

INFORME OCI-2026-12


**SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA
DIRECTIVA 015 DE 2022 Y A LA
APLICACIÓN DE LA LEY 581 DE 2000
(LEY DE CUOTAS)**

OFICINA DE CONTROL INTERNO

ABRIL 2026



**UNIDAD
DE RESTITUCIÓN
DE TIERRAS**

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 2 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

DESTINATARIOS:

- **Rangel Giovani Yule Zape**, Director General.
- **Jaqueline Campos Rincón**, Secretaría General.
- **Aura Patricia Bolívar Jaime**, Subdirectora General.
- **Paula Andrea Villa Vélez**, Directora Jurídica.
- **Virgelina Moreno Rodríguez**, Directora Territorial sede Chocó.
- **Wilson Zapata**, Jefe Oficina Asesora de Planeación.
- **Carlos Alberto De la Ossa Hurtado**, Jefe Oficina de Tecnologías de la Información.

RESPONSABLE DEL INFORME:

- **Claudia Marcela Pinzón Martínez**, Jefe Oficina de Control Interno.

EQUIPO AUDITOR:

- **Johana Patricia Reyes Acosta**, Contratista, Oficina de Control Interno.
- **Sarah Estephanie Quiroga Cárdenas**, Contratista, Oficina de Control Interno.
- **Víctor Andrey Sánchez Aguirre**, Contratista, Oficina de Control Interno.

OBJETIVO(S):

- Verificar el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación (PGN), y aplicable a la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas (UAEGRTD), así como, a los lineamientos o directrices relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- Evaluar el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), en cuanto a la participación de la mujer en niveles decisorios y aplicación de medidas institucionales orientadas a la equidad de género en la UAEGRTD.


ALCANCE:

El alcance definido para la evaluación correspondió al periodo comprendido entre el 1 de junio de 2025 al 28 de febrero de 2026, en lo correspondiente a:

- Asegurar el correcto reporte de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- A la participación efectiva de la mujer en cargos de nivel decisorio, así como, las estrategias implementadas para fortalecer sus capacidades en el entorno laboral y promover su reconocimiento ante los diferentes grupos de valor.

Nota: El establecimiento de esta fecha de corte no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos posteriores que, por su grado de materialidad deban ser revelados.

LIMITACIÓN: El proceso auditor no presentó limitaciones, dado que abordaron todas las actividades previstas dentro del programa de auditoría.


	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 3 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

CRITERIOS:

- Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.*
- Ley 581 de 2000 *“Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.*
- 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”.*
- Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*
- Ley 2424 de 2024 *“Por la cual se adoptan medidas para garantizar la participación paritaria de las mujeres en las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la constitución política y se dictan otras disposiciones”.*
- Decreto 4939 de 2011 *“Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.*
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*
- Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.*
- Decreto 770 de 2021 *“Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones”.*
- Resolución 00798 de 2024 *“Por medio del cual se ajusta la Resolución No. 00720 de 2024 “Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas y se dictan otras disposiciones”.*
- Resolución 01042 de 2022 *“(…) Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación”.*
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, con asunto *“Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano”* emitida por la Procuraduría General de la Nación.
- Circular Externa N° 010 de 2020 con asunto *“Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”* de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Circular N° 001 del 30 de mayo de 2025, con asunto *“Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva”* de la Procuraduría General de la Nación.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 4 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

- Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*” de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Política Institucional de Mujer y Género, versión 1 (Código TH-ES-17).
- Plan Estratégico de Talento Humano versión 9 (Código TH-ES-09).

METODOLOGÍA EMPLEADA

En atención a los lineamientos normativos y procedimentales aplicables a las Oficinas de Control Interno, este trabajo de auditoría interna aplicó un enfoque sistemático que abarcó tres (3) fases (planeación, ejecución y comunicación). A partir de lo cual, para el desarrollo del proceso evaluativo, se realizaron las siguientes actividades:

- Mediante memorando interno N°202611000034753 del 18 de marzo de 2026, se informó a la Secretaría General el inicio del presente seguimiento.
- En la fase de planeación se documentó el programa de trabajo para las etapas de ejecución y comunicación.
- En la fase de ejecución se verificó el cumplimiento de los lineamientos impartidos a través de la Directiva 015 de 2022, y la aplicación de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), fundamentado en el análisis de la información registrada en el Sistema de Información STRATEGOS y la documentación suministrada por el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano (en adelante GGTDH).
- En la fase de comunicación, y con el propósito de garantizar la integridad, objetividad y suficiencia de las recomendaciones y oportunidades de mejora evidenciadas, mediante correos electrónicos institucionales del 15, 16, 21 y 27 de abril de 2026, se realizó la socialización de los resultados preliminares del seguimiento efectuado, con el fin de que el GGTDH llevara a cabo el análisis de estas y presentara comentarios o aclaraciones sobre cada situación identificada.


DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO

De conformidad con el Plan Anual de Auditoría de la vigencia 2026, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno de la UAEGRTD, y en el marco de la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, así como la Directiva 015 de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno llevó a cabo la verificación de la aplicación de los lineamientos establecidos en las normas citadas, a partir de lo cual se presentan los siguientes resultados:

1. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA 015 DE 2022

1.1 Obligaciones de las Entidades relacionadas con los procesos de selección que realiza la Comisión Nacional de Servicio Civil (en adelante CNSC)

La Oficina de Control Interno evidenció que en la página web de la CNSC reposa la documentación que da cuenta de las gestiones realizadas de manera conjunta con la UAEGRTD, para el proceso de selección N° 2670 “*Entidades de orden Nacional y CORPOMOJANA*”.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 5 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

Dicha información puede ser consultada en el sitio web de la CNSC (<https://www.cnsc.gov.co>), a través del menú “Procesos de selección”, opción “Procesos de selección en Desarrollo” y finalmente, seleccionando el proceso “Entidades del Orden Nacional CORPOMOJANA”. Los documentos corresponden a:

- **Acuerdo N° 3 del 3 de febrero de 2025:** “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la U.A.E. UNIDAD DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS - URT, Proceso de Selección No. 2670 – Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA”
- **Acuerdo N° 10 del 13 de marzo de 2025:** “Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 7, 8, 16, 24 y 28 del Acuerdo No. 3 del 3 de febrero de 2025, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la U.A.E. UNIDAD DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADAS - URT, Proceso de Selección No. 2670 – Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA”

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del decreto 051 de 2018.


Respecto al estado actual, en el documento denominado “Concurso Público de Méritos.docx” suministrado por el GGTDH, se señala que “la CNSC adelanta el proceso de contratación para la ejecución de las etapas restantes del concurso, previéndose que durante el mes de agosto de 2026 se desarrolle la etapa de valoración de antecedentes y, posteriormente, la conformación y publicación de listas de elegibles. Este avance implica impactos directos en la administración de la planta de personal, particularmente en materia de provisión de empleos, terminación de encargos, finalización de nombramientos provisionales y gestión de eventuales reclamaciones, lo que exige seguimiento técnico, jurídico y presupuestal permanente por parte de la entidad”.

En virtud de lo anterior, en futuros seguimientos la Oficina de Control Interno realizará validaciones respecto a la ejecución de las etapas restantes del concurso. Al respecto, se recomienda a la Entidad que, si bien existe una competencia y autonomía en la CNSC frente al concurso de méritos, se realice un seguimiento periódico al estado real del proceso adelantado por dicha Comisión, que permita obtener información oportuna, verificable y suficiente sobre dicho proceso, y a su vez, identificar y tratar posibles desviaciones que derivado de esta gestión, pueda impactar las proyecciones institucionales.

Registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)

Con base en el registro de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) suministrado por el GGTDH, para el proceso de selección N° 2670, en lo que corresponde a la UAEGRTD, se identificaron ciento treinta y ocho (138) cargos que se encuentran vacantes de manera definitiva, información consistente con lo señalado en el Artículo 4 del Acuerdo N° 10 del 13 de marzo de 2025 de la CNSC y discriminada como se detalla a continuación:

Tabla N° 1 Total de Empleos y Vacantes ofertados por la Entidad

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 6 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

NIVEL JERARQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES	ASCENSO	ABIERTO
Profesional	105	330	6	99
Técnico	15	71	0	15
Asistencial	18	63	0	18
TOTAL	138	464	6	132

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Con base en lo expuesto anteriormente, la Oficina de Control Interno tomó una muestra de veintiocho (28) cargos y verificó que, frente a lo reportado en la plataforma del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la oportunidad – SIMO de la CNCS, la información aportada por el GGTHD tuviera coherencia en cuanto a la denominación del cargo, código, grado, dependencia y grupo, así como el número de vacantes, al respecto, frente a lo cual se evidenció consistencia de dicha información.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno realizó la revisión al Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos publicado en el Sistema de Información STRATEGOS, el pasado 9 de diciembre de 2025, versión 10, el cual también fue publicado en la Sede Electrónica de la Entidad (www.urt.gov.co).

Como resultado de esta verificación, se identificó una inconsistencia entre el total de vacantes reportadas y su desagregación por nivel jerárquico entre el Plan Anual de Vacantes (PAV) y la Tabla 2 “Empleos por nivel jerárquico” del mismo documento, debido a que en el texto de este (PAV), se indica la existencia de siete (7) vacantes, sin embargo, al verificar, la sumatoria de las vacantes registradas en la tabla mencionada se identificaron seis (6).

Al contrastar esta información con la Tabla 1, correspondiente al estado de provisión de la planta de personal con corte al 31 de octubre de 2025 (fecha definida por el GGTHD para la definición del PAV), se evidenció que la inconsistencia se origina en el nivel jerárquico profesional, en el cual se registran cuatro (4) vacantes, mientras que en la Tabla N° 2 únicamente se reportan tres (3).


Esta diferencia evidencia debilidades en cuanto a la consistencia interna en la información reportada. Así mismo, la situación antes descrita sugiere la necesidad de fortalecer los controles de revisión y validación de la información previo a su publicación.

En consecuencia, se recomienda a la Entidad realizar la revisión y ajuste del documento, asegurando la consistencia de la información reportada, así como, fortalecer los mecanismos de control en la consolidación y validación de datos, con el fin de garantizar la calidad de la información institucional.

1.1.3 Conformación de la Comisión de Personal

Se evidenció que la Entidad por medio de la Resolución N° 00311 del 7 de mayo de 2025, modificada en su artículo primero por la Resolución 00350 del 30 de mayo de 2025, conformó la Comisión de Personal de la UAEGRTD para el periodo 2025-2027, se resalta que el proceso de votación y escrutinio está soportado con acta de reunión del 25 de marzo de 2025.

Respecto al cargue y registro de información en el Sistema Nacional de Comisiones de Personal, para la Oficina de Control Interno no fue posible verificar dicha información, toda vez

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 7 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

que, en atención al requerimiento efectuado por esta Oficina mediante memorando interno N° 20261100034753 del 18 de marzo de 2026, en el cual se solicitó información relacionada con el registro en el Sistema Nacional de Comisiones de Personal (SNCP), incluyendo la carga del acta de conformación, creación de los miembros, asignación de funciones, reportes trimestrales y fecha de control, entre otros aspectos, el proceso remitió la carpeta denominada “1.3 Copia de registro SNCP”, no obstante, se observó que la información aportada no corresponde de manera integral con lo solicitado, toda vez que, allegaron documentos referentes a la Resolución 00155 de 2025, en la cual se realizó la convocatoria para la elección de dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes y el acta de reunión del 20 de marzo de 2025, en la que se realizó la reunión mensual de la comisión, sin embargo, no allegaron soportes que evidenciaran el registro efectivo de la información en el SNCP, ni la carga del acta de conformación, la creación de los miembros en el sistema, la asignación de funciones, ni los reportes trimestrales, lo cual no permitió verificar el cumplimiento de las responsabilidades relacionadas con el registro, actualización, reporte y seguimiento de la información en el Sistema Nacional de Comisiones de Personal (<https://sncp.cnsc.gov.co>), conforme a lo establecido en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

1.2 Obligaciones de las Entidades encargadas de la aplicación de normas de carrera administrativa

1.2.1 Evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa


Por medio de correo electrónico institucional del 21 de abril de 2026, el GGTDH suministró la copia de las evaluaciones realizadas a las dos (2) funcionarias de carrera administrativa de la UAEGRTD en el formato dispuesto por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Al respecto, se evidenció que las dos (2) evaluaciones suministradas correspondían a los periodos establecidos y se cumplieron los plazos para la realización de la evaluación parcial del segundo semestre de 2025 y la definitiva de la vigencia 2025, de conformidad con lo señalado en el Acuerdo N° 2018000005176 del 10 de octubre de 2018 de la CNSC.

Es importante precisar que, respecto a la obligación de la elaboración de sistemas propios de evaluación de desempeño para los servidores públicos de carrera administrativa que indica la Directiva 015 de 2022, la Oficina de Control Interno revisó el módulo de documentos del Sistema de Información STRATEGOS, y no identificó procedimientos o lineamientos operativos que soporten la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño para los funcionarios que ostentan este tipo de vinculación en la UAEGRTD, situación que es reiterativa de conformidad con los resultados del seguimiento inmediatamente anterior, documentados en el informe OCI-2025-14. Sea importante destacar, que frente a lo expuesto, la Ley 909 de 2004, establece lo siguiente:

“Artículo 40. Instrumentos de evaluación: De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 8 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.”

Así las cosas, se recomienda evaluar la pertinencia de desarrollar un sistema de evaluación de desempeño que se adecuó a las actividades propias de la Entidad, y de esta manera dar cumplimiento a lo expuesto en la Ley, previendo con ello anticiparse a la vinculación de personal de carrera administrativa, teniendo en cuenta el concurso de selección que actualmente se encuentra en proceso para ello.

Suscripción Acuerdos de gestión gerentes públicos vigencia 2026: Frente a la concertación de los acuerdos de gestión, y conforme a la información de funcionarios suministrada por el grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, se identificó un total de veinte seis (26) funcionarios que les aplicaba esta actividad, cuyos cargos obedecían a Subdirección General, Secretaría General, Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y Directores de nivel central y territorial. Se precisa que se excluyeron los cargos de Jefe de Oficina de Control Interno y del Director General de la UAEGRTD, teniendo en cuenta que la evaluación aplicable para estos cargos se ejecuta desde Función Pública.

Así las cosas, se evaluó la aplicación de los lineamientos establecidos en los procedimientos internos de la Entidad respecto a la suscripción de los acuerdos de gestión, de lo cual se aclara que, frente a los veinticuatro (24) funcionarios objeto de suscripción de dichos acuerdos, solo fue posible verificar la aplicación en dieciocho (18) de estos, puesto que, sobre los seis (6) restantes, no fueron aportados los respectivos soportes por el GGTDH.


