



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado N°: 3100STH-2022-0005172-IE-001
No. Caso: 397939
Fecha: 30-06-2022 17:21:26
TRD:
Rad. Padre:

MEMORANDO

Bogotá,

PARA ARMANDO ROJAS MARTINEZ
Subdirector Administrativo
Subdirección De Talento Humano
DE JEFE DE OFICINA

ASUNTO: Informe de seguimiento a los Planes de Capacitación, Bienestar, Incentivos y vacantes

Respetado Doctor Armando.

En atención a las actividades programadas en el Plan de Trabajo de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2022 y en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, respecto del ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado, así como en concordancia con las disposiciones del Decreto 2145 de 1999 mediante el cual se reglamenta el Sistema Nacional de Control Interno, se realizó 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 dentro el periodo comprendido entre julio de 2021 hasta marzo de 2022.

I. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2021

Mediante la Resolución 97 del 9 de febrero de 2021, se adoptó el Plan Institucional de Capacitación en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, con el objetivo de *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*. Este plan se divide en dos grandes grupos 1) Actividades que requieren inversión presupuestal 2) Actividades que no requieren inversión presupuestal, cada uno compuesto por un núcleo temático a saber: a) Misional y b) Trasversal.

Para el año 2021 se suscribió un contrato dentro del plan de capacitación con la Universidad Nacional por un valor de \$80.100.000 en el cual se ofertaron 6 cursos con capacidad para cada uno de 30 participantes. Para la Universidad Distrital se suscribió otro contrato por un valor de \$225.600.000 con 19 cursos con cupo para 207 participantes



lo cual se evidencio la realización de cada capacitación mediante informe suministrado por cada universidad.¹

Para el segundo semestre de la vigencia 2021, se verificó aleatoriamente, el soporte de las actividades correspondientes a los temas y los núcleos temáticos, de la siguiente manera:

1) Actividades que requieren inversión presupuestal (Misional y Transversal):

- 🌐 Tecnología LIDAR - Procesamiento y validación de datos: Para esta actividad se informa por medio de comunicación interna del 10 de junio de 2021 la realización de la capacitación certificada “Procesamiento y validación y uso de datos LIDAR”, los días 23, 24, 25, 28 y 29 de junio a cargo de la universidad nacional, donde se ofertaron 30 cupos con la participación de 19 funcionarios, los cuales aprueban la capacitación y son certificados. Se evidenciaron las actas de compromiso de los 19 participantes.
- 🌐 Tecnologías geoespaciales: Por medio de comunicación interna enviada el 19 de julio de 2021 se invitó a los funcionarios a participar en la capacitación de tecnologías geoespaciales a cargo de La Universidad Nacional en los meses de agosto y septiembre. Para la capacitación se ofertaron 30 cupos, contó con la participación 14 funcionarios los cuales aprobaron y fueron certificados Se evidenciaron las actas de compromiso de los 14 participantes.
- 🌐 Microbiología, química, física y mineralogía de Suelos: Se realizó capacitación a cargo de La Universidad Distrital en los meses de noviembre y diciembre, se ofertaron 10 cupos con la participación de 8 funcionarios del laboratorio nacional de suelos los cuales fueron certificados. Se evidenciaron las actas de compromiso de los 8 participantes.
- 🌐 Técnicas de Auditoría y Redacción de informes de auditoría: A través de comunicación interna de 11 de junio de 2021 se invitó a los funcionarios a participar en la capacitación realizada en los meses junio, julio y agosto. Donde se ofertaron 5 cupos, contó con 6 participantes los cuales fueron certificados. Se evidenciaron las actas de compromiso de los 6 participantes.
- 🌐 Gobierno TI: Se informa por medio de correo electrónico del 8 de junio al personal de la Oficina de Informática y Telecomunicaciones de la realización de la capacitación “Gobierno TI” y después por medio de correo electrónico del 3 de agosto se les informa a los participantes seleccionados, para asistir a la capacitación que se realizó los días 9 al 25 de agosto a cargo de la Universidad Distrital y donde se ofertaron 8 cupos y contó con la participación de 4 funcionarios. Se evidenciaron las actas de compromiso de los 4 participantes.

