INFORME DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – VIGENCIA 2026

CONTENIDO

OBJETIVO 2
ALCANCE 2
MARCO NORMATIVO DE VERIFICACIÓN 2
METODOLOGÍA 2
SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2026 3
- Plan Estratégico de Talento Humano 3
- Plan Institucional de Capacitación 3
- Plan de Bienestar Social e Incentivos 3
- Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo 4
- Plan Anual de Vacantes 4
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 4

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS 5
- Distribución de empleos según la resolución de noviembre de 2023 y la planta de agosto de 2026 5
- Cargos operativos ubicados al 10 de agosto de 2026 6
- Metas institucionales como contexto 7

MOVIMIENTOS DE EMPLEOS RELACIONADOS CON EL PLAN DE VACANTES 9
- Universo y estado documental 9
- Motivación de los movimientos 9
- Origen, destino y efecto observable 10

CONCLUSIONES 11
RECOMENDACIONES 12

OBJETIVO

Evaluar el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras durante la vigencia 2026, mediante la revisión de los avances reportados por la Oficina de Planeación y el contraste documental de sus planes asociados, con énfasis en el Plan Anual de Vacantes, para identificar oportunidades de mejora en su ejecución y en la gestión de los empleos de la entidad.

ALCANCE

El seguimiento comprende la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Tierras para la vigencia 2026 y de sus planes asociados: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos. La revisión abarca su formulación, programación y avances de ejecución, a partir de los documentos institucionales, los reportes de seguimiento de la Oficina de Planeación y la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, según los cortes disponibles para este seguimiento.

MARCO NORMATIVO DE VERIFICACIÓN

El marco normativo principal de verificación utilizado por la Oficina de Control Interno para el desarrollo del presente ejercicio fue el siguiente:

- Ley 909 de 2004, artículos 15 y 17
- Decreto Ley 2363 de 2015, artículos 11.23 y 30.8
- Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.5.4.2 y 2.2.5.4.6
- Decreto 1800 de 2019
- Decreto 612 de 2018
- Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019
- Resolución ANT 202361009051826 del 28 de noviembre de 2023
- Plan Estratégico de Talento Humano aprobado para la Vigencia 2026

METODOLOGÍA

Se examinaron los seis planes publicados para 2026 y las matrices de avance calificadas por la Oficina de Planeación. Para cada plan se compararon los productos, las metas y el cronograma con lo reportado hasta el corte disponible; se revisaron las operaciones aritméticas que inciden en la lectura del avance y se identificaron diferencias entre lo programado y lo informado. Las cifras de ejecución se atribuyen a Planeación y no constituyen una nueva certificación de actividades por parte de esta Oficina.

En relación con el Plan Anual de Vacantes, se revisó la información sobre la planta de personal y se contrastó con los actos administrativos de distribución de empleos y los registros de ubicación suministrados por Talento Humano. Para efectuar la comparación se diferenciaron los empleos asignados de los servidores efectivamente ubicados y se organizaron los datos por dependencia, denominación y nivel jerárquico. Asimismo, se consideraron los compromisos del

Plan de Acción Institucional como contexto de la gestión de cada dependencia; los indicadores con varios responsables se distribuyeron en partes iguales, sin atribuirles un peso por complejidad ni utilizarlos como medida de carga laboral.

De igual forma, se examinó la documentación suministrada por Talento Humano, para establecer el avance de los planes y la existencia de movimientos de personal y verificar su correspondencia con los actos administrativos aportados. Cada registro se cotejó con su respectivo soporte, atendiendo a la fecha, la figura administrativa empleada, las dependencias de origen y destino y las razones consignadas para la decisión. También se revisaron la integridad y consistencia de los documentos y se organizaron los motivos expuestos en los actos para facilitar su comparación y análisis.

El informe preliminar fue remitido a la Subdirección de Talento Humano el 2 de octubre de 2026, con plazo para presentar observaciones hasta el 5 de octubre de 2026 a las 5:00 p. m. Vencido el término concedido, no se presentaron observaciones al contenido del informe. En consecuencia, el informe final conserva los resultados, conclusiones y recomendaciones comunicados en la versión preliminar.

SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE TALENTO HUMANO 2026

Plan Estratégico de Talento Humano

Planeación calificó en 100 % la formulación y publicación del plan. El producto de informes de implementación aparece en 50 %, correspondiente a un informe de dos programados para la vigencia. Por su parte, el informe de Talento Humano con corte a agosto reporta un avance agregado de 44 % en las actividades del Plan Estratégico. Son mediciones distintas: el 50 % corresponde a un entregable y el 44 % al conjunto de actividades informado por la dependencia.