Frente a lo anterior, se identificó que en la totalidad de los acuerdos suscritos y verificados (18), no se definieron el mínimo de tres (3) actividades por compromiso gerencial como se requiere en el formato TH-FO-35 “Acuerdos de gestión para los gerentes públicos”, que en su instructivo indica que: “Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. **Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial**”. (Negrilla y subrayado fuera de texto), como se expone a continuación:

Explicación tabla N° 2 a manera de ejemplo:

C2 – A3	
C2	A3
COMPROMISO N° 2	CANTIDAD DE ACTIVIDADES: 3

Tabla N° 2 Acuerdos de Gestión, compromisos y actividades

DENOMINACIÓN DEL CARGO			
Dirección Asuntos Étnicos			
Compromisos (C)	4	Actividades (A)	C1 – A3, C2 – A3 , C3 - A1 y C4 - A1
Dirección Jurídica de Restitución			
Compromisos (C)	6	Actividades (A)	C1 - A3, C2 - A4, C3 - A1 , C4 - A2 , C5 - A5 y C6 - A1

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 9 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

DENOMINACIÓN DEL CARGO			
Dirección Social			
Compromisos (C)	6	Actividades (A)	C1 - A3, C2 - A3, C3 - A3, C4 - A3, C5 - A3 y C6 - A1
Dirección Territorial Antioquia			
Compromisos (C)	4	Actividades (A)	C1 - A3, C2 - A2 , C3 - 5 y C4 - A1
Direcciones Territoriales de: Apartadó, Bogotá, Caquetá. Cauca, Chocó, Córdoba, Magdalena, Magdalena Medio, Meta, Nariño, Norte de Santander, Putumayo, Tolima y Valle de Cauca			
Compromisos (C)	4	Actividades (A)	C1 - A3, C2 - A2 , C3 - A5 y C4 - A2

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Por lo anterior se recomienda a la Secretaría General, en coordinación con el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, realizar un proceso de validación, previa a la firma de los acuerdos de gestión, de los compromisos acordados y sus respectivas actividades, con el fin de asegurar el cumplimiento estricto de los mínimos de actividades (3-5) y pesos ponderados (10%-40%) definidos en el instructivo de diligenciamiento del formato TH-FO-35 "Acuerdos de gestión para los gerentes públicos".

Seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión: La Oficina de Control Interno revisó en los veinticuatro (24) cargos aplicables, lo correspondiente al seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos para la vigencia 2025, así:


- No se realizó cargue de acuerdos de gestión concertados para nueve (9) servidores (37,5%).
- No se obtuvo soportes de evaluación correspondientes al primer semestre para dos (2) casos (8,3%) y respecto segundo semestre para siete (7) cargos (29%).

Así las cosas y, conforme a lo expuesto, se recomienda fortalecer los controles que se tienen establecidos para el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, de tal manera que sea de fácil detección la ausencia de estos en la Entidad, y así poder tomar los correctivos necesarios para que al final de cada vigencia se cuente con la documentación que soporte la debida y completa gestión.

1.2.2 Derecho preferencial de encargo

En relación con el derecho preferencial de encargo, la UAEGRTD cuenta con el procedimiento TH-PR-11 "SOLICITUD Y DESIGNACIÓN DE ENCARGOS", versión 4 del 15 de agosto de 2019. Adicionalmente, el GGTDH precisó que las decisiones sobre los encargos son de carácter discrecional de la administración.

Teniendo en cuenta que los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño, tal como lo señala el Concepto 086851 del 28 de febrero del 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública (REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Encargo. - Derecho preferencial a ser encargado. RAD. 20239000065062 del 31 de enero de 2023), se recomienda al GGTDH tener en cuenta dichos aspectos en los casos en que exista vacancia de este tipo de empleos, así como también, en

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 10 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

caso de considerar no realizar un encargo, dejar documentada y respaldada jurídicamente dicha decisión, en busca de prevenir la omisión de deberes y/o vulneración del derecho de los servidores de carrera.

1.3 Obligaciones de los servidores respecto a la actualización de SIGEP, la Declaración de Bienes y Rentas y el Plan Anual de Vacantes

1.3.1 Diligenciamiento de la hoja de vida de los funcionarios previo a su posesión y confirmación por parte de la Entidad

De acuerdo con la información suministrada por el GGTDH se identificó que para el periodo sujeto de revisión hubo cuarenta (40) ingresos.

Con base en lo expuesto, la Oficina de Control Interno mediante muestra aleatoria, solicitó al GGTDH los expedientes de quince (15) funcionarios con el fin de verificar la fecha de actualización de las hojas de vida previo a su posesión, identificando que para la muestra seleccionada se daba cumplimiento a las disposiciones asociadas al respecto, no obstante, se identificó la siguiente situación sujeta de mejora en cuanto a la calidad de la información, así:

- En la hoja de vida del funcionario 1101756xxx no se identificó la confirmación de la UAEGRTD, debido a que en el campo “*observaciones del jefe de recursos humanos y/o contratos*”, no se identificó la firma de la constatación de documentos por parte de la Entidad.

De lo anterior, se concluye que, de los quince (15) expedientes a los que se tuvo acceso, todos cumplían con la actualización de la hoja de vida previo a su posesión y en uno (1) se identificaron aspectos de mejora.

1.3.2 Declaración de bienes y rentas

Con el fin de validar la declaración de bienes rentas y rentas, la Oficina de Control Interno, por medio de muestra aleatoria, solicitó al GGTDH los expedientes de funcionarios así:

- Quince (15) funcionarios cuya novedad fuera “*Ingreso*”.
- Dieciséis (16) funcionarios, cuya novedad fuera “*retiro*”.

Al respecto, se identificó lo siguiente:

- **Ingreso de funcionarios entre el 1 de junio de 2025 al 28 de febrero de 2026**: De un total de cuarenta (40) funcionarios que ingresaron en el periodo evaluado, se identificó que de la muestra seleccionada de quince (15) expedientes, ocho (8) presentaron la declaración de bienes y rentas antes de su posesión en el cargo a proveer y siete (7) con fecha de firma posterior a la posesión, como se detalla a continuación:

Tabla N° 3 Declaración de bienes y rentas “Ingreso”

IDENTIFICACIÓN	DEPENDENCIA	FECHA DE POSESIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN DECLARACIÓN	RESULTADO
31576xxx	Dirección General	6/02/2026	12/02/2026	Aunque se verificó que el periodo declarado en la Declaración de Bienes y Rentas corresponde a la vigencia anterior a la fecha de posesión, la fecha de firma del formato es posterior.
1062294xxx	Dirección General	30/01/2026	11/02/2026	
1065608xxx	Dirección Territorial Antioquia	15/08/2025	19/08/2025	



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS
DESPOJADA

PÁGINA: 11 DE 25

PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE

CÓDIGO: CI-FO-10

INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O
NORMATIVO

VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025


IDENTIFICACIÓN	DEPENDENCIA	FECHA DE POSESIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN DECLARACIÓN	RESULTADO
98647xxx	Dirección Territorial Antioquia	15/08/2025	25/08/2025	
49720xxx	Dirección Territorial Cesar Guajira	15/08/2025	25/08/2025	
1061745xxx	Dirección Territorial Putumayo	30/01/2026	05/02/2026	
1140865xxx	Secretaría General	21/01/2026	13/02/2026	

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

- **Funcionarios retirados:** De un total de cuarenta y ocho (48) funcionarios retirados en el periodo sujeto de evaluación, se realizó una muestra de dieciséis (16), con el fin de verificar la declaración de bienes y rentas en modalidad “retiro”, al respecto, se observó que:

Tabla N° 4 Declaración de bienes y rentas

IDENTIFICACIÓN	DEPENDENCIA	FECHA DE ÚLTIMO DÍA LABORADO	FECHA ACTUALIZACIÓN DECLARACIÓN	RESULTADO
74379xxx	Dirección General	23/06/2025	28/02/2025	<ul style="list-style-type: none">▪ Se identificó que la fecha de actualización de la declaración de bienes y rentas es anterior a la fecha de retiro. Así mismo, el periodo declarado finaliza aproximadamente cuatro meses y medio antes de la fecha de retiro registrada en la base de datos compartida por el GGTDH.▪ Si bien el tipo de novedad registrado en la declaración de bienes y rentas corresponde a retiro, se evidenció que la declaración está dirigida a la Corporación Autónoma Regional para la Defensa de la Meseta de Bucaramanga, entidad diferente a la correspondiente.
1078347xxx	Dirección Territorial Antioquia. Grupo Técnico de Gestión Catastral Territorial – Antioquia	01/01/2026	05/01/2026	<ul style="list-style-type: none">▪ Se identificó que la fecha de actualización de la declaración de bienes y rentas es anterior a la fecha de retiro; asimismo, el periodo declarado corresponde a una vigencia anterior a esta fecha.▪ El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas corresponde a “actualización”, lo cual no refleja la novedad presentada.
49741xxx	Dirección Territorial Cesar - La Guajira	30/11/2025	Sin fecha de retiro	<ul style="list-style-type: none">▪ No fue posible validar la fecha de retiro, toda vez que, no fue diligenciada.▪ El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas es "Para tomar posesión" lo cual no refleja la novedad presentada. En este sentido, el periodo declarado hace referencia a una vigencia anterior.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 12 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025


IDENTIFICACIÓN	DEPENDENCIA	FECHA DE ÚLTIMO DÍA LABORADO	FECHA ACTUALIZACIÓN DECLARACIÓN	RESULTADO
1022946xxx	Oficina de Tecnologías de la Información Grupo de Gestión de la Información y Sistemas de Información	10/06/2025	Sin fecha de retiro	<ul style="list-style-type: none"> No fue posible validar la fecha de retiro, toda vez que, no fue diligenciada. El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas corresponde a "actualización", lo cual no refleja la novedad presentada.
1073236xxx	Secretaría General Grupo de Gestión del Talento y Desarrollo Humano	30/11/2025	Sin fecha de retiro	<ul style="list-style-type: none"> No fue posible validar la fecha de retiro, toda vez que, no fue diligenciada. El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas corresponde a "actualización", lo cual no refleja la novedad presentada.
1007433xxx	Dirección General	22/12/2025	Sin experiencia registrada	<ul style="list-style-type: none"> No fue posible validar la fecha de retiro, toda vez que, no fue diligenciada. El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas es "Para tomar posesión". En este sentido, el periodo declarado hace referencia a una vigencia anterior.
1061739xxx	Dirección Territorial Valle del Cauca	31/01/2026	Sin fecha de retiro	<ul style="list-style-type: none"> No fue posible validar la fecha de retiro, toda vez que, no fue diligenciada. El formato de la declaración de bienes y rentas no registra el tipo de novedad correspondiente.
19494xxx	Secretaría General	28/02/2026	01/03/2026	<ul style="list-style-type: none"> Se identificó que la fecha de actualización de la declaración de bienes y rentas es anterior a la fecha de retiro El tipo de novedad registrada en la declaración de bienes y rentas corresponde a "actualización", lo cual no refleja la novedad presentada.

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Con base en lo expuesto, se observó cumplimiento parcial frente a la obligación de la Directiva 015 de 2022, respecto a las fechas de actualización, novedad reportada y completitud de la información de las declaraciones de bienes y renta, por tanto, se recomienda fortalecer los controles asociados a los seguimientos y monitoreos que realiza el GGTHD en cuanto a las responsabilidades que tienen los funcionarios en esta materia.

1.3.3 Diligenciamiento y/o actualización de las hojas de vida de los contratistas previo a la celebración del contrato y confirmación por parte de la Entidad

De acuerdo con la base de datos contractual extraída de la Sede Electrónica de la Entidad, la Oficina de Control Interno realizó una muestra de veinticuatro (24) contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión y efectuó la consulta de la documentación cargada en la plataforma SECOP II, a través de la opción "Documentos del proveedor". Al respecto, se evidenció que las hojas de vida de SIGEP tienen fecha de actualización anterior a la de la suscripción de los contratos y cuentan con la respectiva aprobación por parte de la UAEGRTD, cumpliéndose así con las obligaciones establecidas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 13 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

1.4 Obligaciones del DAFP y las entidades relacionadas con temas de Función Pública

1.4.1 Integración de la planeación institucional y estrategias con el Plan de Acción

La Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de la obligación relacionada con la integración de los planes institucionales al Plan de Acción 2026, con base en los lineamientos establecidos en la Circular Interna 00024 del 28 de agosto de 2025, emitida por la Dirección General y con el acompañamiento y asesoría brindados por la Oficina Asesora de Planeación para su formulación, conforme a los componentes de los planes e instrumentos definidos.

Adicionalmente, se identificó la aprobación de los planes por parte del Comité Institucional de Gestión de Desempeño, en las sesiones cuatro (4) y cinco (5), realizadas el 9 y 11 de diciembre de 2025.

Así las cosas, once (11) planes institucionales, incluido el Plan de Participación Ciudadana y el Plan de Acción 2026, fueron publicados en la Sede Electrónica de la Entidad antes del 31 de enero de 2026, ajustándose a la fecha establecida en el Decreto 612 de 2018 y en la Directiva 015 de 2022.


Con el fin de verificar la articulación del Plan de Participación Ciudadana (PPC) 2026 con el Plan de Acción Institucional (PAI) 2026, la Oficina de Control Interno, evidenció que en la Sede Electrónica de la Entidad el Plan de Participación Ciudadana fue publicado el 9 de enero de 2026; sin embargo, se observó que este documento no contaba con un código de formalización generado por el Sistema Integrado de Planeación y Gestión - STRATEGOS, aunado a la ausencia de la fecha de adopción.

Conforme a lo anterior, si bien se observó que este documento publicado, no cuenta con la formalización en el SIPG, se identificó la apropiación, implementación y aplicación de este dentro del ejercicio de la estrategia de participación ciudadana en la Entidad. Así las cosas, se recomendó a la Dependencia responsable de generar el Plan de Participación Ciudadana, bien sea formalizar la adopción de la plantilla o asegurar que la publicación del documento se realice en su versión definitiva y formal.

Esta situación fue socializada mediante correo electrónico institucional del 15 de abril de 2026 ante la Dirección Social, frente a lo cual, a través del mismo medio, el 23 de abril de 2026, dicha dependencia compartió la trazabilidad de correos en donde se pudo evidenciar que el Director Técnico, el 25 de marzo de 2026, dio aprobación al documento en el Sistema de Información STRATEGOS. Al consultar dicha información se identificó que el documento fue publicado en la Intranet el 31 de marzo de 2026, así como en la Sede Electrónica de la Entidad se cargó la versión 2 el pasado 21 de abril de 2026, por tanto, la situación fue subsanada.