¹ De acuerdo a la información dada por la Subdirección de Talento Humano, los cursos son ofertados por las universidades por horas y no por número de participantes.



2) Actividades que no requieren inversión presupuestal (Misional y Transversal):

- ④ Fortalecimiento de capacidades y entrenamiento para el Marco Internacional de Alturas: Se envía comunicación interna el 10 de junio donde se invita a la capacitación realizada el 30 de julio al 2 de agosto dada por la universidad distrital y en el cual participan 13 funcionarios los cuales aprobaron el curso y se certificaron.
- ④ Modelo LADM: Mediante pieza comunicativa del 17 de febrero se informó a los funcionarios para la inscripción a la capacitación virtual del modelo LADM, donde se contó con la participación de 25 personas los cuales fueron certificados.
- ④ Socialización de generalidades del Sistema Nacional Catastral: El 16 de diciembre a las 9 am se invitó a los interesados a nivel nacional a conectarse en la socialización sobre las generalidades del Sistema Nacional Catastral, donde se contó con la participación de 25 servidores públicos.
- ④ Análisis jurisprudencial: Para esta actividad se evidenció que a través de comunicación interna 17 septiembre se invitó a conectarse en la III jornada de análisis jurisprudencial el día 30 de septiembre, donde se contó con la participación de 24 personas; Mediante pieza comunicativa del 26 de noviembre se invita a la IV jornada de análisis jurisprudencial a realizar el 2 de diciembre, donde se contó con la participación de 15 servidores públicos.
- ④ Interoperabilidades de sistemas de información en X-Road, Anonimización de datos, Administración de centro de datos: Mediante correo electrónico 5 de agosto la oficina de informática y telecomunicaciones informa la cancelación de estas tres actividades debido a que MINTIC no pudo brindar apoyo.
- ④ Socialización de Código de Integridad: Para el desarrollo de esta actividad por medio de comunicación interna 30 de septiembre se invitó a participar en la socialización de código de integridad realizada el día 30 de septiembre a las 10 am y contó con la participación de 27 servidores públicos.
- ④ Conflicto de interés: Se evidencia esta actividad mediante correo electrónico invitando a inscribirse y a participar en la charla conflicto de interés que se desarrolló el día jueves 3 de junio y contó con la participación de 15 servidores públicos.

II. PLAN ANUAL DE VACANTES SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2021

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 estos 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 2021”. Dispuesto dentro del marco normativo de la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, (artículos 14, 15 y 17). Decreto 1083 de 2015, Título 5, Capítulo 2: Vacancia de los empleos.

Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”, especialmente, lo referente al artículo 3° de la citada norma.

Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, respecto de los capítulos 3 y 4.

Objetivo General

Adelantar las acciones requeridas para la provisión de las vacantes definitivas durante la vigencia 2021.

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 conformada para la vigencia 2021 por 1.054 cargos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así:

Tabla No. 01 Planta Actual de Personal IGAC

Id	NIVELES	TOTALES
1	Nivel Directivo	31
2	Nivel Asesor	6
3	Nivel Profesional	332
4	Nivel Técnico	290
5	Nivel Asistencial	395
Totales		1.054

Fuente: Información suministrada por la Subdirección de Talento

El total de la planta de personal (1.054) empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, se encuentran distribuidos en los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, de la siguiente forma: Carrera Administrativa=1012 y Libre Nombramiento y Remoción=42, los cuales se presentan en la siguiente tabla:



Tabla No. 02 Distribución de personal por Nivel Jerárquico

Empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico	Cantidad	Empleos de libre nombramiento y remoción por nivel jerárquico	Cantidad
Profesional	331	Directivo	33
Técnico	290	Asesor	4
Asistencial	391	Profesional	1
Totales	1012	Asistencial	4
		Totales	42

Fuente: Información suministrada por la Subdirección de Talento

De la provisión de las vacantes definitivas, según Plan Anual Vigencia 2021, a 31 de diciembre de 2020 se dispone de 54 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva sinproveer, lo que corresponde a un 5.1% de la planta de personal del Instituto, de los cuales 13 son del nivel profesional, 19 nivel técnico y 22 del nivel asistencial. Estas se realizaron mediante encargo o nombramiento provisional y se iniciará la gestión con la Comisión Nacional del Servicio Civil para la estructuración del concurso de méritos para su provisión de forma definitiva.

