



**SEGUIMIENTO FORMALIZACION DEL EMPLEO A TRAVÉS DE PLANTAS TEMPORALES
PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (LEY 1499 DE 2022- ARTÍCULO 82)
INTERVENCION CIRCULAR 100-100-007-2024 DEL DAFP**

INFORME

**ADRIANA GIRALDO RAMIREZ
Jefe Oficina de Control Interno**

Equipo Auditor

LUZ HELENA MEJIA ZULUAGA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

AGOSTO 2024

ANM-OCI-035-2024

	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	VERSIÓN 1
		FECHA VIGENCIA:

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL	3
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. METODOLOGÍA	3
5. RESULTADOS.....	5
6. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO.....	11

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
		VERSIÓN 1
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	FECHA VIGENCIA:

1. OBJETIVO GENERAL

Efectuar seguimiento al cumplimiento de los lineamientos de la Circular No. 100-100-007-2024 del 5 de julio de 2024, para conocer el avance en la implementación del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - Vigencia 2024 - “Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026: Colombia Potencia de la vida”, Ley 1499 de 2022, artículo 82.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Adelantar seguimiento al cumplimiento de la circular 100-100-007-2024 del 5 de julio de 2024.
- Reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública, el avance de la Entidad en lo referente a formalización del empleo
- Dar a conocer a la Alta Dirección de la Agencia Nacional Minería, los avances en la implementación del artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

3. ALCANCE

La Oficina de Control Interno en su rol de evaluación y seguimiento y dentro de las funciones señaladas en La Ley 87 de 1993, el artículo 12°, de “ e) *Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios;*(...) j) *Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del Control Interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.*”

Efectuar seguimiento a la implementación de las circulares conjuntas 100-005 de 2022 y 01 del 5 de enero de 2023 con corte al 5 de septiembre de 2023.

4. METODOLOGÍA

La Jefe de Control Interno en cumplimiento del artículo 2.2.21.4.9 del Decreto 648 de 2017 y en desarrollo de las funciones establecidas con el fin de verificar el avance en la implementación circulares conjuntas 100-005 de 2022 y 01 del 5 de enero de 2023, construyó papales de trabajo encaminados a atender la solicitud de información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Circular No 100-100-007-2024 del 5 de julio de 2024.

Mediante correo del 5 de julio de 2024, se remitió solicitud de información a la Coordinación de Grupo de Talento Humano de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, para que de acuerdo con sus competencias diera respuesta al cuestionario con sus respectivas evidencias.

El 22 de julio de 2024, el Coordinador de Talento Humano remitió el cuestionario diligenciado, sin evidencias. Con ello, se procedió a la verificación de la información, a efectos de poder generar los resultados y recomendaciones de este informe.

Al cotejar la información reportada con corte 30 de julio de 2023, con la información recibida, fue necesario elaborar un alcance a la solicitud de información el día 23 de julio del 2024.

El día 31 de julio de 2024, fue recibido a través de correo electrónico, las respuestas al cuestionario planteado por la Oficina de Control Interno para adelantar el seguimiento al avance de la gestión de formalización del empleo al interior de la Entidad, información basada en la cual se rinde el presente informe.

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

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	VERSIÓN 1
		FECHA VIGENCIA:

“NO CONFORMIDAD”: Incumplimiento de un requisito. Definición tomada de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC). Se constituye, cuando existe evidencia objetiva del incumplimiento. Para lo cual debe plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que sea ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema de Información ISOLUCION de la Agencia Nacional de Minería.

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

5. RESULTADOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública, en ejercicio de sus funciones y competencias, mediante circular 100-100-007-2024 solicitó el reporte de la siguiente información:

5.1 REPORTE DEL TOTAL DE CARGOS PROVISTOS DE LA PLANTA DE PERSONAL SOBRE EL TOTAL DE LOS CARGOS SIN PROVEER CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2024

El Grupo de Talento Humano indica que, con corte a 30 de junio, se encuentran provistos 361 cargos de los 393 que conforman la planta de personal.

5.2 REPORTE DE LA AMPLIACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL EN NÚMERO DE CARGOS, Y PORCENTAJE DE PROVISIÓN DE LOS MISMOS, CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2024.

El Grupo de Talento Humano informa que no se refleja avance en esta actividad y aclara que, en el año 2023 la Entidad avanzó adelantando estudios asociados a la formalización laboral, los cuales actualmente son objeto de análisis. En lo corrido del año 2024 se desarrolla consultoría con la Universidad Nacional, donde el énfasis originario está en revisar los procesos misionales y algunos no misionales críticos, que podrían llevar en un momento posterior a sugerir ampliación de planta o creación de planta temporal.