Adicionalmente y, con el fin de validar si el PPC se encuentra alineado con el PAI, se procedió a verificar el contenido de este documento, encontrando que en el numeral 1.8 Restitución Efectiva en la consolidación de la paz total, se menciona que:

*“En el PEI se establece que la gestión para el logro de resultados de desarrollo como enfoque de gestión pública de la UAEGRTD, enfoca sus esfuerzos en la formulación de transformaciones, compuestas por **objetivos, metas e indicadores a mediano plazo** con un horizonte a 2026, alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Sectorial, orientadas a generar un efecto sobre la política de goce efectivo de los derechos de las*

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 14 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Pública Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

víctimas y las comunidades a través de una restitución integral territorial. **Entre los planes institucionales que garantizan la transparencia a la ciudadanía, los territorios, las organizaciones sociales, campesinas, mujeres, y de víctimas, es el Plan Institucional de Participación Ciudadana (en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se ubica la política de participación en la dimensión de Gestión para Resultados)** Negrilla y subrayado fuera de texto.

Además, en el numeral 3. Contexto normativo, indican:

“En cuanto al Plan Estratégico Interinstitucional (2023-2026), el Plan de Participación se encuentra relacionado a las siguientes líneas estratégicas: i. Gobernabilidad desde los territorios, ii. Actualización en zonas no microfocalizadas y suspendidas, iii. Fortalecimiento del posfallo y adecuación del grupo fondo para dar cumplimiento a sentencias étnicas, iv Clarificación de la magnitud del despojo y abandono (aportes de la restitución de tierras y territorios a la verdad y la memoria), v. Articulación intrainstitucional, interinstitucional y cooperación, vi. Comunicación camino del viento”.

Así mismo, en el numeral 3.2 Plan Estratégico Institucional de Restitución de Tierras (PEI) 2023-2026: " Priorización de Retos Institucionales en Participación Ciudadana, señalan:

*“Las siguientes líneas tácticas del Plan Estratégico Institucional se encuentran armonizadas con la Política de **Participación y se encuentran relacionadas en la formulación de actividades y metas e identificación de actores claves en el territorio que se encuentran en el Plan de Participación 2024**”.* Negrilla y subrayado fuera de texto.

En cuanto a la importancia que tiene el Plan de Participación Ciudadana, frente a la formulación de los planes institucionales de la UAEGRTD, en el numeral 7.1.1 establecen:

“Actividad: "Realizar ejercicio a través de la página web y/o otros medios, para la formulación participativa de los planes institucionales y plan de acción de los que trata el decreto 612 de 2018”.


La entidad, bajo el liderazgo de la Oficina Asesora de Planeación llevó a cabo un (1) ejercicio de participación ciudadana para la formulación de planes institucionales y plan de acción

Durante el mes de enero de 2024 se llevó a cabo un ejercicio a través de la página web y difundido a través de otros medios como las redes sociales, que tuvo como objetivo disponer de un espacio para la participación ciudadana en la formulación de la planeación institucional, a saber, plan de acción institucional 2024 y Planes institucionales del Decreto 612 de 2018”.

❖ Oportunidad de mejora (OM) 1 - Integración entre el Plan de Acción y el Plan de Participación Ciudadana

La Oficina de Control Interno, frente a la articulación del PAI – Plan de Acción Institucional y el PPC – Plan de Participación Ciudadana, observó que:

- En el PPC, se identificaron aspectos frente a la articulación que se debe tener entre este documento y la formulación del PAA, puesto que, desde la estrategia de participación, 1. Se realizan acciones que conllevan a la formulación de los planes institucionales de la Entidad y 2. Las estrategias que son base para la formulación del PPC son definidas desde el PEI –

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 15 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

Plan Estratégico Institucional, las cuales son controladas y se miden por medio de indicadores.

- Frente a la Guía para la formulación y seguimiento a la planeación institucional, no se identificó que se definiera como el Plan de Acción – PAA y el Plan de Participación Ciudadana – PPC se relacionan o articulan en sí, o como la estrategia de participación ciudadana es vinculante dentro del ejercicio de la planeación institucional en la Entidad, situación que puede estar en contravía con lo establecido en el Artículo 1, Parágrafo 2, del Decreto 612 de 2018.

Por lo expuesto anteriormente, se generó la recomendación de evaluar la pertinencia de integrar en los lineamientos del documento “GUÍA PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL” (PE-GU-05), lo correspondiente con el Plan de Participación Ciudadana, con el objetivo de dar alcance a lo establecido en el Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*.

Así las cosas, la Oficina de Control Interno mediante correo electrónico institucional del 15 de abril de 2026 socializó lo anterior a la Oficina Asesora de Planeación, quien en correo del 16 de abril de 2026 informó que:

“Analizando la traza del presente nos permitimos advertir lo siguiente:

1. *El decreto 612 de 2018 establece de manera taxativa el listado de los planes institucionales que deben articularse con el Plan de Acción Institucional a saber:*


(...)

Es importante mencionar que las estrategias o planees de participación ciudadana no están incluidas en la lista de los planes que menciona el decreto

2. *En la guía **PE-GU-05 GUÍA PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL** el capítulo “6.2.2.1 Alineación del plan de acción con los planes institucionales” establece de igual manera el listado de planes institucionales que se alinearán con el plan de acción en los mismos términos del decreto 612; se garantiza la alineación cuando la guía indica que “Con el fin de garantizar la alineación del Plan de Acción con los planes instituciones indicados, el líder de proceso al que este asociado un plan institucional, debe formular un servicio en el plan de acción, con el fin de programar lo que se va a desarrollar en la vigencia y poder realizar seguimiento a la ejecución.”*

*Pese a que el Plan de Participación Ciudadana formalmente no hace parte de los planes institucionales del decreto 612 de 2018 la entidad hace seguimiento a través del indicador **RT-RG-EF-07 IMPLEMENTACIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA 2026** integrándolo a la planeación institucional de la vigencia 2026.*

3. *Acogemos la recomendación de incluir en la guía **PE-GU-05 GUÍA PARA LA FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL** una aclaración incluyendo la estrategia / Plan de participación Ciudadana dentro de los lineamientos para la formulación y seguimiento a los planes institucionales de los que trata el decreto 612; cabe también mencionar que para la formulación y seguimiento de esta*

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 16 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

estrategia, ya se están incorporando los lineamientos de la guía pero en efecto no está textualmente incluido”.

De acuerdo con lo indicado anteriormente por la Oficina Asesora de Planeación, se concluye que:

- El indicador mencionado “**RT-RG-EF-07 IMPLEMENTACIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA 2026**”, corresponde a un indicador de gestión, más no se encuentra incluido en el PAA de la vigencia, no obstante, la Oficina Asesora de Planeación realiza el seguimiento al cumplimiento de las metas definidas en este.
- Para futuros seguimientos, la Oficina de Control Interno verificará que en la “*Guía para la formulación y seguimiento a la planeación institucional*” se haya realizado la inclusión de la estrategia – Plan de Participación Ciudadana dentro de los lineamientos para la formulación y seguimiento a los planes institucionales de la Entidad.

2. SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE LA LEY 581 DE 2000

2.1.1 Documentación interna asociada a la participación de la mujer en cargos directivos

La Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, establece:


“ARTÍCULO 1. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil”.

En concordancia con lo anterior, la Oficina de Control Interno verificó que en el Sistema de Información STRATEGOS, la Entidad contara con lineamientos que previeran y garantizaran la participación de las mujeres en los cargos de nivel decisorio, frente a lo cual se encontró lo siguiente:

- **Resolución número 01042 de 2022, modificada por la Resolución 0581 de 2024** “(...) *Por la cual se adopta la Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas -PIMGURT, se crea el Comité operativo de seguimiento a casos y el Comité técnico de implementación*”, la cual, en su apartado “**CONSIDERANDO**” toma en consideración las acciones de la Política Pública de Equidad de Género para las mujeres de acuerdo con lo establecido en el CONPES 4080 de 2022.