El documento organiza las actividades por rutas de creación de valor e integra los planes asociados. Talento Humano identifica para el último cuatrimestre la reinducción y los informes finales de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Plan Institucional de Capacitación

La matriz calificada por Planeación registra el plan formulado y publicado en 100 %, 51 actividades ejecutadas de 108 previstas para el año (47,22 %) y el informe final en 0 %, este último programado para diciembre. El cronograma del plan preveía 76 actividades entre enero y agosto: frente a ese calendario faltan 25 en la matriz examinada. El informe de Talento Humano a agosto, en cambio, reporta 57 de 108 actividades (52,78 %). La diferencia de seis actividades entre ambos registros responde a las fechas de corte entre lo reportado por la Oficina de Planeación (julio 2026) y el informe alegado por la Subdirección (corte a agosto de 2026)

Plan de Bienestar Social e Incentivos

De las 30 actividades calificadas por Planeación, 20 figuran en 100 %, tres parciales, seis en 0 % y una en 120 %. Talento Humano informa que el reconocimiento de profesiones superó la meta por eventos adicionales durante la vigencia. Esa explicación es compatible con el registro de 120 %, aunque persiste la diferencia entre la meta anual de cinco reconocimientos y los siete

programados en el calendario. Su informe de gestión presenta 36 actividades ejecutadas de 50 (72 %), universo distinto de las 30 filas de la matriz calificada; por ello, ambos porcentajes no deben equipararse. Las actividades sin avance previstas para octubre, noviembre y diciembre no constituyen atraso a agosto por ese solo registro.

La matriz acredita actividades reportadas, pero no mide cobertura, participación ni satisfacción de los servidores.

Plan Anual de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

La matriz contiene 39 actividades: 18 en 100 %, 13 parciales, siete en 0 % y una en 200 %. Talento Humano explicó que la jornada de orden y aseo se realizó en junio y se repitió en julio, origen del 200 %. Respecto de las inspecciones de seguridad, que figuran en 0 % pese a su programación para junio y julio, indicó que se efectuaron, pero estaban pendientes de cargar los informes. El informe de gestión también refiere la actualización de planes de emergencia de Florencia, CAN y Montería en agosto. La respuesta modifica la lectura de estas actividades: el 0% no prueba ausencia de gestión, aunque la matriz y sus soportes deben actualizarse para acreditar fecha y resultado.

Talento Humano indicó que la actualización de políticas, la auditoría de estándares mínimos y varias actividades de emergencia están previstas para octubre y/o noviembre; la semana de la salud, para septiembre u octubre. Su respuesta no resuelve, sin embargo, las diferencias entre algunas fechas finales consignadas en la matriz y la programación mensual, ni entre ciertas metas anuales y la suma de los meses. Talento Humano y Planeación deben depurar esos datos antes de usar el porcentaje agregado como lectura del cumplimiento del plan.

Plan Anual de Vacantes

El plan está calificado por Planeación en 100 % por su formulación y publicación; la matriz no valora la provisión efectiva. Al 31 de diciembre de 2025, el plan reportó 216 empleos, 198 provistos y 18 sin ocupar. Talento Humano explicó que los 129 empleos de carrera en vacancia definitiva identificados para concurso (96 profesionales y 33 técnicos) constituyen otro universo y no equivalen a los 18 sin ocupante. Con corte a agosto de 2026 informó 132 empleos para concurso (98 profesionales y 34 técnicos), tres más; para septiembre reportó 197 empleos provistos y 19 sin ocupar, sobre la misma planta de 216.

El informe remitido por Talento Humano describe nombramientos, retiros y encargos, pero no consolida la ubicación autorizada y la ocupación de cada empleo por dependencia ni fija un cronograma de provisión desagregado. La propia Subdirección incluye entre las gestiones pendientes del concurso la revisión y actualización de la resolución de distribución, del manual de funciones y de la OPEC.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Planeación también calificó en 100 % la formulación y publicación de este plan. Para el 31 de diciembre de 2025 informa 195 empleos provistos y 21 vacantes, frente a 198 y 18 del Plan Anual de Vacantes para la misma fecha. La respuesta de Talento Humano explicó la diferencia entre empleos sin ocupar y empleos de carrera para concurso, pero no concilió estas dos cifras de

ocupación del mismo corte. Los componentes de la estimación de costos del plan suman $37.194.345.000 y el total consignado es $37.050.789.000; la diferencia de $143.556.000 coincide con el rubro de licencias e incapacidades. El informe de gestión remitido ahora presenta $37.194.345.000 como total, sin explicar expresamente la cifra menor del plan.

El informe de actualización señala una provisión de 197 de 216 empleos a septiembre y enumera medidas de nombramiento, retiro y encargo. No identifica, sin embargo, las necesidades cuantitativas y cualitativas ni el saldo de vacantes por dependencia. Esa desagregación es necesaria para contrastar la ubicación de los empleos con funciones, metas y cobertura territorial; el dato global de provisión no resuelve la cuestión.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS

Distribución de empleos según la resolución de noviembre de 2023 y la planta de agosto de 2026

La planta autorizada es de 216 empleos. La Resolución 202361009051826 del 28 de noviembre de 2023 distribuye 193 empleos en las dependencias y nueve UGT incluidas en las tablas comparadas; los 23 restantes no figuran en ese bloque. La relación de Talento Humano al 10 de agosto de 2026 registra 210 registros de cargo y ubicación: 191 en esas mismas dependencias y UGT y 19 en la Dirección General. Los seis empleos restantes de la planta autorizada no tienen titular registrado en ese corte.