De la provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva, a través de encargo, se dio aplicación a los lineamientos adoptados mediante la Resolución No. 894 del 19 de octubre de 2020 del IGAC, en concordancia con la normatividad vigente, de no ser posible con la aplicación de los lineamientos aplicados por la resolución en mención se procedió a realizar nombramiento provisional.

En el desarrollo y seguimiento en el Plan Anual de Vacantes-PAV-IGAC para proveer vacantes en el corto, mediano y largo plazo la Subdirección de Talento Humano tiene en cuenta las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos, las cargas laborales, los perfiles, la formación y competencias del personal vinculado a la Entidad.

Se evidencia el cumplimiento del PAV 2021, establecido por la Subdirección en la ficha del “Plan de Acción de Talento Humano”, en la que se presentan las actividades, su descripción y seguimiento mensual de igual manera, así como lo observado en el Drive compartido para los meses de enero a diciembre con revisión aleatoria con corte a diciembre así:



Tabla No. 03 Vacantes definitivas y temporales a diciembre 31 de 2021

TIPO DE VINCULACIÓN	ESTADO DEL EMPLEO	OBSERVACIONES
Libre nombramiento y remoción	Vacantes definitivas	16 vacantes definitivas: 5 provista mediante encargo, 11 sin proveer
	Vacantes temporales	1 vacante temporal sin proveer
Carrera Administrativa	Vacantes definitivas	460 vacantes definitivas: 169 provistas mediante encargo, 219 provisional, 92 sin proveer
	Vacantes temporales	183 vacantes temporales: 1 provisto mediante encargo, 6 nombramiento provisional, 176 sin proveer

Fuente: Informe mensual de seguimiento Subdirección de Talento Humano

El 22 de diciembre de 2021 se dio apertura al sexto proceso de encargos bajo la nueva estructura para empleos de carrera administrativa que se encontraban vacantes. Se ofertaron 210 vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa, se publicaron las vacantes a ofertar y los estudios de verificación de cumplimiento de requisitos y se resolvieron las reclamaciones presentadas.

Se dio continuidad al tercer proceso realizado del 4 al 11 de agosto del 2021 y al cuarto proceso de encargos del 9 de agosto al 6 de septiembre del 2021, para la provisión de 7 vacantes temporales y 1 vacante definitiva de empleos de carrera administrativa del nivel profesional, en sede central (Subdirección Administrativa y Financiera) y Direcciones Territoriales (Cundinamarca, Norte de Santander, Risaralda y Santander). Se realizó el quinto proceso de encargos del 25 de noviembre al 3 de diciembre, para proveer 1 vacante definitiva en la Dirección Territorial Quindío de igual manera, se realizaron 3 posesiones de encargos y 22 posesiones en nombramientos provisionales, 4 posesiones en empleos de libre nombramiento y remoción y 1 encargo en empleo de libre nombramiento y remoción; fueron provistos 845 empleos y 280 empleos vacantes sin proveer (Evidencia Base de Datos de la Planta de Personal del IGAC).

III. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS, SEGUNDO SEMESTRE VIGENCIA 2021

Bajo la Resolución 98 de 2021, de febrero 9 de 2021, “*Mediante la cual se adopta el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi...*”, Que los artículos 19 y 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados. Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de La Ley 734 de 2002, establecen como derecho de los servidores públicos, disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes, y para este y sus familias participar en todos los programas de Bienestar Social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.



De acuerdo con el plan institucional aprobado, se determinó aplicar la metodología de muestreo, diferentes actividades definidas en el cronograma establecido, con el fin de efectuar el seguimiento correspondiente acorde al plan anual de auditorías.