Teniendo en cuenta que en abril de 2025 termina el bienio de los recursos del Sistema General de Regalías que apalancarían esta planta temporal, no se considera viable en este momento expedir disponibilidad presupuestal para arrancar un cronograma de trabajo de cerca de 6 meses para lograr las viabilidades del DAFP, MME, DAPRE y Min hacienda, cuando no se podría tener la planta temporal autorizada teóricamente sino para 3 o 4 meses, amén que la provisión de empleos no es un asunto que sea rápido y requiere también un tiempo para conformarse.

5.3 REPORTE DEL AVANCE DE LOS ESTUDIOS TÉCNICOS PARA LA FORMALIZACIÓN DE PLANTAS DE PERSONAL TEMPORAL Y/O PERMANENTE REQUERIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FINALIDADES PÚBLICAS CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2024.

Respecto al nivel de avance de los estudios técnicos para la formalización de la planta temporal de la ANM, el Grupo de Talento Humano indica un nivel de avance del 80%.

Precisa que el estudio técnico se encuentra elaborado bajo los lineamientos del DAFP, sin embargo y luego del resultado del rediseño de procesos es crucial definir en el bienio siguiente del Sistema General de Regalías, la asignación de recursos para así iniciar la concreción del estudio como parte de los documentos técnicos aprobados para ser impulsado ante las instancias de gobierno correspondientes (DAFP, MME, DAPRE y Min hacienda).

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
		VERSIÓN 1
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	FECHA VIGENCIA:

5.4 REPORTE DE LA CREACIÓN Y/O ESTADO DE AVANCE DE PLANTAS DE PERSONAL TEMPORALES Y/O PERMANENTES, CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2024.

El avance de la ampliación de planta o la creación de planta temporal estará supeditado a desarrollarse en el año 2025, una vez se presente ante las instancias correspondientes el proyecto de presupuesto donde se incluya la disponibilidad de recursos.

5.5 SI NO HA INICIADO EL PROCESO DE FORMALIZACIÓN, INDIQUE FECHA APROXIMADA DE INICIO EN SU ENTIDAD

De acuerdo con la información brindada por el Grupo de Talento Humano, la actividad de Creación de la planta temporal de la Entidad se encuentra supeditada a la aprobación de los recursos por el Sistema General de Regalías.

5.6 SEGUIMIENTO AL REPORTE GENERADO POR LA ENTIDAD – GRUPO DE TALENTO HUMANO AL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

A través de correo electrónico del día 2 de agosto de 2024, el Coordinador del Grupo de Talento Humano comunico a la Oficina de Control Interno que el reporte de Formalización de Empleo fue diligenciado en la página del PAFP el día 1 de agosto de 2024.

De: formalizacion@funcionpublica.gov.co <formalizacion@funcionpublica.gov.co>
Enviado el: jueves, 1 de agosto de 2024 8:09 p.m.
Para: Freddy Maurice Cortes Zea <freddy.cortes@anm.gov.co>
Asunto: Registro encuesta Información Formalización Laboral - Entidades Nación

You don't often get email from formalizacion@funcionpublica.gov.co. [Learn why this is important](#)

Entidad: AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA,
se ha registrado satisfactoriamente la información correspondiente a **Información Formalización Laboral - Entidades Nación**

La información se ha registrado.

FELICITACIONES.

Su registro ha sido exitoso.

6. RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN CON ENFOQUE PREVENTIVO:

- Participar en los cursos de asesoría y acompañamiento -virtuales y/o presenciales- impartidos por el DAFP y la ESAP, y de esta manera mitigar riesgos de demoras y reprocesos en la verificación del proceso de ampliación de planta o creación de planta temporal que adelantará el Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, se podrá garantizar la gestión del conocimiento de la importante labor que se desarrolla en el marco de la creación de la planta temporal, al interior de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
		VERSIÓN 1
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	FECHA VIGENCIA:

- Avanzar en lo que resta de la vigencia 2024 en la definición de Ampliación de planta o creación de planta temporal, toda vez que de ello depende la fuente de financiación.
- Avanzar en los estudios que establezcan con claridad el número de cargos y su definición, a efectos de definir el presupuesto que será solicitado para el próximo bienio del Sistema General de Regalías, ante las instancias de gobierno correspondientes (DAFP, MME, DAPRE y Min hacienda).
- Rendir los reportes requeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública respecto a Formalización del Empleo Público en Equidad, dentro de los términos establecidos para tal fin.