La cifra de 2023 corresponde a empleos distribuidos por acto y la de agosto de 2026 a registros de cargo y ubicación informados. La diferencia de dos entre los 193 empleos asignados y los 191 registros de las unidades comparadas puede incluir vacantes. Talento Humano informó posteriormente 197 empleos provistos en septiembre, pero no aportó una distribución por dependencia para ese corte. Tampoco consta una relación consolidada de la ubicación autorizada después de los actos posteriores a noviembre de 2023. En consecuencia, el contraste de agosto muestra cambios en la ocupación, pero no permite declarar incumplida la distribución vigente empleo por empleo.

Dependencia o grupo	2023 asignados	2026 ubicados	Diferencia 2026/2023
Dirección de Acceso a Tierras	2	2	+0
Subdirección de Administración de Tierras de la Nación	2	2	+0
Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	7	7	+0
Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión	7	7	+0
Dirección de Asuntos Étnicos	4	4	+0
Subdirección de Asuntos Étnicos	3	2	-1
Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad	3	3	+0
Subdirección de Planeación Operativa	6	6	+0
Subdirección de Sistemas de Información de Tierras	3	3	+0
Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	2	2	+0
Subdirección de Seguridad Jurídica	2	2	+0
Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	4	4	+0
Unidades de Gestión Territorial (9)	82	80	-2
Secretaría General (incl. Coordinación Contractual)	13	13	+0
Subdirección Administrativa y Financiera	15	15	+0
Subdirección de Talento Humano	11	11	+0
Oficina Jurídica	10	9	-1
Oficina de Planeación	5	5	+0
Oficina de Control Interno	6	7	+1

Dependencia o grupo	2023 asignados	2026 ubicados	Diferencia 2026/2023
Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras	6	7	+1

Fuente: Resolución 202361009051826 del 28/11/2023 y planta informada por Talento Humano al 10/08/2026. La diferencia entre empleos asignados y registros de cargo y ubicación es descriptiva; no indica por sí sola incumplimiento.

En el conjunto misional, las direcciones y subdirecciones pasan de 45 empleos asignados en noviembre de 2023 a 44 ubicaciones registradas en agosto de 2026; las UGT pasan de 82 a 80. Bogotá registra 16 empleos asignados y 17 registros de ubicación; Florencia, cuatro y dos. Villavicencio pasa de siete a diez registros de ubicación; Cúcuta, de siete a seis. Son diferencias que requieren lectura por empleo, vacante y acto posterior, no solo por saldo agregado.

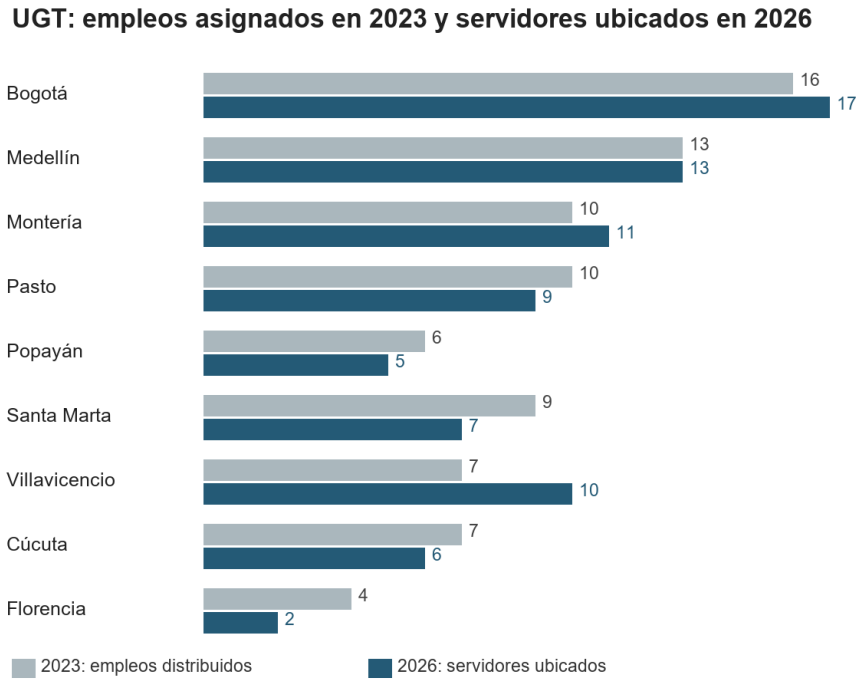


Figura 1. La comparación enfrenta empleos asignados en noviembre de 2023 y registros de cargo y ubicación en agosto de 2026; no equivale a una prueba de incumplimiento.