Plan de Bienestar Social

Busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. Además, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. El bienestar social comprende:

Programa Servimos; tiene el propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades, mediante contrato suscrito con la caja de compensación familiar compensar por la vigencia 2021.

Estrategia que se trabajará desde el I semestre de la vigencia 2021 para alcanzar los objetivos de las alianzas en materia de educación, turismo y recreación, vivienda, seguros, salud y cultura y medio ambiente, de esta manera lograr que al menos el 5% de los servidores del Instituto utilicen las alianzas del programa.

Tabla No. 05 Programa servimos 2021

Actividad programada	Ejecución	Gestión	Evidencia
Caminatas	Si	El 28 de mayo se socializó la invitación al recorrido para conocer sobre la cultura de pinturas de libre expresión en espacios urbanos de Bogotá. La actividad se realizó con el IDRD.	ABRIL. Pieza comunicativa – caminatas.
Jornadas de P y P (promoción y prevención)	Si	El 28 de mayo se invitó a participar en el taller de alimentación saludable en familia. Se contó con la participación de 24 colaboradores.	ABRIL. Pieza comunicativa – alimentación.
Día de las madres	Si	El 10 de mayo se felicitó a todas las madres en su día.	Adicional 1. Pieza comunicativa – celebración.
Juegos Internos	Si	Se dio continuidad a los juegos internos. El 11 de mayo se socializó el inicio de los torneos internos, el	Adicional 2. Pieza comunicativa – inicio.



	21 se publicaron los resultados y el alcance del mismo. Se contó con la participación de 52 colaboradores.	Adicional 2.1 Pieza comunicativa resultados. Adicional 2.2. Pieza comunicativa alcance resultados.
--	---	---

Fuente de información: tomado de informe consolidado PIB vigencia 2021.

Evidencias:

<https://bit.ly/3bzQJNu>

Total, esperado (actividades en el mes)	8
Total, ejecutado	6
Total, actividades acumuladas en transcurso del año	35
Total, actividades ejecutadas en transcurso del año	29
Total, final (PAA)	
Observación:	

Fuente de información: Elaboración propia partir de información suministrada Subdirección de Talento Humano.

De lo anterior se evidencia soportes de las actividades impartidas durante el periodo 2021.

Se verificaron comunicaciones masivas internas de la siguiente manera: se tomó como muestra aleatoria del segundo semestre del 2021 el mes diciembre de 2021.

Evidencias mes de diciembre 2021.

- 🌐 Cartilla de navidad. 16/12/2021
- 🌐 Invitación novena navideña. 16/12/2021-17/12/2021/21/12/2021
- 🌐 Celebración cumpleaños. 03/12/2021
- 🌐 Invitación programa servimos. 20/12/2021
- 🌐 Celebración santa misa. 15/12/2021
- 🌐 Cierre de gestión. 16/12/2021-09/12/2021-10/12/2021
- 🌐 Ciclo paseo. 15/12/2021
- 🌐 Caminata. 07/12/2021



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado N°: 3100STH-2022-0005172-IE-001
No. Caso: 397939
Fecha: 30-06-2022 17:21:26
TRD:
Rad. Padre:

- 🌐 Vacunación COVID 19 20/12/2021
- 🌐 Resultados jornada de vacunación. 21/12/2021

Las evidencias se encuentran adjuntas en el enlace:

<https://bit.ly/3OAaHq8>

IV. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2022

En el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 17 de marzo 2022, se aprobó mediante acta el Plan Institucional de Capacitación en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, con el objetivo de *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*. Este plan se divide en dos grandes temas, cada uno compuesto por un núcleo temático a saber: 1) Misional y 2) Transversal.

