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 Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, se divide en dos grandes temas, cada uno compuesto por un núcleo temático a saber: 1) Misional y 2) Gestión.

Para la vigencia 2020, se verificó aleatoriamente, el soporte de las actividades correspondientes a los temas y los núcleos temáticos, de la siguiente manera:

1. CAPACITACIONES EN TEMAS MISIONALES

1.1 Núcleo temático – Gestión Territorial

❖ Subtemas

a) Fundamentos de Sistemas de Información: Según información suministrada por el GIT Gestión de Talento Humano, a la fecha no ha sido aprobado el cronograma de actividades con la Oficina CIAF, de hecho, aún se siguen realizando mesas técnicas para hacer modificaciones en las actividades; primero por la emergencia sanitaria que se está viviendo en el país, no se puede cumplir con ciertas actividades programadas y segundo para dar prioridad a los temas referentes a Catastro Multipropósito. Dado lo anterior, es posible que el subtema de “fundamentos de sistemas de información”, no se realice en el transcurso del año.

b) Sistema Catastral COBOL - Sistema Nacional Catastral: La Oficina de Informática y Telecomunicaciones, realizó un video tutorial sobre el SNC, el cual incluyó el manejo básico de la plataforma, ingreso, acceso, navegabilidad y funcionamiento, compartido vía correo electrónico a los funcionarios y contratistas tanto de la Sede Central, como de las Direcciones Territoriales, el día 15/04/2020. En cuanto a la capacitación del Sistema Catastral COBOL, a la fecha no se ha realizado, de acuerdo a información suministrada por el GIT, COBOL se encuentran en el proceso de migración al SNC.

2. CAPACITACIONES EN TEMAS DE GESTIÓN

2.1 Jurídica

❖ Subtemas

a) Plataforma Multilegis: Para esta actividad, se enviaron vía correo electrónico, las invitaciones a participar en las capacitaciones virtuales realizadas por consultores de LEGIS sobre el uso y manejo de la herramienta Multilegis, la cual permitirá acceder a publicaciones especializadas, colecciones de Legislación, Jurisprudencia Colombiana y Legis móvil. Programadas para las diferentes Direcciones Territoriales como se ilustra en la siguiente tabla:

| CAPACITACIÓN PLATAFORMA MULTILEGIS | | | |
|---|--------------|-------------|-----------------------|
| Dirección Territorial | Fecha | Hora | Consultor |
| Casanare | 14/04/2020 | 8:00 a.m. | Giovanny Rueda |
| Cesar | 14/04/2020 | 9:00 a.m. | Alexandra Parra |
| Córdoba | 14/04/2020 | 2:30 p.m. | Jaime Stiven Martínez |
| Tolima | 15/04/2020 | 8:00 a.m. | Alexandra Parra |
| Bolívar | 15/04/2020 | 2:00 p.m. | Alexandra Parra |
| Norte de Santander | 16/04/2020 | 8:00 a.m. | Norlando Rueda |
| Nariño | 16/04/2020 | 2:00 p.m. | Juan Andrés Cangana |
| Santander | 16/04/2020 | 3:00 p.m. | Norlando Rueda |
| Magdalena | 17/04/2020 | 2:30 p.m. | Aris Lineros |
| Atlántico | 15/04/2020 | 9:00 a.m. | Aris Lineros |
| Huila | 20/04/2020 | 8:00 a.m. | Giovanny Rueda |
| Sucre | 21/04/2020 | 3:00 p.m. | Aris Lineros |
| Guajira | 28/04/2020 | 9:00 a.m. | Aris Lineros |
| Caquetá | 21/05/2020 | 3:00 p.m. | Aris Lineros |
| Cundinamarca - Central | 26/05/2020 | 8:00 a.m. | Giovanny Rueda |
| Cauca | 26/05/2020 | 3:00 p.m. | Alexandra Parra |
| Meta | 26/05/2020 | 4:00 p.m. | Juan Andrés Cangana |
| Boyacá | 27/05/2020 | 9:00 a.m. | Aris Lineros |

| CAPACITACIÓN PLATAFORMA MULTILEGIS | | | |
|---|--------------|-------------|------------------|
| Dirección Territorial | Fecha | Hora | Consultor |
| Caldas | 29/05/2020 | 9:00 a.m. | Alexandra Parra |

Tabla No. 1. Capacitaciones DT Plataforma Multilegis

En el mes de abril se realizaron 13 capacitaciones y para mayo 6 capacitaciones a cada una de las D.T, con la participación de 29 colaboradores.

2.2 Planeación

❖Subtemas

a) Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Para cumplir con esta actividad el GIT de Talento Humano, envió un correo, invitando a los funcionarios tanto de la Sede Central como de las Direcciones Territoriales, a participar en el Módulo de Fundamentos Generales del curso virtual del modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual tuvo como objetivo: *“fortalecer los conocimientos sobre los temas de gestión institucional y desarrollar habilidades para su aplicación en el ejercicio del día a día”*. Este curso fue dictado en el periodo comprendido entre el 13 al 30 de abril de 2020, donde participaron diferentes funcionarias tanto de las D.T, como de la Sede Central. Para un total de 24 asistentes.

Las personas colaboradoras del curso virtual que cumplieron con las condiciones pactadas desde el inicio, tuvieron la oportunidad de participar en la rifa del *“Diccionario de Gentilicios de Colombia”*, realizada en el mes de mayo.