Cargos operativos ubicados al 10 de agosto de 2026

Dependencia / UGT	Gestor	Analista	Técnico asistencial	Total G+A+T
UGT Bogotá	10	4	3	17
Subdirección Administrativa y Financiera	6	5	3	14
UGT Medellín	9	0	4	13
Secretaría General	8	1	3	12
UGT Montería	6	3	2	11
Subdirección de Talento Humano	7	0	3	10
UGT Villavicencio	6	0	4	10
UGT Pasto	7	1	1	9
Oficina Jurídica	7	0	1	8
UGT Santa Marta	4	1	2	7

Dependencia / UGT	Gestor	Analista	Técnico asistencial	Total G+A+T
Oficina de Control Interno	4	1	1	6
Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras	3	2	1	6
Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	5	0	1	6
Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión	4	0	2	6
UGT Cúcuta	4	0	2	6
Subdirección de Planeación Operativa	4	0	1	5
UGT Popayán	2	2	1	5
Oficina de Planeación	3	0	1	4
Dirección de Asuntos Étnicos	2	0	1	3
Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	2	0	1	3
Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad	1	0	1	2
Dirección General	1	0	1	2
Subdirección de Sistemas de Información de Tierras	1	0	1	2
UGT Florencia	2	0	0	2
Dirección de Acceso a Tierras	**0**	**0**	**1**	**1**
Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	**0**	**0**	**1**	**1**
Subdirección de Administración de Tierras de la Nación	**0**	**0**	**1**	**1**
Subdirección de Asuntos Étnicos	**0**	**0**	**1**	**1**
Subdirección de Seguridad Jurídica	**0**	**0**	**1**	**1**
Total	**108**	**20**	**46**	**174**

Fuente: planta de personal suministrada por Talento Humano, corte 10/08/2026. En rojo: dependencias con un Técnico Asistencial y ningún Gestor ni Analista en este recuento. Se cuentan registros de cargo y ubicación, no personas únicas: el archivo contiene 210 registros y 203 cédulas distintas, debido en parte a encargos de funciones. No se incluyen contratistas.

Con corte al 10 de agosto de 2026, el archivo de Talento Humano contiene 210 registros de cargo y ubicación correspondientes a 203 cédulas distintas. De esos registros, 174 corresponden a cargos Gestor (108), Analista (20) o Técnico Asistencial (46); los otros 36, a distintas denominaciones. El cuadro muestra las 29 dependencias y UGT registradas, ordenadas por el total de esas tres denominaciones. Cada dependencia se cuenta por separado. Se destacan cinco unidades que, dentro de este recorte, tienen un Técnico Asistencial y ningún Gestor ni Analista. Esta es una fotografía documental de ubicación de empleos, no una medida completa de suficiencia de personal.

Metas institucionales como contexto

Dependencia / UGT	Profesional Gestor + Analista	Técnico asistencial	Total G+A+T	Indicadores PAI asociados
UGT Bogotá	14	3	17	3 compartidos*
Subdirección Administrativa y Financiera	11	3	14	3

Dependencia / UGT	Profesional Gestor + Analista	Técnico asistencial	Total G+A+T	Indicadores PAI asociados
UGT Medellín	9	4	13	3 compartidos*
Secretaría General	9	3	12	5
UGT Montería	9	2	11	3 compartidos*
Subdirección de Talento Humano	7	3	10	10
UGT Villavicencio	6	4	10	3 compartidos*
UGT Pasto	8	1	9	3 compartidos*
Oficina Jurídica	7	1	8	4
UGT Santa Marta	5	2	7	3 compartidos*
Oficina de Control Interno	5	1	6	1
Oficina del Inspector de la Gestión de Tierras	5	1	6	4
Subdirección de Acceso a Tierras en Zonas Focalizadas	5	1	6	16
Subdirección de Acceso a Tierras por Demanda y Descongestión	4	2	6	10
UGT Cúcuta	4	2	6	3 compartidos*
Subdirección de Planeación Operativa	4	1	5	3
UGT Popayán	4	1	5	3 compartidos*
Oficina de Planeación	3	1	4	7
Dirección de Asuntos Étnicos	2	1	3	11
Subdirección de Procesos Agrarios y Gestión Jurídica	2	1	3	2,5
Dirección de Gestión del Ordenamiento Social de la Propiedad	1	1	2	1
Dirección General	1	1	2	7
Subdirección de Sistemas de Información de Tierras	1	1	2	9
UGT Florencia	2	0	2	3 compartidos*
Dirección de Acceso a Tierras	**0**	**1**	**1**	**13**
Dirección de Gestión Jurídica de Tierras	**0**	**1**	**1**	**1**
Subdirección de Administración de Tierras de la Nación	**0**	**1**	**1**	**12**
Subdirección de Asuntos Étnicos	**0**	**1**	**1**	**13**
Subdirección de Seguridad Jurídica	**0**	**1**	**1**	**5,5**
Total de la planta / PAI	**128**	**46**	**174**	**141****

Fuentes: planta de personal de Talento Humano al 10/08/2026 y matriz PAI 2026, hoja UNIDADES del papel de trabajo de la OCI. Gestor y Analista corresponden al nivel profesional; Técnico Asistencial, al técnico. *Los tres indicadores UGT están asignados conjuntamente a las nueve UGT; su repetición en las filas no significa tres indicadores propios por cada una ni se suma nueve veces. **Total PAI: 138 participaciones de unidades individuales y tres indicadores del conjunto UGT. Los indicadores compartidos entre responsables se distribuyeron en partes iguales.