Para el Plan Institucional de Capacitación se autorizó un presupuesto por un valor de \$177.229.935, donde se suscribe un contrato con la Universidad Nacional por un valor de \$100.991.607 en el cual se ofertan 9 cursos con capacidad para 190 participantes; Se suscribe contrato de prestación de servicios No. 25885 por un valor de \$76.238.328 con un objeto *“Prestación de servicios profesionales para desarrollar las habilidades blandas de los funcionarios del Instituto a nivel nacional, a través de talleres personalizados, aplicables y participativos, en modalidad presencial y virtual”*.

Para el primer trimestre de la vigencia 2022, se verificó aleatoriamente, el soporte de las actividades correspondientes a los temas y los núcleos temáticos, de la siguiente manera:

- 🌐 Actualización normativa y regulatoria del servicio público de Gestión Catastral: se observa que para el desarrollo de esta actividad se da la autorización a 30 funcionarios a participar en el curso “Actualización normativa y regulatoria del servicio público de gestión Catastral” realizado en el mes de marzo dado por la Universidad Nacional, en el cual aprobaron 28 participantes y fueron certificados.
- 🌐 Negociación Colectiva: A través de pieza comunicativa enviada el 11 de mayo informando de taller realizado el 11 de mayo de 8 am a 10 am dictado por el doctor Alirio Galvis Padilla de la Universidad Nacional, donde se contó con la participación de 24 personas.
- 🌐 Competencias Blandas: Para el desarrollo de esta actividad se han dado reuniones con las diferentes áreas como la oficina de relación con el ciudadano de fecha del 7 de marzo 2022 (24 participantes), oficina comercial de fecha 24 de marzo 2022 (12 participantes), Dirección Territorial Tolima de fecha 10 de marzo 2022 (31 participantes) y con los directores territoriales de fecha 31 de marzo (15 participantes).



Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo:

- 🌐 Hábitos de Vida Saludables – Nutrición: Con comunicación interna de 23 de febrero se informa de la capacitación virtual realizada el día 24 a las 8 am sobre hábitos de vida saludable con la participación de 50 funcionarios.
- 🌐 Funciones y Responsabilidades Comité de Convivencia Laboral: Dentro del plan de capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo se realizó el día 23 de febrero la capacitación con la participación de 58 funcionarios.
- 🌐 Funciones y responsabilidades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Para esta actividad se invita para el día 17 de marzo a participar las 8 am en la capacitación de funciones y responsabilidades de COPASST donde participaron 59 funcionarios a nivel nacional del IGAC.

V. PLAN ANUAL DE VACANTES PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2022

Objetivo General

Proveer durante la vigencia 2022, con personal competente, los cargos vacantes del Instituto Geográfico Agustín Codazzi a través de nombramientos ordinarios, en periodo de prueba, provisionales o encargos teniendo en cuenta el estimado de vacantes, con el propósito de contribuir al cumplimiento de la prestación del servicio de la Entidad.

De acuerdo con lo observado en la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, el proceso, genera una metodología para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano, en el que se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, el histórico de no provistos durante los últimos 5 años, el análisis de la planta de personal y específicamente los empleos en vacancia definitiva y temporal por nivel jerárquico y la manera como hasta el momento han sido suplidos y los que se encuentran sin proveer, y se identifica la cantidad de cargos vacantes que habrá en el 2022 por retiro forzoso.

Tabla No.06 Histórico de vacantes no provistos 2017-2021

Año	Dic 31 de 2017	Dic 31 de 2018	Dic 31 de 2019	Dic 31 de 2020	Dic 31 de 2021
Total, vacantes	597	361	299	353	281
Total, planta	1054	1054	1054	1054	1125
% vacantes	57%	34%	28%	33%	25%
% de ocupación	43%	66%	72%	67%	75%

Fuente: Plan Anual de Vacantes y Previsión 2022 Subdirección de Talento Humano



DETERMINACIÓN DE LA PROVISIÓN DE EMPLEO 2022

Para la provisión de empleos 2022, la Subdirección de Talento Humano establece lo siguiente:

Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Esta provisión de vacantes, se realizará teniendo en cuenta el cronograma que establezca la Comisión Nacional del Servicio Civil; las cuales serán ofertadas en proceso de selección abierto y de ascenso, de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019.