A continuación, en la tabla No. 2, se describe el nombre de los participantes al curso virtual y la DT a la que pertenecen:



| CURSO VIRTUAL MIPG | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-----------------------|
| Participante | Dirección Territorial | Participante | Dirección Territorial |
| Sandra Cecilia Bayona Marulanda | Atlántico | Claudia Juliana Mendoza Pedraza | Santander |
| José Antonio Muñoz Vargas | Boyacá | Oscar Andrés Velásquez Criado | Tolima |
| Nidia Sofia Castro Álvarez | | María Eugenia Sánchez Palomino | |
| Raquel Blanco Medina | | Javier Santos Riaño | |
| Yesica Milena Pacheco Lara | | Yolanda Lucia Martínez Valencia | Valle del Cauca |
| Angélica María Vélez Jaramillo | Caldas | Jefferson Samboni Perafan | |
| Luis Fernando Calceto | Huila | Yonathan Cristian Bejarano | Sede Central |
| Genny Jaqueline Guerrero Chacua | Nariño | Javier Orlando Fernández | |
| Carmen Amelia Martínez Hurtado | | Andrea Stephanie Valderrama López | |
| Yaneth Patricia Benavides | | Martha Prado Pérez | |
| Cecilia Del Carmen Aguilar Zambrano | | Yeni Cirle Suns Son | |
| Oscar Hernando Sánchez Roa | Norte de Santander | Francisca Adelaida Palacios García | |

Tabla No. 2. Participantes Curso Virtual MIPG

2.3 Financiera

❖Subtemas

- a) Almacenamiento y Organización de Bienes: Capacitación realizada durante los días 22 y 24 de abril de 2020, de forma virtual con la finalidad de “*Brindar desde el área de almacén, conceptos y lineamientos en materia de inventario y control de bienes (ingresos, egresos), a los Directores Territoriales*”. Contó con la participación de 34 asistentes. En la figura No. 1 se ilustran la cantidad de participantes por Dirección Territorial.



Figura No. 1. Asistentes curso Almacenamiento y Organización de Bienes

2.4 Control Disciplinario

❖ Subtemas

- a) Conflicto de Interés: Para el mes de marzo se enviaron 2 comunicaciones desde la Oficina de Difusión y Mercadeo, sobre qué es un conflicto de interés y las características. De la misma manera, en el mes de abril se realizó la actividad de divulgación sobre conflictos de intereses los días 1, 2 y 3 de abril, abarcando aspectos como; ¿qué hacer ante una situación de conflicto de interés?, tipos de conflicto de intereses y cuándo se presenta este tipo de situaciones?, enviado por comunicación interna a nivel Nacional.

2.5 Participación y Servicio al Ciudadano

❖ Subtemas

- a) Lenguaje Claro: Para la realización de esta actividad el GIT, envió correo de invitación los días 14 y 30 de abril de 2020, para participar en el curso virtual sobre Lenguaje Claro, realizado en el mes de mayo con el propósito de *“Mejorar las habilidades comunicativas de los servidores públicos; construcción de textos*

o *comunicación escrita, comunicación verbal y comunicación corporal*". En el cual se certificaron a 10 funcionarios de las diferentes Direcciones Territoriales y la Sede Central, como se ilustra en la tabla No. 3:

| CURSO VIRTUAL LENGUAJE CLARO | | | |
|-------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Participante | Dirección Territorial | Participante | Dirección Territorial |
| Sandra Cecilia Bayona Marulanda | Atlántico | Nancy Fabiola Gómez Contreras | Sede Central |
| Raquel Blanco Medina | Boyacá | Amanda Castro Pulido | |
| Luis Fernando Calceto Salazar | Huila | Omar Garzón Fonseca | |
| Jacqueline Urrego Rojas | Magdalena | Andrea Stephanie Valderrama López | |
| Javier Yesid Villamizar Vera | Norte de Santander | Jefferson Samboní Perafán | Valle del Cauca |

Tabla No. 3. Participantes Curso Virtual Lenguaje Claro

- b) **Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción:** Se informó por correo electrónico a los funcionarios tanto de la Sede Central como de las Direcciones Territoriales, el inicio del curso virtual sobre integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, donde se evidencia la participación de 25 funcionarios, los cuales fueron certificados. El curso tuvo como objetivo *“Profundizar los conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interiorizar en la cultura de la legalidad y para identificar y declarar los conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en la gestión se convierta en una virtud en el servicio”*. Dictado el día 15 de mayo de 2020, en la figura No. 2, se describen la cantidad de asistentes al curso por territorial:



Figura No. 2. Asistentes curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción

2.6 Talento humano

❖ Subtemas

- a) Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Para esta actividad se realizó el envío de correos electrónicos a nivel nacional, informando sobre el plazo para realizar la actualización de bienes y rentas del año 2019 y de la hoja de vida, así mismo se evidencia que se adjuntó la norma, instructivo y guía donde se explica cómo se realiza el proceso de actualización de los anteriores documentos en la plataforma SIGEP, a cada funcionario del IGAC.
- b) Evaluación de Desempeño Laboral – EDL: De acuerdo a la revisión suministrada por el GIT de Gestión Talento Humano, se evidencia que para el mes de enero se asesoraron y capacitaron a 54 servidores públicos, de igual manera para el día 18/02/2020, se realizó la capacitación a 93 servidores públicos de la Sede Central y la Dirección Territorial de Cundinamarca, para el mes de abril se realizó la capacitación a 14 funcionarios el día 30/04/2020 en el horario de 8:15 a 9:15 a.m., vía teleconferencia.