Los indicadores del PAI expresan compromisos medibles de las dependencias. La ubicación de los empleos debe guardar una correspondencia razonable con esos compromisos o estar respaldada por una justificación técnica. La Dirección de Acceso a Tierras registra 13 participaciones en indicadores; las subdirecciones de Administración de Tierras de la Nación y de Asuntos Étnicos, 12 y 13. Cada una tiene un Técnico Asistencial y ningún Gestor ni Analista. En contraste, la Subdirección Administrativa y Financiera reúne 14 cargos de estas denominaciones y tres indicadores. Esta distribución no presenta, en la información examinada,

una explicación congruente con las responsabilidades de planeación. El número de indicadores no mide por sí solo la complejidad ni toda la carga de trabajo, pero la diferencia exige una revisión técnica de funciones, productos, cobertura y cargas, seguida de ajustes de ubicación cuando no se justifique el esquema actual.

MOVIMIENTOS DE EMPLEOS RELACIONADOS CON EL PLAN DE VACANTES

Universo y estado documental

Talento Humano remitió una relación de 37 registros, de los cuales 36 mencionan un acto administrativo. La revisión de los archivos aportados permitió conciliar 27 registros con su acto, ocho con salvedad y dos sin acto que acredite el movimiento registrado. Los 35 PDF recibidos equivalen a 31 actos diferentes, pues hay cuatro pares idénticos y un archivo corresponde a trabajo en casa, no a un movimiento de empleo.

Motivación de los movimientos

Trece registros contienen una razón identificable: siete exponen una circunstancia administrativa concreta, entre ellas una orden de la CNSC, una petición de dependencia o una comparación de las plantas territoriales; seis atienden solicitudes razonadas de servidores. En cinco la motivación es parcial, en quince se limita a fórmulas generales de necesidades del servicio, dos corresponden a una distribución estructural y dos no pueden verificarse con el acto aportado. Que una solicitud personal esté documentada no significa, por sí solo, que el acto pruebe una necesidad institucional; por eso se presenta separadamente.

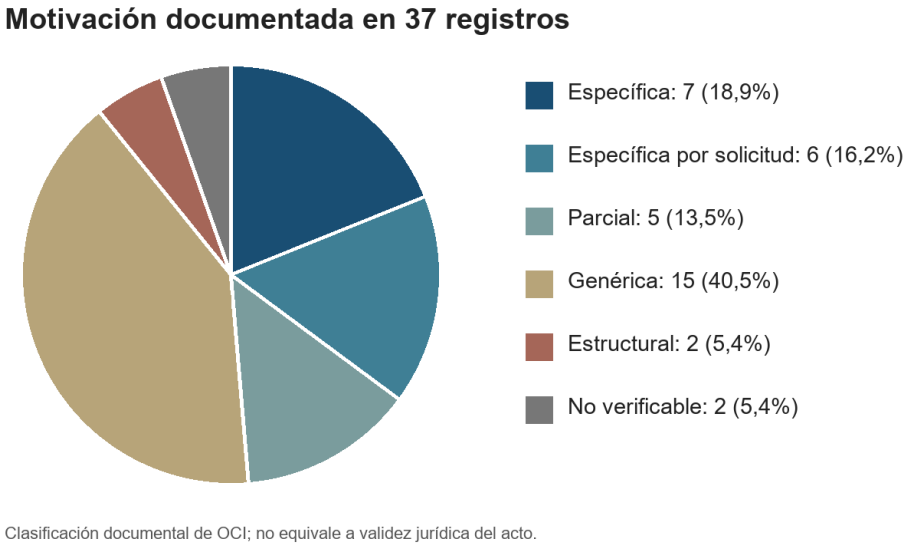


Figura 2. Calidad de la motivación que consta en los 37 registros examinados. Fuente: relación de Talento Humano y actos aportados; clasificación documental OCI.