Provisión de vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera que no se encuentran provistos bajo ninguna modalidad.

De los 268 empleos de carrera administrativa a diciembre 31 de 2021 que no se encuentran provistos, las actuaciones administrativas programadas son 1- la realización mediante encargo en procesos de encargos al interior del IGAC y 2- nombramiento provisional una vez surtido el proceso de encargos. Estos encargos serán provistos de manera transitoria a través de la figura de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de carrera administrativa, modificado por la Ley 1960 de 2019, la Circular No. 20191000000117 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Provisión empleos de libre nombramiento y remoción.

Estos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

De otra parte, la Subdirección estableció dos indicadores y cuatro actividades a saber:

Indicador 1. Cantidad de empleos de carrera administrativa provistos/Total de empleos de carrera administrativa, **Actividad**, Proveer empleos de carrera administrativa por encargos y nombramiento provisional, **Objetivo**, Aumentar a diciembre 31 de 2022 el porcentaje de empleos de carrera administrativa provistos, **línea base a diciembre 31 de 2021**= al 75%, **meta a diciembre 31 de 2022** mayor o igual al 85%, **ejecución** se realizará de enero a diciembre de 2022.

Indicador 2. Días hábiles en la provisión de vacancias por retiro forzoso, **Actividades (2)**, 1- Proveer cargos de vacancia por retiro forzoso y por renuncia definitiva y 2- Solicitar la cancelación del servidor en el Registro Público de carrera administrativa, **Objetivo**, Agilizar la posesión para proveer cargos de vacancia por retiro forzoso y por renuncia definitiva, **línea base a diciembre 31 de 2021** sin definir, **meta a diciembre 31 de 2022** de 20 empleos en nivel asistencial y técnico, 30 en nivel profesional y 60 en nivel directivo y **ejecución** de las dos actividades enero a diciembre de 2022. (Fuente de información Plan Anual de Vacantes y Previsión 2022 Subdirección de Talento Humano).

En el mes de marzo de 2022, se divulgó en la página web de la CNSC y del IGAC el



Acuerdo No. 57 de fecha 10 de marzo de 2022, “*Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Instituto Geográfico Agustín Codazzi-GAC, Proceso de Selección de entidades del Orden Nacional No. 2246 de 2022*”
<https://historico.cnsc.gov.co/index.php/conv-orden-nacional-2022>.

Nota: Para el informe de Vacantes del 2023 se presentaran los avances realizados por la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC dentro del proceso de selección que se lleva en curso.

VI. PLAN DE INCENTIVOS PRIMER TRIMESTRE VIGENCIA 2022

El plan de incentivos y bienestar para la vigencia 2022 fue aprobado mediante comité de Gestión y Desempeño Institucional del 17 de marzo de 2022.

El programa de incentivos busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. La formulación de este programa en la entidad está relacionada con otorgar los estímulos necesarios para lograr un mejor desempeño institucional, de esta manera se logra incrementar el sentido de pertenencia en los servidores, la motivación en la ejecución de las actividades orientando su actuar en el compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Durante el primer trimestre de la vigencia 2022 se dio a conocer a todos los servidores públicos de la entidad los requisitos y las condiciones para aplicar a las modalidades de estímulos por incentivos, garantizando el principio de igualdad y de publicidad en la comunicación.

Los incentivos están determinados en dos clasificaciones

Incentivos no pecuniarios: Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar: 🏠 Traslados, encargos, comisiones 🎓 Becas 📄 Publicaciones y reconocimiento públicos 🏞️ Programas de turismo.

Incentivos pecuniarios: Dirigido a equipos de trabajo con un reconocimiento económico sujeto a los recursos con los que cuente la entidad. El Plan de Incentivos del Instituto Geográfico Agustín Codazzi para la vigencia 2022, está sujeta a las normas vigentes establecidas sobre este particular. Los servidores que participan de los incentivos institucionales deben reunir los siguientes requisitos: • Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. • No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el

















proceso de selección. • Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Se evidencia acorde al plan de acción actividad 9, las siguientes actividades en el periodo abril 30 de 2022.