Esta resolución es aplicable a funcionarios y contratistas vinculados a la UAEGRTD, tanto en el nivel central como en las Direcciones Territoriales, oficinas adscritas y puntos de atención.

Adicionalmente, está compuesta de tres (3) capítulos: el Capítulo I, “*Política Institucional de Mujer y Género de la Unidad Administrativa Especial de Restitución de Tierras (PIMGURT)*”, Capítulo II, “*Comité Operativo de Seguimiento a Casos*” y el Capítulo III “*Comité Técnico de Implementación de la Política de Mujer y Género*”.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 17 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

Cabe precisar que, en la consulta realizada tanto al Sistema de Información STRATEGOS y la Sede Electrónica de la Entidad, no fue posible encontrar la Resolución 0581 de 2024, por tanto se recomienda gestionar la publicación esta, con el fin de garantizar que el documento se encuentre disponible y accesible para su consulta.

- **Política Institucional de Mujer y Género (código TH-ES-17) versión 1:** la cual en su numeral 3. “*Objetivo General*”, señala que se deben “(...) establecer lineamientos que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género y avanzar hacia el cambio progresivo y sostenible de las condiciones de exclusión y segregación que afectan de manera diferencial y desproporcionada a las mujeres, grupos y poblaciones en el espacio laboral”. Así mismo, en el numeral 4, literal O, establece como principio orientador la Paridad de género. Además, en el numeral 9, literal b, señala que se debe “fomentar la igualdad y equidad de género en la URT como elementos estratégicos para el acceso a oportunidades”.
- **Plan Institucional de Cultura Organizacional (TH-ES-16) versión 3:** Este plan está orientado al fortalecimiento de los valores y la cultura organizacional de la Entidad. Asimismo, el plan busca brindar herramientas a los funcionarios, funcionarias y contratistas que les permitan desempeñar sus labores de manera más competente, segura y satisfactoria.

De igual forma, el plan contempla acciones dirigidas a disminuir, prevenir, mitigar y atender los factores de riesgo que puedan afectar el clima laboral y generar malestar psicosocial. Adicionalmente, incorpora estrategias para promover la equidad de género y la erradicación de las violencias basadas en género en el contexto laboral, en coherencia con los lineamientos institucionales en esta materia.


- **Plan Estratégico de Talento Humano (TH-ES-09) versión 9:** el Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como el principal instrumento orientador en lo relacionado con la dimensión de Talento Humano, particularmente para la materialización de acciones que promuevan la equidad de género y el cierre de brechas en el acceso y la permanencia de las mujeres en cargos directivos. Si bien el plan no hace una mención expresa a dichos cargos, tampoco establece disposiciones que limiten o excluyan su alcance en este ámbito.

Si bien se identificaron documentos orientados a impulsar la participación de las mujeres en la Entidad, prevenir y atender la violencia de género y consolidar la institucionalidad para transversalizar el enfoque de género y promover una transformación cultural, dichos lineamientos se centran principalmente en aspectos relacionados con el reconocimiento y percepción de las mujeres dentro de la UAEGRTD, más que en la paridad de género en los cargos de máximo y otro nivel decisorio.

Al respecto, la Ley 581 de 2000, en sus artículos 2 y 3 establece lo siguiente:

“Artículo 2. Concepto de máximo nivel decisorio. “Para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.”

Artículo 3. Concepto de otros niveles decisorios. “Entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 18 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial”.

Frente a lo expuesto, si bien el GGDTH manifestó que *“la Entidad cuenta con un instrumento formal, vigente y verificable que permite la identificación de los empleos que conforman su estructura organizacional y su correspondiente clasificación por niveles, el cual corresponde a la planta de personal. En dicho instrumento se encuentra consignado el detalle de cada empleo, incluyendo su naturaleza, denominación, código, grado y, de manera expresa, el nivel al cual pertenece, lo que permite determinar de manera clara, objetiva e inequívoca la ubicación de cada cargo dentro de los niveles decisorios de la Entidad”*, al respecto, se debe precisar que en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno no identificó documento interno que diera cuenta de cuáles son los cargos que corresponden a cada nivel decisorio, siendo este el aspecto tratado en el presente numeral, así como de los mecanismos mediante los cuales se prevea o busque garantizar la participación de las mujeres en ellos, considerando esto de relevancia debido a que le permitiría a la Entidad tener mayor control frente al cumplimiento de lo establecido en las normativas que regulan este aspecto.

2.1.2 Cumplimiento de la participación de las mujeres en cargos de nivel decisorio

El Artículo 4 de la Ley 581 de 2000 (modificado por la Ley 2424 de 2024), establece:


“Artículo 4. Participación efectiva de las mujeres. La participación adecuada de las mujeres en los niveles del poder público definidos en los artículos 2° y 3° de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2°, serán desempeñados por mujeres;*
- b) Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos”.*

En virtud de lo anterior y con base en la información suministrada por el GGTDH, se identificaron un total de veintiseis (26) cargos de libre nombramiento y remoción de nivel decisorio, de los cuales tres (3) corresponden al máximo nivel decisorio y veintitrés (23) a otros niveles decisorios, como se detalla a continuación:

Tabla N° 5 Cargos máximo nivel decisorio

TIPO DE NIVEL DECISORIO	TOTAL CARGOS	CARGO	DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	% PARTICIPACIÓN HOMBRES	% PARTICIPACIÓN MUJERES
Máximo nivel decisorio	3	Director(a) General de Unidad Administrativa Especial	Dirección General	1		33%	67%
		Secretario(a) General de Unidad Administrativa Especial	Secretaría General		1		
		Subdirector(a) General de Unidad	Subdirección General		1		

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 19 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025


TIPO DE NIVEL DECISORIO	TOTAL CARGOS	CARGO	DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	% PARTICIPACIÓN HOMBRES	% PARTICIPACIÓN MUJERES
		Administrativa Especial					
		TOTAL GENERAL		1	2		

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Lo anterior conlleva a concluir que la UAEGRTD ha dado cumplimiento al literal a, del artículo 4, de la Ley 581 de 2000, en lo que respecta a que, como mínimo el 50% de cargos de máximo nivel decisorio sean ocupados por mujeres.

Tabla N° 6 Cargos de otros niveles decisorios

TIPO DE NIVEL DECISORIO	TOTAL CARGOS	CARGO	DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	% PARTICIPACIÓN HOMBRES	% PARTICIPACIÓN MUJERES
Otro nivel decisorio	23	Oficina de Control Interno	Jefe de Oficina		1	65%	35%
		Oficina de Tecnologías de la Información	Jefe de Oficina	1			
		Dirección Catastral y de Análisis Territorial	Director Técnico	1			
		Dirección de Asuntos Étnicos	Director Técnico		1		
		Dirección Jurídica de Restitución	Director Técnico		1		
		Dirección Social	Director Técnico	1			
		Dirección Territorial Antioquia	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Apartadó	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Bogotá	Director Territorial		1		
		Dirección Territorial Bolívar	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Caquetá	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Cauca	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Cesar Guajira	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Chocó	Director Territorial		1		
		Dirección Territorial Córdoba	Director Territorial		1		

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 20 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

TIPO DE NIVEL DECISORIO	TOTAL CARGOS	CARGO	DEPENDENCIA	HOMBRE	MUJER	% PARTICIPACIÓN HOMBRES	% PARTICIPACIÓN MUJERES
		Dirección Territorial Magdalena	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Magdalena Medio	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Meta	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Nariño	Director Territorial		1		
		Dirección Territorial Norte de Santander	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Putumayo	Director Territorial	1			
		Dirección Territorial Tolima	Director Territorial		1		
		Dirección Territorial Valle del Cauca	Director Territorial	1			
		TOTAL GENERAL		15	8		

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Conforme a la verificación realizada, se observó que respecto a “*otros niveles decisorios*”, de los veintitrés (23) cargos relacionados, ocho (8) son ocupados por mujeres (lo que equivale al 35%), situación que refleja debilidades en el cumplimiento de lo establecido en el artículo 4. Literal b, de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), que establece que “*Mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de otros niveles decisorios (...) serán desempeñados por mujeres*”.


Respecto al seguimiento inmediatamente anterior (informe OCI-2025-24), se evidenció una disminución del 8% en los otros cargos de “*otro nivel decisorio*” ocupados por mujeres.

En consecuencia, se recomienda elevar ante la alta dirección la necesidad de establecer e implementar estrategias que garanticen el cumplimiento de la cuota mínima del 50%, en cargos de otros niveles decisorios, fortaleciendo la paridad de Género y evitando las sanciones previstas en el artículo 4, párrafo 1, de la mencionada ley, que señala:

“El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.

2.1.3 Empleos que no están siendo contemplados en los cargos de niveles decisorios

El artículo 3 de la Ley 581 de 2000, establece que los cargos de otros niveles decisorios son aquellos que presentan “*(...) atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control (...)*”. En este sentido, se verificó la matriz en Excel

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 21 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

denominada "4. DETALLE CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO ", remitida por el GGTDH, con el fin de verificar los cargos de niveles decisorios en la Entidad. Al respecto, llamó la atención del Oficina de Control Interno que, los empleos de jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y jefe de Oficina Asesora de Planeación, no se encontraban clasificados dentro de los cargos de "otros niveles decisorios", aun cuando, de acuerdo con la Resolución 00798 de 2024 "Por medio de la cual se ajusta la Resolución No. 00720 de 2024 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales (...)", estas lideran aspectos estratégicos de la Entidad, además de que presentan atribuciones propias de este nivel, como se relaciona a continuación:

Tabla N° 7 Empleos Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales

EMPLEO	NIVEL	PROPÓSITO GENERAL
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones	Asesor	Dirigir y orientar la gestión de la Oficina Asesora de Comunicaciones en el diseño, formulación, aprobación, desarrollo y coordinación de las políticas, metas, programas y proyectos en materia de comunicaciones, de conformidad con los parámetros establecidos por la Unidad
Jefe Oficina Asesora de Planeación	Asesor	Dirigir y orientar la gestión del área en el diseño, formulación, aprobación, desarrollo, coordinación evaluación, monitoreo y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos propios de la entidad, de conformidad con los parámetros establecidos.

Fuente: Elaborado por el auditor a partir de información suministrada por el GGTHD

Al respecto, se observó en la Intranet que en el proceso de "Direccionamiento", en las actas de Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las oficinas asesoras de Planeación y Comunicaciones tienen voto decisorio y/o de aprobación de temas relevantes en la Entidad.

Conforme a lo evidenciado, la Oficina de Control Interno, mediante correo electrónico institucional del 16 de abril de 2026 solicitó al GGTDH lo siguiente: "Así las cosas, solicito de manera atenta nos indiquen la o las razones que sustentan la decisión de no incluir estos dos cargos en "otro nivel decisorio".


En cuanto a lo anterior, el día 22 de abril de 2025 desde el Grupo de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, a través de correo electrónico, se dio la siguiente respuesta:

"En atención a la solicitud relacionada con la clasificación de los empleos denominados Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Jefe de Oficina Asesora de Planeación, en el marco del seguimiento a la Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es pertinente señalar que la determinación de los empleos que integran la categoría de "otros niveles decisorios" no obedece exclusivamente al análisis funcional o al grado de participación en instancias institucionales, sino que se encuentra definida de manera expresa por el marco normativo aplicable.

En ese sentido, el artículo 2.2.12.3.5 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1 del Decreto 859 de 2025, establece:

"Los que correspondan a empleos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado."

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 22 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

De la disposición normativa transcrita se desprenden dos elementos concurrentes para la configuración de los denominados “otros niveles decisorios”:

- (i) que se trate de empleos de libre nombramiento y remoción, y*
- (ii) que correspondan al **nivel directivo**.*

*Bajo este marco, si bien los empleos de Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones y Jefe de Oficina Asesora de Planeación son de libre nombramiento y remoción y ejercen funciones relevantes dentro de la estructura institucional, lo cierto es que, conforme a lo establecido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y a la estructura de la entidad, dichos cargos se encuentran clasificados en el **nivel asesor**, y no en el nivel directivo.*

En consecuencia, al no cumplirse uno de los presupuestos normativos esenciales esto es, pertenecer al nivel directivo—, no resulta jurídicamente procedente su inclusión dentro de la categoría de “otros niveles decisorios”.

Ahora bien, frente a la participación de estos empleos en instancias como el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), es importante precisar que dicha intervención se enmarca en el ejercicio de funciones de asesoría y apoyo técnico a la alta dirección, lo cual no modifica su naturaleza jurídica ni implica la adquisición de competencias propias del nivel directivo. En otras palabras, la participación en órganos colegiados o la emisión de conceptos o votos en dichos escenarios no transforma la clasificación del empleo ni lo habilita para ser considerado dentro de los niveles decisorios definidos por la norma.

Así las cosas, la exclusión de los referidos cargos de la categoría de “otros niveles decisorios” obedece a la aplicación estricta del criterio normativo vigente, particularmente en lo relativo a la exigencia de pertenencia al nivel directivo, condición que no se predica de los empleos analizados.”


Frente a la respuesta enviada por el GGTDH, esta oficina observó que esta se encuentra en el Decreto 859 de 2025 (que sustituye apartes del Decreto 1083 de 2015), señalando que para ser “Otro Nivel Decisorio” se deben cumplir dos requisitos concurrentes:

- Libre nombramiento y remoción: (Se cumple).
- Pertenecer al Nivel Directivo: (No se cumple, según el Manual de Funciones actual).

Al respecto cabe aclarar que la norma citada también habla de las “atribuciones de dirección y mando”, situación que se evidencia en el manual de funciones de estos dos cargos que, pese a que están catalogados como “asesor”, ejercen funciones de dirección y mando.

El Grupo de Talento y Desarrollo Humano sostiene que el voto en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño es un ejercicio de “asesoría y apoyo técnico” y no una facultad directiva. No obstante, las votaciones a las que se someten corresponden a aprobación de políticas y planes institucionales, los cuales son los que dan los lineamientos para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la Entidad.

Lo anterior, refleja incertidumbre frente a la clasificación de los cargos de otros niveles decisorios por parte del GGTDH, situación atribuible a la ausencia de lineamientos documentados que permitan facilitar el análisis y comprensión de estos aspectos, conllevando a que esto pueda impactar la aplicación de la Ley de cuotas en la UAEGRTD.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 23 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

En consecuencia, se recomienda definir lineamientos específicos que permitan determinar con claridad, los cargos que conforman el máximo nivel decisorio, así como los de otros niveles decisorios en la UAEGRTD, en concordancia con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), así como lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 859 de 2025, con el fin de evitar interpretaciones subjetivas, esclareciendo y documentando la necesidad y deber de contemplar o no, los empleos de Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones en estas tipologías.