Ocho movimientos tuvieron origen total o parcial en solicitudes de servidores. Las resoluciones 202661000487266 del 16 de julio de 2026, 202661000425096 del 6 de julio de 2026 y 202661000564746 del 5 de agosto de 2026 comparan expresamente la dotación de las UGT de

salida y llegada; otros actos se apoyan en una orden de la CNSC o en requerimientos identificados de una dependencia. En contraste, quince registros se limitan a invocar «necesidades del servicio», cinco ofrecen una explicación parcial y en dos no fue posible verificar el acto. La fórmula general, sin identificar el déficit concreto, las funciones por cubrir y el efecto en la dependencia de origen, impide comprobar por qué el movimiento era necesario. El artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015 exige que la reubicación responda a necesidades del servicio. La falta de un sustento individualizado y verificable constituye una debilidad de motivación que puede comprometer la regularidad del movimiento y exige revisar los antecedentes de cada decisión.

Origen, destino y efecto observable

Para identificar el sentido de los movimientos, las dependencias de origen y destino de los 37 registros se agruparon, solo para este análisis, en misionales y de apoyo/control. El primer grupo reúne las direcciones y subdirecciones que desarrollan las funciones sustantivas de tierras y las UGT; el segundo, los despachos y unidades de dirección, soporte administrativo, jurídico, planeación y control. La tabla indica cuántos empleos se desplazaron entre esos grupos. Así, por ejemplo, «apoyo/control a misional» significa que el empleo pasó de una unidad de soporte o control a una misional; la categoría no juzga por sí misma si la decisión estaba justificada.

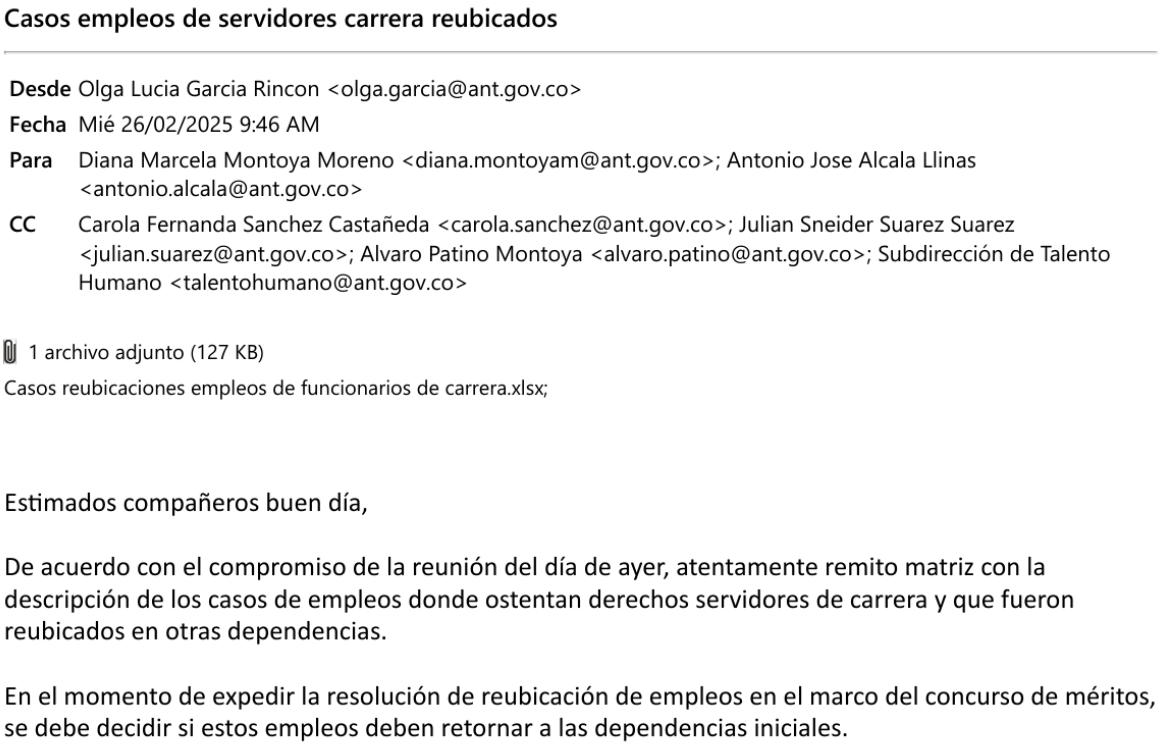
Flujo	Empleos
Apoyo/control a apoyo/control	11
Apoyo/control a misional	3
Misional a apoyo/control	2
Misional a misional	20
Origen no acreditado	1

Fuente: relación de 37 movimientos remitida por Talento Humano y papel de trabajo de conciliación de la OCI; agrupación de dependencias de origen y destino efectuada para este seguimiento.

La UGT Bogotá recibió nueve de los empleos de la relación y cedió dos, para un saldo de siete en el universo de movimientos recibido. Ese saldo no es directamente comparable con el cambio de 16 empleos asignados en noviembre de 2023 a 17 registros de ubicación en agosto de 2026, pues la relación comprende actos de distintos años y el segundo dato cuenta registros de cargo y ubicación. La UGT Florencia registra cuatro empleos asignados en 2023 y dos registros de ubicación en 2026. En las cuatro direcciones misionales principales, la relación de movimientos muestra un saldo conjunto de menos dos empleos. Trece de los 37 empleos terminaron en dependencias de apoyo y control.