A la fecha, se han capacitado un total de 161 funcionarios del instituto, de acuerdo a la meta establecida en el Plan de Acción donde se plasmó que para el 2020 se realizará la capacitación de Evaluación de Desempeño Laboral a 512 funcionarios del instituto, por lo tanto, a la fecha se lleva un porcentaje de avance de la actividad del 31,44%. Ver figura No. 3:

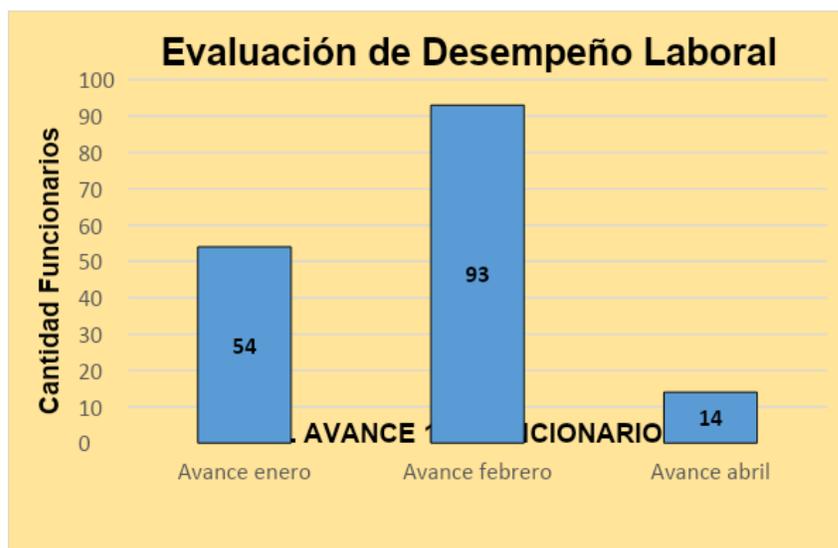


Figura No. 3. Avance EDL – enero – mayo

c) Competencias Socioemocionales: Para cumplir con esta actividad el GIT de Gestión Talento Humano, desarrolló varias capacitaciones realizadas durante los meses de abril y mayo, descritas a continuación:

1. El día 16 de abril se convocó al curso Transversalización del Enfoque Psicosocial y Acción Sin Daño “MUNAY” de la Unidad de Víctimas, con el objetivo de “Brindar lineamientos para ser incorporados en los diferentes programas, estrategias y componentes dirigidos a la reparación integral de las víctimas”. Estos lineamientos promueven la confianza entre el estado y las víctimas, el reconocimiento del daño y de las capacidades y estrategias de afrontamiento de las víctimas, la mitigación de imaginarios y acciones dañosas, así como el trato digno, humano y enmarcado en el plano de la

garantía de derechos y de no repetición. El curso contó con la participación de 17 inscritos, el cual finalizó en el mes de mayo de 2020.

2. Por parte de la ARL se adelantaron las siguientes actividades de capacitación:
- ✓ Inteligencia Emocional en Tiempos de Re-Pensar el 13 de abril con la participación de 20 servidores.
 - ✓ Liderando Equipos y Relaciones Remotas el 14 de abril con la participación de 24 servidores.
 - ✓ Comunicaciones Efectivas – El Poder de la Palabra el 16 de abril con la participación de 16 servidores.

Capacitación de convivencia y pertenencia, con el propósito que en *“La familia y en la entidad se tomen los objetivos como propios, para mantener una actitud positiva y se contribuya a un ambiente productivo en casa y en las labores diarias”*. Taller dictado a las diferentes Direcciones Territoriales, donde se evidencia que Cesar y Sucre no contaron con la participación de ningún funcionario; a continuación, se ilustra la cantidad de funcionarios participantes por D.T, a saber:

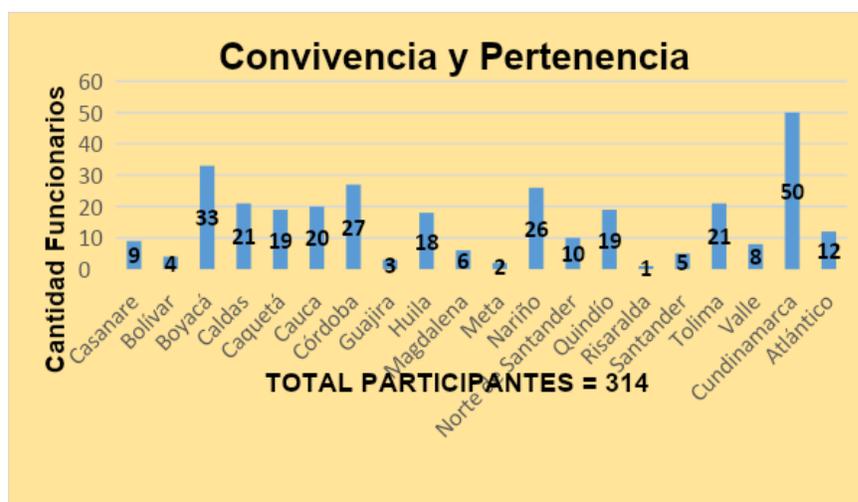


Figura No. 4. Convivencia y pertenencia D.T

d) Comisión de personal, comité de convivencia laboral y comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST: El GIT de Gestión Talento Humano envió correo electrónico a los funcionarios de las D.T y la Sede Central del IGAC, el día 05/05/2020, con el fin de fortalecer el conocimiento de los servidores que conforman los comités, para su buen desarrollo y emprendimiento en la mitigación de los riesgos laborales, convocando a participar de la capacitación sobre Funciones y Responsabilidades del Copasst. Donde se evidencia que se realizó el día 06/05/2020 con una duración de 1 hora, en los siguientes horarios:

| CURSO COPASST | | |
|------------------------------|------------|------------|
| Dirección Territorial | Hora | Día |
| Atlántico – Bolívar - Boyacá | 8:00 a.m. | 06/05/2020 |
| Caquetá – Caldas - Casanare | 9:00 a.m. | 06/05/2020 |
| Cesar – Córdoba | 10:00 a.m. | 06/05/2020 |
| Guajira - Huila | 11:00 a.m. | 06/05/2020 |
| Magdalena - Meta | 2:00 p.m. | 06/05/2020 |
| Norte de Santander - Nariño | 3:00 p.m. | 06/05/2020 |

Tabla No. 4. Curso virtual Copasst

2.7 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo

❖Subtemas

a) Protocolos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo: El GIT, en articulación con la ARL Positiva, ha venido manejando capacitaciones virtuales, dictadas a funcionarios, para el manejo, prevención del COVID-19 y temas relacionados a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que el personal adquiriera competencias y nuevos conocimientos relacionados, a la contingencia presentada frente al Coronavirus. Actividad divulgada entre los días 13 y 19 de mayo: para los días 26 y 27 de mayo se convocó a socialización.



b) Brigadas de Emergencia: En este ítem, se divulgaron diversas actividades de capacitación a cargo de la ARL relacionadas con la temática, teniendo en cuenta la situación de emergencia sanitaria y de trabajo en casa en la que se encuentran los servidores del Instituto. La cuales fueron:

- ✓ Guía de primeros auxilios en casa - Dictada el 24 de abril con una participación de 30 servidores.
- ✓ Prevención y Atención de Emergencias en el Hogar, dictada el 13 de abril con la participación de 7 servidores.
- ✓ Bioseguridad, dictada el 14 y el 27 de abril con una participación de 23 servidores. El sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Biomecánico, se ejecuta con el fin de prevenir y controlar las patologías diagnosticadas como enfermedad laboral o las que se encuentran en calificación de origen; relacionadas con la parte osteomuscular y articulaciones del cuerpo. El abordaje total fue de 96 inspecciones, donde se presentó una cobertura de 60 mujeres (75%) y 36 hombres (25%). Por otra parte, las áreas a las cuales se logró intervenir fueron Contabilidad con 2 inspecciones, Contratación 11 inspecciones, Control Interno 3 inspecciones, Correspondencia 3 inspecciones, Difusión y Mercadeo 16 inspecciones, Financiera 6 inspecciones, Geografía y Cartografía 13 inspecciones, Gestión Documental 3 inspecciones, Informática y Telecomunicaciones 19 inspecciones, Secretaria General 1 inspección, Servicio Ciudadano 7 inspecciones, Territorial Cundinamarca 2 inspecciones y Tesorería 10 inspecciones, logrando abarcar un total de 6 áreas del instituto en la sede central. Ver figura No. 5:

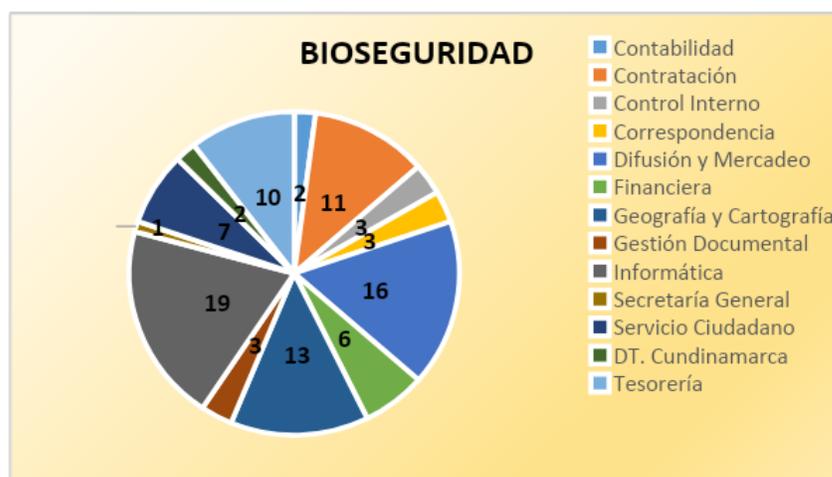


Figura No. 5. Bioseguridad Áreas IGAC

- ✓ Elementos de protección personal - Dictada el 16 y 20 de abril con una participación de 24 servidores.
 - ✓ Regreso al trabajo - Guías de Bioseguridad - Dictada el 29 de abril con una participación de 12 servidores.
- c) Riesgo Psicosocial: Para esta actividad se realizaron las siguientes capacitaciones a los servidores del instituto:
- ✓ Capacitación el 30 de abril sobre, prevención del acoso laboral y clima laboral en la DT Casanare con la participación de 10 colaboradores.
 - ✓ El 12 de marzo se realizó la charla sobre el acoso en entornos laborales en la sede Central con la participación de 10 servidores.
 - ✓ Capacitación cómo implementar la felicidad organizacional para reducir la accidentalidad en casa, realizada el 01 de abril con la participación de 6 servidores.
 - ✓ Capacitación control y manejo del estrés en el trabajo en casa, dictada el 02 de abril con la participación de 8 servidores.
 - ✓ Capacitación, convivencia saludable, amor, familia y trabajo en casa, realizada el 23 de abril con la participación de 23 servidores.



- ✓ Se realizaron capacitaciones sobre medidas preventivas y de bienestar para todos; estrategias lúdicas para el aprendizaje, dictada los días 17, 22 y 27 de abril con la participación de 41 servidores.
- ✓ Capacitación sobre ideas prácticas para movilizar alternativas comunicativas que aseguren los lazos afectivos entre las familias, realizada el 6 de abril con la participación de 8 servidores.
- ✓ Se realizó la capacitación incidencia del estado de emergencia en las relaciones laborales el 15 de abril de 2020, con la participación de 15 servidores.
- ✓ Capacitación muévete y contágate de prevención, "Ejercicios que Renuevan Tu Energía" los días 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27 y 29 de abril con la participación de 167 servidores.
- ✓ Se realizó la capacitación reencuadrando los significados el 17 de abril con la participación de 13 servidores.
- ✓ Capacitación ritmos de trabajo y carga laboral en casa. ¿Cómo ser Ejemplo de Trabajo Saludable?, realizada el 7 de abril con la participación de 18 servidores.
- ✓ Se realizó la capacitación salud mental y actitud positiva el 28 de abril con la participación de 34 servidores.
- ✓ Capacitación tecnoestrés y tecno ansiedad por el uso de las tecnologías en casa. Un Nuevo Reto para Todos, dictada el 8 de abril con la participación de 13 servidores.

II. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El plan de bienestar e incentivos, correspondiente al 2020, se encuentra en la Oficina de Planeación para su respectiva aprobación, el cual tiene como objetivo *“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 mérito en el desarrollo de sus labores y su participación en el logro de los fines misionales de la entidad”*.

De acuerdo al plan propuesto por el GIT de Gestión Talento Humano, fueron escogidas diferentes actividades descritas en el cronograma, por medio de un muestreo hasta el mes de mayo de 2020, con el fin de realizar el seguimiento correspondiente por parte de la Oficina de Control Interno del IGAC, relacionadas a continuación:

1. CLIMA LABORAL

1.1 Día de la mujer: Para este día se realizaron las siguientes acciones:

- ✓ En articulación con el área de comunicaciones se llegó a todas las mujeres del IGAC, con un separador de libro (Sede Central en físico y Direcciones Territoriales vía correo electrónico), donde se sensibilizó del por qué el 8 de marzo.
- ✓ Video de mujeres del IGAC, con los testimonios de cómo ha sido su crecimiento laboral y personal y la huella que han dejado en el IGAC.
- ✓ Se realizaron dos conferencias presenciales en la Sede Central sobre: empoderamiento de las mujeres, acoso laboral y sexual hacia las mujeres.

1.2 Día de la secretaria: Para la celebración de este día, el GIT de Talento Humano, realizó las siguientes acciones a saber:

- ✓ En articulación con el área de comunicaciones se llegó a todas las secretarias y secretarios del IGAC con mensajes exaltando la labor que desempeñan día a día.
- ✓ Video de la directora y directivos a nivel nacional con mensajes de gratitud por la labor que desempeñan las secretarias (os).
- ✓ Taller virtual “Branding personal” dirigido a todas las secretarias y secretarios del IGAC.

1.3 Día del niño: Se invitó a participar a los hijos de los servidores del IGAC, del portafolio de actividades programadas para este día por parte del Instituto y



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



Compensar, las cuales fueron realizadas el día 25/04/2020 como: juguemos en familia (actividad recreativa que promueve la unión familiar), los títeres se quedan en casa, súper fiesta infantil, pintucaritas, show de magia, entre otras.

1.4 Día de la familia: Se programaron diferentes actividades, para el cumplimiento de esta actividad, durante el mes de mayo, como: actividad física adaptada en familia (12/05/20 y 19/05/20), invitación e introducción al campamento familiar (13/05/20), juegos adaptados en familia (14/05/20), charla virtual sobre riesgos psicosociales para las familias y el cuidado necesario en la pandemia por el Covid 19 (15/05/20), juguemos en familia (16/05/20), acampemos en casa (17/05/20), carrera de observación en familia, realizada el 20/05/20, entre otras. Donde se evidencia la participación de los funcionarios del IGAC. Esta actividad se encuentra soportada con los correos electrónicos enviados a nivel nacional, informando cada actividad a ser realizada, así como el listado de asistencia de los participantes.

2. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

2.1 Reuniones prepensionados: Se invita a los prepensionados a acceder a la página [h_ ps://www.colpensiones.gov.co/venportufuturo/](https://www.colpensiones.gov.co/venportufuturo/), con el fin de aplicar a cursos, talleres y diferentes actividades brindadas por Colpensiones para beneficio de los funcionarios acorde a sus necesidades.

3. CULTURA ORGANIZACIONAL

3.1 Humanizar: En esta actividad se realiza el acompañamiento a los servidores en el tema de salud, condolencias y felicitaciones, por lo que a la fecha el GIT, ha enviado vía correos electrónicos por semana, las felicitaciones de cumpleaños de los servidores del IGAC.

4. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- 4.1** Realizar jornadas de servicios con instituciones vinculadas al IGAC: Se realizan actividades de asesoría por parte de la caja de compensación, esta actividad se encuentra soportada por el GIT, con los listados de asistencia de las personas participantes a la asesoría, realizada los días 7, 14, 21 y 28 de mayo de 2020.
- 4.2** Jornadas de promoción y prevención: Se realizó la jornada día sin carro y sin moto, en donde se incentivó a todos los funcionarios del IGAC a tener estilos de vida saludables con actividades que enriquecen el cuidado integral y físico.
- ✓ Sensibilizar al Talento Humano del Instituto mediante campañas de lavado de manos, tips de prevención y síntomas del COVID 19, a través de los medios de comunicación de la entidad y con el apoyo del equipo de FUSDESA “Escuela de Salud” se visitó las oficinas con el fin de capacitar a los funcionarios en el lavado de manos y dar las recomendaciones generales de autocuidado para la prevención del COVID 19, con una cobertura de 269 funcionarios.
 - ✓ Mediante Circulares: No. 027 del 12 de marzo del 2020 y No. 030 del 17 de marzo del 2020, se toman medidas preventivas para disminuir riesgos de contagio de enfermedades respiratorias y asociadas al COVID 19”, donde se establece:
 - a) Acatar las recomendaciones en cuanto al cuidado colectivo y suspender las actividades grupales superiores a 500 personas.
 - b) Se planteó un horario diferencial para los funcionarios de la entidad, estableciendo cuatro turnos de trabajo. De la misma manera, se autorizó a toda persona que tuviera síntomas de enfermedad respiratoria, para teletrabajar.
 - c) Para el trabajo en casa, la entidad, habilitó los medios electrónicos adecuados, con el fin de dar continuidad a las actividades laborales de cada trabajador.

- d) Se reforzaron los protocolos de limpieza de espacios de las instalaciones de la entidad, y en las oficinas de cada uno de los funcionarios.
- e) Fue deshabilitado el uso de la identificación dactilar, de funcionarios, visitantes y contratistas.
- f) Se realizaron las recomendaciones de autocuidado, a tener en cuenta por cada funcionario

4.3 Programas transversales: Se ha realizado el seguimiento del trabajo en casa para los servidores del IGAC, por medio de concursos, donde invitan a participar a los funcionarios, enviando un video corto trabajando en casa, donde se informe cómo se han organizado, cómo se sienten trabajando desde casa y cuál ha sido la mejor estrategia para seguir adelante con las labores de la dependencia a la cual pertenecen.

De acuerdo a lo anterior, se informan los resultados de las votaciones realizadas sobre estos videos, donde el mayor porcentaje lo obtuvo la Oficina de Difusión y Mercadeo, con un 34,7%, seguido de la D.T del Tolima, con un 31,2% y en tercer lugar la D.T de Magdalena con un 17.9%.

5. DEPORTE, RECREACIÓN Y VACACIONES

5.1 Para este ítem, el GIT de Gestión Talento Humano, ha realizado diferentes actividades, en las que se encuentran:

- ✓ Recorrido virtual de los diferentes museos del mundo
- ✓ Caminata virtual “Recorrido por Colombia”, desde nuestras casas
- ✓ Collage – Trabajando desde casa
- ✓ Gimnasio desde casa, compartiendo link de clases virtuales
- ✓ Diviértete cocinando, disfrutando cocinando donde se compartieron recetas
- ✓ Concurso “foto vs cuadro”, desde nuestras casas.

6. ARTÍSTICOS Y CULTURALES

6.1 Espacios de lectura: Se ha realizado envío de correos electrónicos, incentivando a los funcionarios a tener espacios de lectura, compartiendo libros para disfrutar en familia, para el mes de abril y mayo.

7. BILINGÜISMO: Para esta actividad el GIT, realizó una encuesta, con el fin de conocer el nivel de inglés que tienen los servidores del IGAC, donde se obtuvo que, de 212 servidores, 117 manejan el nivel básico A1 y A2, la meta es llegar al nivel intermedio B1. Pronto se recibirá más información sobre este tema.

III. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran vacantes en la Entidad con el fin de planear la provisión de los mismos para la siguiente vigencia fiscal. En el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa y no las temporales de carrera administrativa. Este plan tiene por objetivo *“Adelantar las acciones requeridas para la provisión de las vacantes definitivas durante la vigencia 2020.”* A la fecha el PAV, se encuentra en aprobación por parte de la Oficina de Planeación del IGAC.

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2411 del 30 de diciembre de 2019, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020", las partidas presupuestales necesarias para la provisión de empleo están amparadas en el Certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 01 del 2 de enero de 2020.

Según la información suministrada por el GIT, la planta de personal del Instituto Geográfico Agustín Codazzi – IGAC, la cual fue aprobada mediante el Decreto 209 del 28 de enero de 2004, se encuentra actualmente conformada por 1.054 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, en la tabla No. 5 se ilustra lo descrito anteriormente:

| Personal Planta IGAC | |
|-----------------------------|-----------------|
| Nivel | Cantidad |
| Directivo | 31 |
| Asesor | 6 |
| Profesional | 332 |
| Técnico | 290 |
| Asistencial | 395 |
| TOTAL | 1.054 |

Tabla No. 5. Planta Personal IGAC

Así mismo, se evidencia que a corte 31/05/2020, se tienen 57 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, lo que corresponde a un 5.4% del personal de planta del instituto, distribuido así, ver tabla No. 6:

| Plan Anual de Vacantes | |
|---|-----------------|
| Vacantes Definitivas - IGAC | Cantidad |
| Vacancia definitiva | 45 |
| Provisos por listas elegibles | 7 |
| Provisos de forma transitoria mediante encargo | 3 |
| Provisos de forma transitoria mediante nombramiento provisional | 2 |
| TOTAL | 57 |

Tabla No. 6. Empleos de vacancia definitiva

Esta provisión de vacantes definitivas se realizará mediante nombramiento producto de un concurso de méritos y encargo o nombramiento provisional.

El GIT, prepara los actos administrativos necesarios para la provisión de empleos de vacantes. A la fecha se proyectaron 19 resoluciones para la provisión de algunos empleos vacantes mediante nombramiento en periodo de prueba, a saber:



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

IGAC
INSTITUTO GEOGRÁFICO
AGUSTÍN CODAZZI



| No. de Resolución | Fecha | Nombre | Novedad | Cargo | Dependencia | OPE C |
|-------------------|----------|-------------------------------------|--------------|-----------------------------------|---|-------|
| 448 | 07/05/20 | Ángela Patricia Zabala López | Nombramiento | Profesional Especializado 2028-13 | Oficina Asesora Jurídica | 45 |
| 449 | 07/05/20 | Pedro Alexander Martínez González | Nombramiento | Oficial de Catastro 3110-07 | Dirección Territorial de Cundinamarca - UOC Gachetá | 479 |
| 450 | 07/05/20 | Blas Enrique Araque Jaimes | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-05 | Dirección Territorial Norte de Santander | 123 |
| 457 | 13/05/20 | Ruth Marina Solano Díaz | Nombramiento | Profesional Especializado 2028-17 | Subdirección de Catastro | 19 |
| 461 | 13/05/20 | Linette Maggerly Cubillos Hernández | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-11 | Oficina de Control Interno | 80 |
| 462 | 13/05/20 | Germán Darío Fique Salas | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-10 | Subdirección de Agrología | 101 |
| 463 | 13/05/20 | Deisy Johanna Rey Díaz | Nombramiento | Técnico Operativo 3132-11 | Subdirección de Geografía y Cartografía | 439 |
| 464 | 13/05/20 | Daniel Francisco Flórez Castro | Nombramiento | Oficial de Catastro 3110-07 | Dirección Territorial Tolima | 468 |
| 465 | 13/05/20 | Lina María Briñez Rodríguez | Nombramiento | Oficial de Catastro 3110-07 | Dirección Territorial Tolima | 468 |
| 468 | 13/05/20 | Gerardo Henao Restrepo | Nombramiento | Técnico Operativo 3132-08 | Dirección Territorial Caldas | 432 |
| 473 | 13/05/20 | Milton Hernán Buitrago Castillo | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-05 | Secretaría General | 109 |
| 474 | 14/05/20 | Gabriela Guerrero Obando | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-05 | Dirección Territorial Nariño – UOC Mocoa | 127 |
| 475 | 14/05/20 | Orlando Buitrago Roperó | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-05 | Oficina de Difusión y Mercadeo de Información | 151 |
| 476 | 14/05/20 | Sawady Carolina Barrios Lozano | Nombramiento | Técnico Administrativo 3124-11 | Oficina de Difusión y Mercadeo de Información | 445 |
| 477 | 14/05/20 | Aura Elena Contreras Casanova | Nombramiento | Oficial de Catastro 3110-07 | Dirección Territorial Nariño | 488 |
| 478 | 14/05/20 | Jairo Armando Montenegro Revelo | Nombramiento | Oficial de Catastro 3110-07 | Dirección Territorial Nariño | 488 |

Carrera 30 N.º 48-51

Servicio al Ciudadano: 369 4000 Ext. 91331

Bogotá

www.igac.gov.co

| No. de Resolución | Fecha | Nombre | Novedad | Cargo | Dependencia | OPE C |
|-------------------|----------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------|
| 484 | 19/05/20 | Sonia Elizabeth Eraso Hanrryr | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-05 | Dirección Territorial Quindío | 428 |
| 489 | 20/05/20 | Diana Carolina Cediel Calvera | Nombramiento | Profesional Universitario 2044-07 | Dirección Territorial Huila | 114 |
| 460 | 13/05/20 | Aaron Ulises Romero Lugo | Nombramiento | Profesional Especializado 2028-13 | Secretaría General | 46 |

Tabla No. 7. Provisión empleos vacantes

CONCLUSIONES

Con el seguimiento realizado al Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos y al Plan Anual de Vacantes, se establece que a la fecha no han sido aprobados, se encuentran en revisión por parte de la Oficina de Planeación, sin embargo, se evidencia la ejecución y cumplimiento de las actividades descritas en el cronograma de cada uno de los planes, realizados por el GIT de Gestión de Talento Humano.

Por otra parte, se informa por el GIT de Gestión Talento Humano, a la Oficina de Control Interno, que actualmente no se cuenta con el presupuesto aprobado para la realización de las actividades correspondientes a los planes; de acuerdo a esto, se evidencia que las actividades realizadas por el grupo han sido de forma gratuita, con el apoyo de instituciones como: el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y facilitadoras que apoyan en el tema de capacitaciones a los servidores del IGAC; así mismo, se ha realizado actividades de bienestar con la ayuda de la caja de compensación (Compensar) y con la aseguradora (Positiva).

De acuerdo con lo anterior, se establece que por falta de presupuesto y de aprobación de los planes, junto con la Oficina Centro de Investigación y Desarrollo en Información Geográfica - CIAF, algunas actividades descritas en el cronograma del Plan de Capacitación, no se realizarán para esta vigencia 2020, dado a los inconvenientes causados por la emergencia sanitaria de Covid 19, y como segunda medida porque se le debe dar prioridad a actividades que apunten al tema de Catastro Multipropósito. Por lo

tanto, la actividad programada sobre Fundamentos de Sistemas de Información, será una de las que no se realizará este año.

- ✓ Para el Plan Institucional de Capacitación, se evidencia que la actividad de Evaluación Desempeño Laboral – EDL, lleva un avance del 31,44%, con corte a mayo de 2020, donde se han capacitado a 161 funcionarios de una meta para el año 2020 de 512 servidores capacitados.
- ✓ Según la información suministrada por el GIT, a la fecha únicamente se ha realizado un video tutorial sobre el manejo básico de la plataforma, ingreso y acceso al Sistema Nacional Catastral – SNC, distribuido a los funcionarios del IGAC. Sin embargo, se informó por parte del grupo, que posiblemente no se dará capacitación sobre el Sistema Catastral COBOL, ya que se informa que se encuentran los datos en migración al SNC.
- ✓ En general se evidencia por parte de la Oficina de Control Interno, una significativa participación de los servidores, en cada una de las capacitaciones promovidas por el GIT de Gestión de Talento Humano, lo que refleja una excelente difusión por parte del grupo.
- ✓ Para el Plan de Bienestar e Incentivos, se evidencia el acompañamiento por parte del GIT, a cada uno de los servidores por medio de comunicaciones internas, sobre las celebraciones del día de la mujer, de la secretaria, del niño, de la familia, entre otros. Así mismo, realizando actividades sobre recorridos virtuales por Colombia, concursos e incentivando a los funcionarios a tener espacios de lectura, compartiendo libros para disfrutar en familia.
- ✓ En cuanto al Plan Anual de Vacantes, se observa el desarrollo de las 19 resoluciones para la provisión de algunos empleos vacantes mediante nombramiento en periodo de prueba, por parte del GIT Gestión de Talento Humano.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que una vez se aprueben los Planes de Capacitación, Bienestar - Incentivos y Vacantes, se continúe con la realización de actividades de forma virtual, mientras se encuentre activa la emergencia sanitaria del Covid 19, con el fin de que los servidores tengan fácil acceso a las actividades y las aprovechen de forma correcta.
- ✓ Junto con las actividades programadas con la Oficina CIAF, se recomienda realizar la capacitación del Sistema Catastral COBOL, ya que a la fecha aún existen varias Direcciones Territoriales que tienen su información en este sistema, el cual presenta inconvenientes. Hasta que no se realice completamente la migración a Sistema Nacional Catastral - SNC, se debe tener activa esta capacitación.
- ✓ Se recomienda capacitar más servidores públicos cada mes, con el fin de cumplir con la meta establecida en el Plan de Acción, ya que, a corte de mayo de 2020, va el 31,44% de funcionarios capacitados.
- ✓ Seguir sensibilizando a los servidores, en las actividades de capacitación y su importancia en la participación.
- ✓ Es conveniente realizar encuestas a los servidores, sobre las capacitaciones recibidas, con el fin de evaluar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área, así mismo, con el fin de revisar si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y si no, conocer qué cambios se deberían efectuar.
- ✓ Se recomienda continuar con el acompañamiento de las actividades de bienestar para los servidores del IGAC, con el fin de que se tengan espacios de pausas activas y relajación en casa.

- ✓ Difundir por medio de correos electrónicos a todos los servidores de la entidad, qué condiciones y requisitos deben cumplir para aplicar a los estímulos e incentivos existentes en el IGAC.
- ✓ Es de gran importancia tener actualizada la información de la planta de personal del IGAC.
- ✓ Continuar con el proceso de provisión de vacantes definitivas con las listas de elegibles vigentes, en la actualidad con la Convocatoria No. 337 de 2016.
- ✓ Para finalizar es recomendable tener los Planes aprobados, para conocer y contar con el presupuesto para cada plan, con el fin de poder divulgar, difundir y realizar más capacitaciones que beneficien a los servidores de la entidad.



JORGE ARMANDO PORRAS BUITRAGO
Jefe Oficina de Control Interno

Revisó: Dr. Jorge Armando Porras Buitrago
Proyectó: Aura Carolina Arias Zamora - OCI (30-06-20)