2.1.4 Ejecución del Programa Mujer y Género

Se evidenció en el sistema de información STRATEGOS, la adopción del Programa de Mujer y Género de la Unidad de Restitución de Tierras - PIMGURT (código TH-PG-15), el cual, de acuerdo con lo señalado en su numeral 1, busca *“contribuir a la erradicación de las violencias basadas en género y los hechos de violencia y discriminación en los espacios y dinámicas laborales de la UAEGRTD, mediante acciones de formación, procesos pedagógicos, transversalización de enfoque en la cultura organizacional, y la creación de acciones afirmativas, entre otras iniciativas, encaminadas a generar prácticas de prevención y atención de situaciones y hechos de discriminación y de violencias basadas en género”*.


Así mismo, señala que estas acciones harán *“(...) parte del Plan Institucional de Cultura Organizacional (...)”*.

De igual manera, en el numeral 9 *“Evaluación”* del citado documento, define *“tres ejes fundamentales (1). Institucionalización de la Política; (2), Transversalización del enfoque de género y diversidad en la cultura institucional; y (3) Acciones para la transformación de la cultura organizacional (...)”*.

En este sentido, se validaron las evidencias y el reporte del indicador TH-1.5-2025 *“Porcentaje de Ejecución Mensual del Plan Institucional de Cultura Organizacional#*, observando que:

- Para el caso de los meses de julio, agosto y diciembre de 2025, no fue posible acceder a las evidencias, debido a que el informe de avances en la gestión no contaba con enlace disponible.
- Para los meses de noviembre y diciembre de 2025, el enlace disponible dirige a una carpeta correspondiente al mes de agosto que arrojó el mensaje: *“Este elemento podría no existir o ya no estar disponible”*. Por lo anterior, se intentó acceder a la carpeta *“Política PIMGURT”*, no obstante, tampoco fue posible encontrar evidencias disponibles.
- Se observó que, durante el mes de diciembre de 2025, se participó en un encuentro de RTVC para la socialización de avances sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como en un evento de la OIM en el marco del Día Internacional de las Personas Migrantes. No obstante, no fue posible corroborar esta información, debido a que no se encuentra disponible el enlace a las evidencias en OneDrive, correspondiente al eje *“Política Institucional de Mujer y Género – PIMGURT”*.
- Así mismo, no fue posible validar la información correspondiente a los meses de enero y febrero de 2026, debido a que los reportes realizados no cuentan con evidencia concluyente que permita corroborar la ejecución de las actividades.

Así las cosas, se recomienda fortalecer los mecanismos de gestión y verificación de la información registrada en STRATEGOS, garantizando que los enlaces asociados a las

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 24 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4


Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

evidencias se encuentren activos, actualizados y correctamente vinculados. Así mismo, se sugiere implementar controles periódicos de validación de accesibilidad a los soportes documentales, con el fin de asegurar la trazabilidad, disponibilidad y confiabilidad de la información reportada en el marco del seguimiento a los indicadores de gestión.

RECOMENDACIONES

- Realizar la revisión y ajuste del Plan Anual de Vacantes, asegurando la consistencia de la información reportada, así como, fortalecer los mecanismos de control en la consolidación y validación de datos, con el fin de garantizar la calidad de la información institucional.
- Se recomienda a la Entidad que, aun en el marco de la autonomía de la CNSC, con el fin de contar con información oportuna, verificable y suficiente, realizar un seguimiento periódico al estado real del proceso de selección adelantado por dicha Comisión, que le permita identificar oportunamente posibles desviaciones y disponer de información esencial sobre su avance, incorporando, en la medida de lo posible, soportes verificables y un mayor nivel de detalle en el seguimiento de cada una de las fases del proceso.
- Evaluar la pertinencia de desarrollar un sistema de evaluación de desempeño que se adecuó a las actividades propias de la Entidad, y de esta manera dar cumplimiento a lo expuesto en la Ley, máxime cuando la UAEGRTD se encuentra inmersa en un proceso de selección de personal.
- Realizar un proceso de validación, previa a la firma de los acuerdos de gestión, de los compromisos acordados y sus respectivas actividades, con el fin de asegurar el cumplimiento estricto de los mínimos de actividades (3 a 5) y pesos ponderados (10%-40%) definidos en el instructivo de diligenciamiento del formato TH-FO-35 Acuerdos de gestión para los gerentes públicos, en el que se indica *“Corresponden a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial”*.
- Fortalecer los controles que se tienen establecidos para el seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, de tal manera que sea de fácil detección la ausencia de alguno de estos en la Entidad y así poder tomar los correctivos necesarios para que al final de cada vigencia se cuente con la documentación completa por cada dependencia.
- Fortalecer los controles asociados a los seguimientos y monitoreos que realiza el GGTDH en cuanto a las responsabilidades que tienen los funcionarios respecto a la actualización de la declaración de bienes y rentas.
- Definir y documentar lineamientos específicos que permitan determinar con claridad los cargos que conforman el máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en la UAEGRTD, en concordancia con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), y lo estipulado en el Decreto 0859 del 30 de julio de 2025.
- Establecer e implementar estrategias de seguimiento que permitan alertar a la alta dirección frente a desviaciones que se presenten en el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 (modificada por la Ley 2424 de 2024), fortaleciendo la paridad de género y previendo las

	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN DE RESTITUCIÓN DE TIERRAS DESPOJADA	PÁGINA: 25 DE 25
	PROCESO: CONTROL Y EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	CÓDIGO: CI-FO-10
	INFORME DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO O CUMPLIMIENTO LEGAL O NORMATIVO	VERSIÓN: 4

Clasificación de la Información: Publica Reservada Clasificada

Fecha de aprobación: 1/08/2025

sanciones previstas en el artículo 4, parágrafo 1, de la mencionada ley. Lo anterior, en concordancia con lo señalado en la Sentencia C-371 de 2000.

- Fortalecer los mecanismos de gestión y verificación de la información registrada en STRATEGOS, garantizando que los enlaces asociados a las evidencias se encuentren activos, actualizados y correctamente vinculados. Así mismo, se sugiere implementar controles periódicos de validación de accesibilidad a los soportes documentales, con el fin de asegurar la trazabilidad, disponibilidad y confiabilidad de la información reportada en el marco del seguimiento a los indicadores de gestión.

Notas:

- La naturaleza de la labor de auditoría interna ejecutada por la Oficina de Control Interno, al estar supeditada al cumplimiento del Plan Anual de Auditoría, se encuentra limitada por restricciones de tiempo y alcance, razón por la que procedimientos más detallados podrían develar asuntos no abordados en la ejecución de esta actividad.
- La evidencia recopilada para propósitos de la evaluación efectuada versa en información suministrada por los responsables de atender el proceso auditor, a través de solicitudes y consultas realizadas por la Oficina de Control Interno. Nuestro alcance no pretende corroborar la precisión de la información y su origen.
- Es discrecional de Entidad determinar si se acogen las recomendaciones elevadas por la Oficina de Control Interno ante las situaciones observadas, no obstante, se invita a que las mismas sean consideradas en el establecimiento de los planes de mejoramiento a que haya lugar.

CLAUDIA MARCELA PINZÓN MARTÍNEZ

Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: N/A

Elaboró: *Johana Patricia Reyes Acosta, Contratista Oficina de Control Interno*

Revisó: *Maicol Stiven Zipamocha Murcia, Contratista Oficina de Control Interno*