La documentación recibida confirma que Talento Humano ya examinaba, antes de este seguimiento, ajustes en la ubicación de empleos. En un correo del 26 de febrero de 2025, la Subdirección remitió una matriz de cuatro empleos ocupados por servidores de carrera que habían sido reubicados y planteó decidir, al preparar la resolución para el concurso, si debían retornar a sus dependencias iniciales (figura 3). En otro archivo de trabajo, la hoja titulada «33 casos» contiene 38 casos numerados; las acciones consignadas se agrupan en el cuadro siguiente. Entre las propuestas figuran devolver empleos a Asuntos Étnicos (casos 13 y 14) y a la UGT Villavicencio (caso 29), así como evaluar si persistía una situación de amenaza antes de decidir sobre otra ubicación (caso 28). Los 38 casos no son movimientos adicionales a los 37 registros examinados. Estos antecedentes no constituyen actos de distribución aprobados ni prueban que todos los movimientos carezcan de necesidad. Sí muestran que la propia entidad identificó ubicaciones pendientes de decisión y ajustes posibles entre la planta, el manual de funciones y la OPEC. La OCI considera necesario acreditar para cada empleo la necesidad actual, concreta y verificable que justifica conservar su ubicación y, cuando ese sustento no

exista, evaluar el restablecimiento de la ubicación anterior u otra técnicamente motivada, mediante el acto competente y atendiendo las situaciones particulares.



Casos empleos de servidores carrera reubicados

Desde Olga Lucia Garcia Rincon <olga.garcia@ant.gov.co>
Fecha Mié 26/02/2025 9:46 AM
Para Diana Marcela Montoya Moreno <diana.montoyam@ant.gov.co>; Antonio Jose Alcala Llinas <antonio.alcala@ant.gov.co>
CC Carola Fernanda Sanchez Castañeda <carola.sanchez@ant.gov.co>; Julian Sneider Suarez Suarez <julian.suarez@ant.gov.co>; Alvaro Patino Montoya <alvaro.patino@ant.gov.co>; Subdirección de Talento Humano <talentohumano@ant.gov.co>

1 archivo adjunto (127 KB)
Casos reubicaciones empleos de funcionarios de carrera.xlsx;

Estimados compañeros buen día,

De acuerdo con el compromiso de la reunión del día de ayer, atentamente remito matriz con la descripción de los casos de empleos donde ostentan derechos servidores de carrera y que fueron reubicados en otras dependencias.

En el momento de expedir la resolución de reubicación de empleos en el marco del concurso de méritos, se debe decidir si estos empleos deben retornar a las dependencias iniciales.

Figura 3. Extracto del correo de Talento Humano del 26/02/2025 sobre cuatro empleos de carrera reubicados. Fuente: anexo de trazabilidad del concurso remitido con el memorando 202661000496693.

Cuadro. Tratamientos propuestos en la matriz interna de 38 casos

Tratamiento consignado en la hoja de trabajo	Casos
Propuesta de reubicación	15
Sin acción adicional propuesta	15
Actualizar ficha del empleo y ubicación en OPEC	2
Consultar a la CNSC, sin otra acción propuesta	6
Total de casos numerados	38

Fuente: archivo «CASOS EMPLEOS REVISADOS EQUIPO 5.2.2025 (1).xlsx», hoja «33 casos», suministrado por Talento Humano. Recuento OCI de los 38 casos numerados según la columna de acciones propuestas; una propuesta de reubicación también menciona consulta a la CNSC y se cuenta solo en la primera categoría. Son hipótesis de trabajo, no decisiones ejecutadas.

CONCLUSIONES

1. Planeación calificó en 100 % la formulación y publicación del Plan Estratégico y en 50 % el producto semestral de implementación. Talento Humano reportó, con corte a agosto, 44 % de avance agregado de actividades. Los indicadores tienen objetos distintos y no deben presentarse como resultados contradictorios. En Capacitación sí persiste una diferencia de seis actividades entre las 51 calificadas por Planeación y las 57 informadas por Talento Humano.

2. El Plan Anual de Vacantes registra 198 empleos provistos y 18 sin ocupar al cierre de 2025. Los 129 empleos de carrera previstos para concurso corresponden a un universo

diferente, según aclaró Talento Humano; para agosto de 2026 informó 132 y para septiembre, 197 empleos provistos y 19 sin ocupar.

3. La Resolución 202361009051826 del 28 de noviembre de 2023 asignó 193 empleos en las dependencias y UGT comparadas; la planta de agosto de 2026 muestra 191 registros de cargo y ubicación en esas unidades. En Bogotá el contraste es de 16 empleos asignados y 17 registros de ubicación; en Florencia, de cuatro y dos. Los datos no son equivalentes y deben leerse con vacantes y actos posteriores. La Subdirección de Talento Humano reconoció expresamente que tiene pendiente revisar y actualizar la resolución de distribución para la planeación del concurso, lo que refuerza la necesidad de definir la ubicación autorizada de cada empleo antes de consolidar la oferta.

4. De los 37 registros de movimientos, 27 se concilian sin salvedad, ocho con salvedad y dos no se concilian. Trece contienen una motivación específica —seis de ellos por solicitud del servidor—, quince una fórmula genérica, cinco una motivación parcial, dos son estructurales y dos no verificables. La revisión no muestra un criterio homogéneo para explicar la necesidad del servicio en los actos individuales.

5. La dotación de cargos Gestor, Analista y Técnico Asistencial presenta concentraciones y unidades misionales con apenas un cargo técnico en este recuento, sin que la información remitida explique esa distribución mediante un análisis consolidado de funciones y necesidades. Los papeles internos de 2025 muestran que Talento Humano examinó reubicaciones y propuso devolver o reasignar diversos empleos; el correo sobre cuatro empleos de carrera reconoce expresamente que debía decidirse su eventual retorno. En estas condiciones, no resulta suficiente mantener ubicaciones solo por la permanencia de decisiones anteriores o por una invocación genérica de necesidades del servicio. Corresponde revisar empleo por empleo la distribución autorizada y acreditar las necesidades actuales que justifican cada ubicación. Cuando no exista tal sustento, debe valorarse el restablecimiento de la ubicación anterior o una nueva distribución motivada, con respeto de los derechos y situaciones particulares. No se propone un retorno automático ni se desconoce la competencia de la Dirección General para decidir mediante el acto correspondiente.

RECOMENDACIONES

No.	Recomendación	Responsable propuesto
1	Consolidar, empleo por empleo, la distribución autorizada a la fecha, partiendo de la Resolución 202361009051826 de 2023 y de todos los actos posteriores; conciliarla con la planta, las vacantes de cada dependencia y la oferta prevista ante la CNSC. Identificar por separado el corte de agosto y la ocupación informada para septiembre de 2026.	Talento Humano y Dirección General
2	Adelantar la revisión de la resolución de distribución que Talento Humano reconoce como pendiente para el concurso, con un estudio de funciones, perfiles, productos, cargas y cobertura territorial. Documentar la decisión sobre la ubicación de cada empleo y ajustar, cuando proceda, el manual de funciones y la OPEC antes de consolidar la oferta.	Dirección General, Talento Humano y Planeación
3	Revisar individualmente la ubicación de los empleos a partir de la Resolución 202361009051826 de 2023 y sus actos posteriores. Mantener cada reubicación solo si se acredita una necesidad del servicio actual, concreta y verificable, considerando funciones, cobertura y situación del servidor. Cuando ese sustento no exista, valorar el restablecimiento de la ubicación anterior o una nueva ubicación motivada, mediante el acto competente. Incluir en la revisión los casos de carrera señalados por Talento Humano y los 22 registros cuya motivación es genérica, parcial o no verificable.	Dirección General y Talento Humano

No.	Recomendación	Responsable propuesto
4	Dejar en cada acto de traslado o reubicación el hecho concreto que origina la necesidad, la dependencia que lo solicita, el empleo y las funciones involucradas, y la justificación de la nueva ubicación. Distinguir solicitud del servidor de necesidad invocada por la administración.	Talento Humano
5	Conciliar los 198/18 del Plan de Vacantes con los 195/21 del Plan de Previsión para el 31 de diciembre de 2025; distinguir ocupación de vacancia definitiva para concurso (129 en 2025 y 132 en agosto de 2026), y explicar la diferencia de $143.556.000 entre el total de costos del plan y la suma de sus componentes.	Talento Humano
6	Completar la revisión documental de los diez movimientos que no pudieron conciliarse plenamente: incorporar los actos faltantes, aclarar las diferencias de número o fecha y verificar qué empleo, origen y destino dispuso cada acto. Con apoyo de la Oficina Jurídica, confirmar si la figura utilizada —traslado, permuta o reubicación— corresponde a la decisión adoptada y documentar la aclaración o corrección que proceda.	Talento Humano y Oficina Jurídica
7	Conciliar las 51 actividades de Capacitación calificadas por Planeación con las 57 informadas por Talento Humano; actualizar los informes pendientes de inspecciones de SST y depurar fechas, programación y metas de sus matrices. Registrar por separado las actividades previstas para el último cuatrimestre, sin tratarlas como incumplidas antes de su vencimiento.	Talento Humano y Planeación

Aprobó,

CARLOS ALBERTO CORTES RIAÑO
Jefe Oficina De Control Interno (e)
(Documento Original Firmado)

Verificó y Elaboró,

SEBASTIAN MONTENEGRO VARGAS
Contratista Oficina de Control Interno
(Documento Original Firmado)

Fecha, 7 de octubre de 2026.