



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO A DOCE PLANES - DECRETO 612 DE 2018

El Asesora Experta con Funciones de Control Interno, junto con equipo profesional asignado, en cumplimiento de lo ordenado por la Ley 87 de 1993, en concordancia con los Decretos 1068 de 2015 y Decreto 0199 de 2024 efectuó seguimiento a la gestión adelantada por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente ANCP-CCE, con respecto al cumplimiento de las directrices del Decreto 612 de 2018 a cargo de las diferentes subdirecciones, Secretaría General y de hecho la Dirección General.

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General de la ANCP-CCE, según correo enviado a la Oficina de Control Interno el día 17 de enero de 2024, con asunto **INFORMACION SOBRE LOS 12 PLANES DECRETO 612 de 2018**, Control Interno de la ANCP-CCE recibió la siguiente Información:

- *"Informe PINAR de I y II semestre 2024"*
- *Informe Plan Anual de Adquisiciones PAA de I y II semestre 2024"*
- *Informe Plan Institucional de capacitación PIC de I y II semestre 2024"*
- *Informe Plan de Bienestar e incentivos de I y II semestre 2024"*
- *Informe plan estratégico de talento humano de I y II semestre 2024"*
- *Informe plan de seguridad y salud en el trabajo de I y II semestre 2024"*
- *Informe plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos de I y II semestre 2024"*.

Así las cosas, Control Interno en su rol de evaluador independiente realizó seguimiento para el II Semestre a cada uno de estos planes, tomando los valores más representativos.

➤ **Informe PINAR de I y II semestre 2024**

Según la Información documental suministrada a control interno por a secretaria General como se muestra: (...) *De acuerdo con la valoración y priorización de los aspectos críticos con relación a los ejes articuladores, se plantearon*



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

*proyectos específicos para ejecutar durante la vigencia del PINAR, de los cuales se presentan en la siguiente tabla el seguimiento a los avances (...), se observó que los porcentajes de avance sobre las proyectos, objetivos y fórmulas de medición para el segundo trimestre de la vigencia en promedio se cumplió con un 20.06%, siendo el ms representativo el Proyecto No. 1: *el avance en la ejecución del Proyecto SGDEA (Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo) por parte de la Agencia Nacional de Contratación Pública - CCE, detallando las siguientes etapas adelantadas desde el año 2023 y 2024, el cual obtuvo un indicador del 45%.**

De otra parte, de acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General de la ANCP-CCE, según correo enviado a Control Interno el día 17 de enero de 2024, se exhorta a la entidad en avanzar en desarrollar las actividades y/o proyectos formulados máxime cuanto dos (2) de estos como son las transferencias documentales y Sistema integrado de conservación – SIC, **obtuvieron un indicador de cero(0)**, o sea no se ha avanzado en las metas planeadas derivando precisamente en un plan de mejoramiento surtido por visita administrativa de investigación suscrito con el Archivo General de la Nación que de igual manera se debe cumplir por parte de la entidad igualmente realizar autoevaluaciones, monitoreos de segunda línea de defensa para así mismo contribuir al cumplimiento de la política de gestión documental y el PINAR, por cuanto si tomamos un promedio del valor de los indicadores de las actividades arroja un resultado de 20.06% de avance a 31 de diciembre de 2024.

➤ **Informe Plan Anual de Adquisiciones PAA de I y II semestre 2024**

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General de la ANCP-CCE, según correo enviado a Control Interno el día 17 de enero de sobre el Plan Anual de Adquisiciones de vigencia 2024, Control Interno observó que a este plan se le realizaron 32 modificaciones con corte a 31 de diciembre de 2024.

Lo anterior llama la atención, si bien la Ley no prohíbe las modificaciones al Plan anual de adquisiciones, si precisa tener en cuenta el principio de la planeación en la administración pública, de lo observado control interno puede colegir que al parecer se presentó falta de planificación en la proyección de las adquisiciones para la ANCP-CCE para la vigencia 2024, por su alto numero de modificaciones



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

que se realizaron al Plan Anual de Adquisiciones 2024, y con mayor razón se espera en lo sucesivo se apliquen estos principios.

Control Interno recomienda articular entre las áreas que intervienen en la elaboración y construcción del Plan Anual de Adquisiciones para que asuman la responsabilidad y dar a conocer con suficiencia las necesidades de su área.

➤ **Informe Plan Institucional de capacitación PIC de I y II semestre 2024**

En cuanto al Informe semestral Plan Institucional de Capacitación 2024, Control Interno observó que:

"Se realizaron talleres en colaboración con el DAFP y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), enfocados en:

- *"Metodologías ágiles".*
- *"Estrategias para la gestión del conocimiento y la innovación".*

Estas actividades incrementaron las habilidades prácticas de los colaboradores, logrando una participación del 85% de las áreas estratégicas", según la información aportada por el área de talento humano a través del informe de Secretaría General.

Así mismo informó, que se obtuvo en el "Plan Institucional de Capacitación I y II semestre de la vigencia 2024 que se socializó con todos los colaboradores de la agencia, la política del daño antijurídico para las vigencias 2024 - 2025, la cual fue aprobada por el comité de conciliación de la entidad en sesión No. 024 de 2023, adoptada mediante Resolución Interna No. 800 de 2023 e implementada por medio de su plan de acción a lo largo del 2024".

Así las cosas, Control Interno observó que se ha dado cumplimiento satisfactorio al plan de capacitación del 2024. por lo cual, insta a la entidad para que se continúe con las actividades de AUTOCONTROL para el logro de los objetivos en los planes de capacitación para las vigencias sucesivas.

➤ **Informe Plan de Bienestar e incentivos de I y II semestre 2024**



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Según lo informado por la Secretaría General, *“El Plan de Bienestar en Colombia Compra Eficiente, genera un impacto directo a los servidores y servidoras públicas, además permite mantener una adecuada calidad de los servicios que la entidad brinda a los ciudadanos y en la eficacia de los procesos de contratación pública. A través de la implementación de políticas y programas de bienestar, la agencia ha mejorado la satisfacción y el rendimiento de su personal, por medio del cumplimiento de la normativa vigente y un ambiente laboral saludable y productivo. Además, este plan de bienestar ha permitido que la entidad mantenga su rol como una de las principales agencias públicas responsables de la contratación eficiente en Colombia”*

Se observó en este informe de seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024 de la ANCP por Control Interno, que la entidad realizó actividades recreativas y sociales, Reconocimiento o conmemoración de fechas especiales para el servidor público, Cumpleaños de Servidores Públicos, Horario Flexible, Reconocimiento, conmemoración y/o acompañamiento en momentos especiales, -Día de la Familia, Amor y Amistad, Celebración Halloween, entre otras con el fin de estimular a los funcionarios, lo que conlleva a un rendimiento óptimo en la realización de las actividades en la entidad. Este plan demuestra cumplimiento satisfactorio.

Así mismo el informe suministrado para realizar este seguimiento presenta las evidencias de las actividades realizadas para lo cual esta Control Interno exhorta a que se continúe con esta práctica con el fin de estimular e incentivar a los funcionarios de la ANCP-CCE.

De otra parte, Control Interno, verificó el cumplimiento y avance del plan de mejoramiento de la evaluación realizada en el 2024 a la vigencia 2023 de la evaluación Furag. los planes del Furag 2023 en el link [Planes - Suite Visión Empresarial \(pensamos.com\)](https://pensamos.com), en el archivo denominado PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG V.2022 - V.2023 de la ANCP, donde se observó que para el plan de bienestar Social e incentivos, en el ESTADO DEL HALLAZGO, OBSERVACIÓN O ACCIÓN DE MEJORA, se encuentran cerrados por la segunda línea de defensa, finalmente concluyendo que las dos (2) acciones de mejora ya están cumplidas-



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Tabla 1 PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG V.2022 - V.2023 Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con.	ÁREA O DEPENDENCIA RESPONSABLE DEL PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO O LA SITUACIÓN	CAUSA QUE GENERO LA SITUACIÓN IDENTIFICADA.	ACCIÓN A DESARROLLAR	RESPONSABLE EJECUCIÓN / LÍDER DEL PROCESO	ENTREGABLE / PRODUCTO	CANTIDAD DE ENTREGABLE / PRODUCTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	MES	AÑO	FECHA DE REPORTE	AVANCE DE LA EJECUCIÓN	PORCENTAJE DE AVANCE	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE	PU RC EN TAJ E	OBSERVACIONES	FECHA DE CIERRE	ESTADO DEL HALLAZGO, OBSERVACIÓN O ACCIÓN DE MEJORA
10	Secretaría General	Gestión de Talento Humano	No se otorgan incentivos para los gerentes públicos y para los equipos de trabajo (pecunarios).	Recursos limitados en materia de incentivos. No se establecieron en el Plan de Bienestar Social e Incentivos los criterios de otorgamiento de incentivos pecunarios.	Incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos los criterios de otorgamiento para incentivos pecunarios.	Gestión de Talento Humano	Plan de Bienestar Social e Incentivos actualizado con los criterios de otorgamiento de incentivos pecunarios.	1	28/08/2024	15/12/2024	Diciembre 2024	16/01/2025	1	100%	Se aprueba la acción toda vez que el proceso, adjunta el Plan de Bienestar Social e Incentivos actualizado el cual incluye criterios de otorgamiento de incentivos pecunarios.		Planes - Suite Visión Empresarial (pensemos.com)	20/01/2025	Cerrada
61	Secretaría General Subdirección de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico del Sistema de	Gestión de Talento Humano	La cultura organizacional promueve la innovación como práctica entre los colaboradores.	No se tienen lineamientos referente al funcionamiento de las mesas de trabajo.	Incluir dentro del plan de bienestar incentivos por participación en las mesas de conocimiento e innovación.	Gestión de Conocimiento y la Innovación	Plan de bienestar actualizado.	1	30/08/2024	31/12/2024	Diciembre 2024	16/01/2025	1	100%	Se aprueba la acción toda vez que el proceso, adjunta el Plan Estratégico actualizado 2024 - 2026, en el cual se relacionan actividades de bienestar e incentivos por participación en las mesas de		Planes - Suite Visión Empresarial (pensemos.com)	20/01/2025	Cerrada

Fuente: Planes - Suite Visión Empresarial (pensemos.com)

➤ Informe plan estratégico de talento humano de I y II semestre 2024

De acuerdo con la información suministrada a Control Interno para el Seguimiento al Plan estratégico de talento humano, esta oficina observó que el área de Talento Humano presentó para el segundo trimestre de 2024 el plan estratégico Talento Humano vigencia 2024-2026.

En este informe del segundo trimestre 2024 tienen relacionadas actividades del primer trimestre de la vigencia 2024.

Se observó por control interno que las acciones realizadas fueron las siguientes, con sus respectivos informes y evidencias de lo realizado, según lo establecido en el 612 de 2018:

- ESTRATEGIAS EJECUTADAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 - Aseguramiento equidad de la mujer
 - Campañas de sensibilización



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Charlas y capacitaciones

➤ **ESTRATEGIAS EJECUTADAS EN INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan Institucional de Capacitaciones

Plan de Bienestar Social e Incentivos

Medición del clima organizacional

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Gestión del conocimiento

Teletrabajo

Trabajo en casa

Vinculaciones jóvenes

Vinculación de practicantes

Programa de orientación psicológica básica

Retiro de personal

Importante resaltar por Control interno lo plasmado en el informe suministrado para respectivo seguimiento sobre. *“Se resalta el cumplimiento del 99,6% y 100% del Plan Institucional de Capacitaciones y el Plan de Bienestar Social respectivamente para la vigencia 2024, ejecutando las actividades conforme a lo establecido en los respectivos cronogramas, los cuales están sujetos a cambios que puedan presentarse por diferentes motivos”.*

➤ **Informe plan de seguridad y salud en el trabajo**

La entidad suministró a Control Interno el informe sobre el plan de seguridad y salud en el trabajo, en un contenido de 142 hojas, donde control interno evidenció lo realizado en la vigencia 2024 y lo plasmado en las conclusiones así:

“Con el desarrollo de las actividades durante la vigencia de 2024, la ANCP-CCE por intermedio del grupo interno de Talento Humano se enfocó en fortalecer todas las acciones que permitieran mejorar los entornos laborales, reduciendo eventos de accidentes, incidentes, enfermedades o condiciones inseguras, disponiendo todos los recursos y acciones para la mitigación y control de riesgos identificados, garantizando la integridad de los colaboradores; siendo así, una entidad garante y comprometida con el bienestar de cada uno de sus



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

trabajadores aplicando los principios protección del trabajador donde la entidad ha enfatizado sus esfuerzos en promover actividades de prevención y promoción de la salud de los trabajadores, generando ambientes de trabajos más gratos”.

➤ **Informe plan anual de vacantes y previsión de recursos humanos**

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General de la ANCP-CCE, según correo enviado a Control Interno el día 17 de enero de 2024, la *Planta de Personal La planta de personal a corte 23 de diciembre de 2024 de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- está conformada por ciento veintiún (121) cargos de carrera administrativa y veintiuno (21) de libre nombramiento. A continuación, se relaciona la ocupación y vacancia general, teniendo en cuenta que la ocupación es del 96,47% de su planta personal provista, como se evidencia en las siguientes imágenes enviadas por la Secretaría General.*



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Tabla No. 1. Ocupación planta de Personal Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

OCUPACIÓN PLANTA EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
Directivo	5	1	0	6
Asesor	7	0	0	7
Profesional	6	0	0	6
Técnico	1	1	0	2
TOTAL	19	2	0	21

Fuente: Planta Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- - 23 de diciembre de 2024

Tabla No. 2. Ocupación planta de Personal Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

OCUPACIÓN PLANTA EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	98	2	0	100
Técnico	16	0	0	16
TOTAL	119	2	0	121

Fuente: Planta Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 23 de diciembre de 2024

Vinculación laboral de personas con discapacidad:

De acuerdo con la información suministrada por la Secretaría General, la Oficina de Control interno observó en el informe de *avance del plan anual de vacantes y el plan de previsión de recursos humanos segundo semestre 2024* dos (2) personas acreditadas con certificación de la Secretaría de Salud.

Empleo Juvenil:

Según la información suministrada por la Secretaría General, la Vinculación jóvenes de Personal Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, dando cumplimiento a la Ley 2214 de 2022, la entidad *vinculo a veinticinco (25) jóvenes entre las edades 18 a 28.*

Como resultado del ejercicio auditor, Control Interno realizó seguimiento a la vinculación laboral a la entidad ANCP -CCE a los jóvenes entre 18 y 28 AÑOS,



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

estableciendo que efectivamente fueron 25 los jóvenes que fueron vinculados por la entidad, avanzando en el cumplimiento de lo ordenado por ley 2214 de 2022.

Recomendaciones

Control Interno como evaluador independiente exhorta a la entidad a que la formulación de cada plan institucional se haga de manera sistémica y articulada de acuerdo con los objetivos institucionales que reflejen con claridad el cumplimiento del Plan de Acción Institucional.

La entidad debe realizar el monitoreo a través de la segunda línea de defensa de los doce planes en un (1) sólo consolidado que le permita conocer a la alta dirección y a nuestros grupos de valor a través de la página web, sitio oficial para cumplir con el principio de publicidad, que le permita a la tercera línea de defensa realizar la verificación y evaluación del cumplimiento de avance de los mismos.

Las diferentes dependencias deben propiciar espacios de diálogo asertivo, interactuado que contribuya a la gestión sistémica de la agencia, evitando dar oportunidad a la desarticulación del trabajo en equipo.

Se exhorta a la entidad a procurar mostrar de una manera más tangible por los diferentes canales de comunicación los logros al igual que la misionalidad de la ANCP-CCE.

La formulación de ellos planes de mejoramiento debe ser efectuada directamente por cada líder de la segunda línea de defensa según sus competencias.

Es importante que la entidad tenga especial cuidado en la selección de sus contratistas en cuanto a su experiencia e idoneidad correspondiente con las necesidades propias de las tareas a realizar.



INFORME DE LEY – CONTROL INTERNO

Finalmente es importante que la entidad adhiera a las solicitudes de información a la Oficina de Control Interno, por cuanto este informe se realizó con base en siete (7) informes presentados por la Secretaría General de los planes analizados en el contenido de este informe.

Edith Cárdenas Herrera
Asesora Experta con Funciones de Control Interno

Aprobó		Edith Cárdenas Herrera
Revisó		Edith Cárdenas Herrera
Elaboró		Aida Marietta Muñoz Aguilera
Fecha:		Enero 31 2025
Código de informe:		31