Verificación de evidencias acordes al cronograma existente:

De acuerdo con el cronograma establecido existe programación hasta el mes de diciembre, el cual está determinado por componentes esparcimiento y recreación, Humanizar escuela de formación, beneficios pensando en tu bienestar, reconocimientos y clima organizacional.

De acuerdo al cronograma establecido se verificaron comunicaciones masivas internas tales como:

 Circular turnos de compensación.	04/03/2022
 Asistencia taller solos y solas.	24/02/2022
 Circular día de la familia.	17/02/2022
 Divulgación código de integridad.	31/03/2022
 Conformación comités COPASST	29/03/2022
 Correos institucionales felicitaciones cumpleaños.	02/02/2022
 Correos divulgación sala amiga.	11/04/2022
 Circular día de la familia.	17/02/2022
 Correo sala amiga lactante	11/04/2022
 Invitación conoce la cooperativa IGAC.	16/02/2022
 Invitación programa de parejas.	18/02/2022
 Invitación taller de empoderamiento.	14/03/2022
 Invitación taller de manualidades.	23/03/2022
 Invitación beneficio del programa servimos.	23/02/2022



CONCLUSIONES

- Con el seguimiento realizado al plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, correspondientes a los periodos segundo semestre 2021, y primer trimestre de 2022, se establece que han sido planeados, aprobados y adaptados, así mismo se evidencia la ejecución y cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de acción 2021-2022 realizado por la Subdirección de Talento Humano.
- 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 la Subdirección Talento Humano.
- Dentro del Plan de Capacitación del año 2021 se programaron 109 capacitaciones y se realizaron 105 para un nivel de cumplimiento de 96.33% de la meta programada. Para el primer trimestre del 2022 se tiene una meta programada 23 capacitaciones y con la información suministrada, se verificó que se han realizado 13, lo que corresponde a un avance del 56.52% de la programa para el trimestre.
- Como resultado del seguimiento adelantado, se evidenció el debido cumplimiento del Plan Anual de Vacantes-PAV vigencias 2021 y 2022, de acuerdo a lo establecido en Ley 909 de 2004, artículos 14, 15 y 17, y demás normas concordantes, en la generación y aplicación de metodologías, análisis y seguimiento por parte de la Subdirección de Talento Humano.
- En el transcurso de la vigencia 2021, se efectuó diagnóstico de necesidades e intereses para incentivos institucionales.
- Pese a la contingencia que afrontamos por pandemia COVID19, se evidencia por parte de la Oficina de Control Interno, una significativa participación de las actividades promovidas, mediante el plan de acción, por la Subdirección de talento Humano.
- El plan de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la vigencia 2022, inician el segundo semestre de 2022.

RECOMENDACIONES

- Para la vigencia 2022 se recomienda continuar con la realización de actividades de manera presencial, en vista la emergencia sanitaria termina el 30 de junio de 2022.



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado N°: 3100STH-2022-0005172-IE-001
No. Caso: 397939
Fecha: 30-06-2022 17:21:26
TRD:
Rad. Padre:

- Para los cursos ofertados para funcionarios, se observa una buena socialización, sin embargo se hace necesario evaluar nuevas estrategias que permitan incentivar la participación de los funcionarios en las diferentes capacitaciones ofertadas por la entidad.
- Continuar con la sensibilización a los servidores públicos en actividades de capacitación y resaltar su importancia al valor agregado que genera.
- Difundir de manera clara y precisa los requisitos para aplicar a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en el plan de bienestar de la entidad.
- Continuar las buenas prácticas de atención a la normatividad establecida, la disposición y organización establecida en el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes-PAV.

Cordialmente,

ADRIANA PAOLA SERRANO QUEVEDO
JEFE DE OFICINA
Oficina de Control Interno

Anexo:
Copia:
Proyectó: IVAN LEONARDO RAMOS TOCARRUNCHO - CONTRATISTAS
Revisó:
Radicados:
Adjuntos:
Informados: