



OFICINA DE CONTROL INTERNO
OCI-019-2022

INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Equipo auditor: Diego Gustavo Falla Falla – Karen Julieth Ramos Escobar

Fecha emisión: Mayo de 2022

TRD OCI – 107 –34,38

ES-FM-004_V4

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
2.1 OBJETIVO GENERAL	3
3. ALCANCE	3
4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO – MECI	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	3
6. EQUIPO AUDITOR	5
6.1 RESPONSABLE UNIDAD DE SEGUIMIENTO	5
7. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO	5
7.1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	5
7.1.1 REPORTE O ACTUALIZACIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA	5
7.1.2 RECURSOS UTILIZADOS Y/O PROYECTADOS PARA COFINANCIAR PROCESOS DE SELECCIÓN	8
7.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	9
7.2.1 REVISIÓN DE EFECTIVIDAD	12
7.3 PROCESO DE PROVISIÓN TRANSITORIA	13
7.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	15
7.4.1 REVISIÓN DE EFECTIVIDAD	16
7.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL	17
8 PLAN DE MEJORAMIENTO (DE REQUERIRSE)	20
9 SOPORTES Y PAPELES DE TRABAJO	20

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías de la vigencia 2022, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, programó el seguimiento al cumplimiento de Normas de Carrera Administrativa, orientado a verificar el cumplimiento de la entidad frente a los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera y conformación de las Comisiones de Personal.

El seguimiento se realizó atendiendo lo establecido en la Circular externa No 0010 de 2020 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y se desarrolló a partir de la información suministrada por el área responsable del proceso, con propósito de contribuir al mejoramiento continuo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Verificar, analizar y evaluar el cumplimiento de normas de carrera administrativa en el MinCIT de acuerdo a los lineamientos dispuestos en la Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC, relacionados con los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y conformación de las Comisiones de Personal. Igualmente el seguimiento del plan de mejoramiento y la evaluación de la efectividad de las acciones de mejora implementadas y ejecutadas.

3. ALCANCE

En cumplimiento de la Circular 0010 de 2020 y demás normas aplicables al sistema de carrera administrativa en el MinCIT, el seguimiento a este tema se realizó al periodo comprendido entre marzo 31 de 2021 y marzo 31 de 2022.

4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO – MECI

El presente seguimiento se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través la séptima dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, denominada “Control Interno”, componente “Monitoreo y seguimiento”. Así mismo, bajo la primera dimensión Talento Humano y su Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO

- 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.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” título 7 “Registro Público de Carrera Administrativa”, título 14 “Comisiones de personal”.
- Resolución 1014 del 01 de octubre de 2020 “Por la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo”.
- Acuerdo 6176 de 2018 por el cual 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.
- Circular Externa 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil con asunto: Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- Circular Externa 0011 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil con asunto: Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- Circular Externa 0011 de 2021 de la Comisión Nacional del Servicio Civil con asunto: Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)
- Circular Interna 010 del 22 de julio de 2021 con asunto: Convocatoria elecciones representantes de los empleados ante la comisión de personal 2021-2023.
- Resolución 1068 del 13 de octubre de 2021, "por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para el período 2021 -2023".
- Resolución 0411 de 2022 “Por la cual se modifica el artículo segundo de la Resolución 1068 del 13 de octubre de 2021”.
- Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”.
- Procedimiento TH-PR-019 “Vinculación y retiro”.
- Procedimiento TH-PR-001 “Permanencia”.

6. EQUIPO AUDITOR

- Líder: Diego Gustavo Falla - Jefe Oficina de Control Interno
- Apoyo: Karen Julieth Ramos Escobar – Profesional Universitario Oficina de Control Interno

6.1 RESPONSABLE UNIDAD DE SEGUIMIENTO

- Doctora Diana Francina Duran – Coordinadora del Grupo de Talento Humano.

7. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

La planta de personal del MinCIT con corte a marzo 31 de 2022, estaba conformada por quinientos cuatro (504) cargos, distribuidos tal como se muestra en la tabla N° 1, de los cuales el 78.8%, es decir trescientos noventa y siete (397) corresponden a funcionarios de carrera administrativa, por tanto objeto del presente seguimiento.

PLANTA DE PERSONAL POR TIPO DE EMPLEO AL 31 DE MARZO DE 2022		
Tipo de empleo	Número	Porcentaje (%)
Carrera Administrativa	397	78,8
Libre Nombramiento y Remoción	107	21,2
Total de empleos / planta de personal	504	100

Tabla N°1. Fuente Grupo de Talento Humano / Realizo: auditor OCI

7.1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

7.1.1 REPORTE O ACTUALIZACIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA

De conformidad con lo previsto en el del procedimiento “Vinculación y Retiro” TH-PR-019, se observó el cumplimiento del reporte de la OPEC (oferta pública de empleos de carrera) en el aplicativo SIMO para el periodo evaluado, con lo cual se da cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019. Frente al reporte de las vacantes a proveer por mérito de acuerdo a las actividades previstas: “3 (H) Actualizar y publicar vacantes, 5 (H) Reportar empleos vacantes a la CNSC y solicitar apertura de la convocatoria y 6 (V) Verificar la correlación de las vacantes reportadas con la base de datos de la planta de personal”, se determinó que la información reportada por la entidad es veraz.

En cuanto a las vacancias definitivas con corte al 31 de marzo de 2022, se observó que había ciento seis (106) empleos de carrera administrativa vacantes conforme a la información remitida por el Grupo de Talento Humano de los cuales al 28 de abril de 2022 aún continuaban sin ser provistas. Realizada la verificación de la información registrada en el aplicativo SIMO se evidenció que hubo reporte adecuado en la oferta pública de empleos de carrera –OPEC cumpliendo con

las indicaciones del anexo técnico de la circular externa 011 de 2021 *Procedimiento para el reporte de las vacancia definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO.*

Se tomó una muestra de veintidós (22) empleos cuyo resultado se especifican en la tabla N° 2:

VERIFICACIÓN REPORTE DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA EN LA PLATAFORMA SIMO									
N°	REF	NÚMERO OPEC	REPORTADO EN LA 428	TIPO CARGO	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	FECHA EN QUE SE GENERÓ LA VACANCIA DEFINITIVA
1	33	170058	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	23/11/2018
2	223	170044	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2/09/2019
3	241	170036	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1/05/2020
4	361	170092	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1/11/2020
5	457	170104	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	13/10/2021
6	403	170066	SI	CAR	5. ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	2/12/2021
7	411	170676	SI	CAR	2. ASESOR	ASESOR	1020	10	31/01/2022
1	193	170031	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	15/04/2008
2	194	170040	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1/07/2009
5	259	170023	SI	CAR	2. ASESOR	ASESOR	1020	10	1/08/2011
6	289	170062	SI	CAR	4. TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1/10/2018
7	356	173412	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	16/05/2016
8	49	170020	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	10/10/2016
9	87	170061	SI	CAR	4. TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	2/01/2017
10	130	170030	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	23/01/2017
11	233	170043	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1/02/2017
12	381	170029	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	5/04/2017
13	55	170042	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1/08/2017
14	71	170036	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1/09/2017
20	383	170059	SI	CAR	4. TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	10/04/2019
21	225	173416	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	31/07/2021
22	295	170094	SI	CAR	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	2	1/04/2020

Tabla N°2: fuente Grupo de Talento Humano / Realizo: auditor OCI

Con relación a la muestra verificada, de los veinte dos (22) empleos consultados se observa que existen vacancias definitivas de los años 2008, 2009, 2011, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 como se muestra en la tabla N°3.

AÑO EN QUE SE GENERÓ LA VACANCIA DEFINITIVA	
AÑO	N°
2008	1
2009	1
2011	1
2016	2
2017	6
2018	2
2019	2
2020	3
2021	3
2022	1
TOTAL	22

Tabla N°3 Fuente: Grupo de Talento Humano / Realizo auditor OCI

De otra parte, de la información suministrada se observa que la entidad no incluyó diecinueve (19) empleos en vacancia definitiva, de los cuales tres (3) corresponde a cargos que quedaron vacantes en fechas posteriores al cierre del reporte en SIMO los cuales se generaron por pensión y renuncia del titular, y dieciséis (16) corresponden a vacantes de nivel asistencial que se encuentran en estado de uso de listas.

EMPLEOS VACANTES NO REPORTADOS EN CONCURSO CORTE 31/03/2022							
N°	REPORTE OPEC VACANTES DEFINITIVAS 2019-2020	TIPO CARGO	TIPO PLANTA (EST-GLOBAL)	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO
1	QUEDO VACANTE LUEGO DEL CIERRE DEL REPORTE OPEC	CAR	GLOBAL	2. ASESOR	ASESOR	1020	4
2	QUEDO VACANTE LUEGO DEL CIERRE DEL REPORTE OPEC	CAR	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15
3	QUEDO VACANTE LUEGO DEL CIERRE DEL REPORTE OPEC	CAR	GLOBAL	4. TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18
4	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15
5	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14
6	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	13
7	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	13
8	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	13
9	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	CONDUCTOR MECANICO	4103	13
10	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4182	26
11	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO BILINGÜE	4182	26

12	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
13	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
14	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
15	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22
16	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20
17	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20
18	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20
19	USO DE LISTAS	CAR	GLOBAL	5. ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20
<i>Tabla N°4 fuente: Grupo de Talento Humano</i>							

Con base a lo anterior, se reitera la recomendación dejada en el informe anterior, en cuanto a definir e implementar instrumentos de control para los oportunos registros y actualizaciones en la plataforma teniendo en cuenta la circular externa N°0012 de 2022 que establece lo siguiente: *“Las nuevas vacantes definitivas de empleos de carrera que se generen después de esta fecha y/o los cambios en la información de las mismas, se deben reportar y/o actualizar en el nuevo módulo OPEC, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguiente a su generación o a la ocurrencia de la novedad y cumplir así con la obligación del reporte actualizado de la oferta pública de empleo”.*

7.1.2 RECURSOS UTILIZADOS Y/O PROYECTADOS PARA COFINANCIAR PROCESOS DE SELECCIÓN

Con respecto al proceso de selección que la entidad está llevando a cabo con la CNSC, el Grupo de Talento Humano mediante correo electrónico del 18 de abril de 2022 informó lo siguiente:

- *“El estado actual del Concurso de méritos denominado Nación II, donde se encuentra el Ministerio de Comercio, industria y Turismo, está en la etapa de venta de los derechos de participación. El Ministerio reportó 106 empleos en vacancia definitiva, distribuidos en de la siguiente manera en los diferentes niveles jerárquicos:*

EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL	EMPLEOS VACANTES
Asesor	11
Profesional especializado	42
Profesional Universitario	28
Técnico	13
asistencial	12
TOTAL	106
<i>Tabla N°5 fuente Grupo de Talento Humano</i>	

De acuerdo con lo establecido en el artículo segundo de la Ley 1960 de 2019, que modificó el artículo 29 de la ley 909 de 2004, se debe ofertar para concurso de méritos cerrado el 30% de los empleos en vacancia definitiva, por lo tanto los empleos vacantes reportados en el Sistema para el Mérito y la Oportunidad - SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil son 106, de los cuales:

- *80 empleos para la modalidad abierta*
- *26 empleos para la modalidad de ascenso*

La CNSC inicio de la venta de los derechos de participación del el 18 de febrero de 2022 al 04 de marzo de 2022 en la modalidad de ascenso) y del 14 de marzo de 2022 al 01 de mayo de 2022 en la modalidad de abierto)."

Realizado el análisis de la documentación aportada se evidencia que la entidad ha llevado a cabo dicho ejercicio según lo dispuesto en la Circular 0010 de 2020, la cual indica: *"Ahora, en el entendido que la entidad informe que no cuenta con los recursos necesarios para cofinanciar los procesos de selección que lleva a cabo la CNSC, y los Jefes de Control Interno evidencian que si se cuentan con tales recursos, deberán informarlo a esta entidad"*. Se observa que para adelantar el proceso de selección mediante el Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP N° 90620 del 24 de diciembre de 2020 en cuantía de \$322.000.000 millones de pesos se dispuso los recursos para ejecutar el proceso de selección y provisión de los cargos vacantes de la planta de personal del Ministerio.

7.2 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Respecto a la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), el Grupo de Talento Humano informó lo siguiente:

"Se adjunta la relación de los funcionarios evaluados de Carrera Administrativa para el período comprendido entre el 1° de febrero 1 de 2021 y 31 de enero de 2022. Se evaluaron 275 servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio. Así mismo, se presentaron 3 recursos de reposición de los cuales uno de ellos fue resuelto favorablemente y los otros 2 se encuentran en trámite."

Resolución N°1014 del 01/10/2020 "Por medio de la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución N° 2018010001235 del 12 de enero de 2018, aprobó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Que mediante Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018, se adoptó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en

periodo de prueba, libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece que: "(...) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales".

Según estos criterios al 31 de enero de 2022, fecha en la cual finalizó el último periodo ordinario de la Evaluación de Desempeño Laboral, la entidad contaba con doscientos setenta y cinco (275) funcionarios de carrera administrativa. Verificada la base de datos se evidenciaron cinco (5) casos sin la evaluación de desempeño laboral, de los cuales se aportaron las siguientes justificaciones relacionadas en la siguiente tabla:

CASOS INFORMADOS POR EL GRUPO DE TALENTO HUMANO CON NOVEDADES REFERENTES A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERIODO 01/02/2021 – 31/01/2022							
N°	OBSERVACIÓN DE LAS EVIDENCIAS	CEDULA	CARGO	DEPENDENCIA	CÓDIGO	GRADO	EDL DEFINITIVA
1	• La dependencia adjunta 10 actos administrativos relacionados con las incapacidades 2021	19485426	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL	4044	15	INCAPACIDAD
2	• La dependencia adjunta 2 actos administrativos de Reposición y de Apelación y la EDL definitiva	3718123	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	SECRETARIA GENERAL	2028	15	RECURSO DE REPOSICIÓN / OK
3	• La dependencia adjunta EDL definitiva 2021 e indica que actualmente está en trámite la Resolución de Recurso de Reposición dentro de los términos	41683250	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	DIRECCION DE REGULACION	2044	11	RECURSO DE REPOSICIÓN/ OK
4	• La dependencia adjunta EDL definitiva	19192794	ASESOR	DESPACHO MINISTRO	1020	8	PENDIENTE/OK
5	• La dependencia adjunta Memorandos y correos soportes solicitando al servidor EDL del 2021 por parte de Talento Humano y de la Evaluadora.	79275485	TECNICO ADMINISTRATIVO	DIRECCION DE ANALISIS SECTORIAL Y PROMOCION	3124	18	RETIRADO / EN TRAMITE

Tabla N°6 fuente: Grupo de Talento Humano / Realizo: auditor OCI

De la revisión de estas justificaciones se observó que cada situación está debidamente soportada, cada caso fue atendido y fueron tomadas las medidas necesarias para resolver cada situación particular por parte del Grupo de Talento Humano.

Por otra parte, se evidenció una situación específica respecto al funcionario No. 5 de la tabla, quien se retiró de la entidad sin realizar la evaluación de desempeño, por lo cual tanto el Jefe Inmediato, como por parte del Grupo de Talento Humano fue requerido a través de correos electrónicos y un memorando manifestado su estado con la entidad, sin embargo, no se obtuvo respuesta positiva por parte del funcionario para el cumplimiento con el deber de la evaluación.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que la dependencia atendió la situación conforme al procedimiento y cuenta con las evidencias suficientes de la gestión realizada, se recomienda

proceder al archivo del proceso y notificar a la CNSC a fin de que la entidad cuente con los soportes de la actuación frente al caso en particular.

En cuanto, a los doscientos setenta y cinco (275) funcionarios de Carrera Administrativa con EDL definitiva, se tomó una muestra aleatoria de cuarenta y cinco (45) EDL, las cuales fueron consultadas y verificadas en el repositorio de información aportado por el Grupo de Talento Humano, del cual se obtuvo el siguiente resultado:

EVALUACIONES DESEMPEÑO LABORAL RESULTADOS DE LA MUESTRA DE 45 EVALUACIONES	
Evaluaciones definitivas evidenciadas	45
(EDL) firmadas por el evaluador y evaluado	45
(EDL) con fecha de elaboración	45
(EDL) con fecha de notificación	45
(EDL) parcial primer semestre	44
(EDL) parcial segundo semestre	45
Calificación sobresaliente (mayor o igual al 90%)	41
Calificación satisfactorio (mayor o igual al 65% y menor al 90%)	2
No satisfactorio (menor o igual al 65%)	0
(EDL) con novedades (incapacidad, retirado)	2
<i>Tabla N°7 fuente Grupo de Talento Humano / Realizo: auditor OCI</i>	

De la muestra se verificó que de las cuarenta y cinco (45) evaluaciones de la vigencia 2021 todas se encuentran debidamente diligenciadas con firma del evaluador y evaluado, fecha de realización y fecha de notificación. Sin embargo, se presentó un caso en el que no hubo la evaluación de un funcionario en el primer semestre, esto debido a que el evaluado no realizó la evaluación en la plataforma, pese a haber sido notificado por el Jefe Inmediato y por parte del Grupo de Talento Humano, hecho que quedó subsanado con la evaluación del segundo semestre que consolida la vigencia.

Si bien se aportó las evidencias de la situación observada, se recomienda al Grupo de Talento Humano fortalecer los mecanismos de control para que a futuro tanto evaluados como evaluadores cumplan el proceso dentro de los tiempos previstos con la evaluación, por cuanto el no realizarla estaría incumpliendo lo previsto en la Circular 0010 de la CNCS, así como, podría dar lugar a una falta disciplinaria por omisión al deber.

De otra parte, respecto a los recursos de reposición y/o apelación presentados en el periodo ordinario de las evaluaciones realizadas, de doscientos setenta y cinco (275) evaluaciones, dos (2) casos reportados se encontraban en estado de trámite dentro de los términos para resolver los recursos según lo confirmado por el Grupo de Talento Humano.

En cuanto al “Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral” la Circular 010 de 2020 numeral 2 señala lo siguiente: “El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios

sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC". Sin embargo, el MINCIT cuenta con su propio sistema de evaluación instituido con la Resolución 1014 de 2020 avalada por la CNSC "Por medio de la cual se adopta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se dictan otras disposiciones", razón por lo cual la entidad no se encuentra registrada en la aplicación EDL APP diseñada por la CNSC para las evaluaciones de desempeño de los funcionarios públicos.

7.2.1 REVISIÓN DE EFECTIVIDAD

HALLAZGO N°1 AUSENCIA DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL DEFINITIVAS PARA EL PERIODO ORDINARIO.

"Situación identificada:

Se evidenció que dos funcionarios de carrera administrativa no contaban con EDL definitiva del periodo ordinario 2020. Así mismo, no fue posible validar el cumplimiento de la entidad frente a los tiempos establecidos para realizar las evaluaciones definitivas en el 93,87% de la muestra estudiada.

Recomendación:

Definir e implementar controles que permitan asegurar la realización de las evaluaciones de desempeño laboral en los tiempos establecidos por normatividad, así como implementar mecanismos que le permitan a la entidad conocer las fechas de realización de las evaluaciones".

Revisión de efectividad OCI:

La dependencia para corregir la situación identificada planteo dos acciones: 1) "Actualización del procedimiento TH-PR-001 Permanencia, incluyendo el control de verificación del cumplimiento de la evaluación definitiva en los tiempos establecidos en la Resolución 1014 de 2020 y 2) Fortalecer las campañas de comunicación sobre la obligación de realizar la Evaluación Definitiva en el aplicativo Evaluados - Evaluadores".

Una vez validadas las acciones, y basado en las evidencias adjuntadas por el Grupo de Talento Humano al día 29 de abril de 2022, y resultado del seguimiento y análisis realizado al periodo evaluado se logró evidenciar que las Evaluaciones de Desempeño Laboral EDL, fueron realizadas atendiendo lo previsto en la Resolución 0236 del 31 de enero de 2018 y lo consignado en el presente informe, evidencia la efectividad de las acciones de mejora implementadas por parte de la dependencia logrando así mitigar la situación, en consecuencia, se concluye que la acción de mejora N° 21-011 A, fue efectiva y se da por CERRADA.

7.3 PROCESO DE PROVISIÓN TRANSITORIA

En lo concerniente a los empleos de planta de personal en vacancia definitiva de acuerdo a la información suministrada por el Grupo de Talento Humano para el periodo evaluado, estas fueron de 61 vacantes provistas de acuerdo a lo relacionado en la siguiente tabla:

EMPLEOS DE PLANTA DE PERSONAL EN VACANCIA PROVISTOS MEDIANTE FIGURA DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL ENTRE MARZO 31 DE 2021 Y MARZO 31 DE 2022	
Cargo ocupado con servidor en NP en VD	3
Cargo ocupado con servidor en NP en VT	7
Cargo ocupado mediante Encargo en VD	21
Cargo ocupado mediante Encargo en VT	27
Cargo Vacante en forma Definitiva	2
Cargo Vacante en forma Temporal	1
	61
<i>Tabla N° 8 fuente: Grupo de Talento Humano / Elaboró: auditor OCI</i>	

De estos empleos se tomó una muestra de veintiuno (21) cargos de carrera administrativa que fueron provistos en durante el periodo evaluado, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla:

OTORGAMIENTO DE ENCARGOS								
N°	REFERENCIA	CODIGO	GRADO	PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA	FECHA DE PUBLICACIÓN	DEPENDENCIA ACTUAL	ACTO ADMINISTRATIVO	DETERMINACIÓN DE REQUISITOS (5.3-5.4)
1	448	4044	1	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
2	413	4044	2	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
3	348	4210	3	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE ANALISIS SECTORIAL Y PROMOCION	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
4	175	4210	4	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE COMERCIO EXTERIOR	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
5	392	4210	5	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
6	400	2044	6	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
7	318	2044	7	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE REGULACION	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
8	264	2044	8	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
9	215	2044	9	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SUBDIRECCION DE DISEÑO Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple

10	383	2028	10	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
11	261	2028	11	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
12	291	2028	12	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA - MIPYMES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
13	233	2028	13	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SUBDIRECCIÓN DE PRÁCTICAS COMERCIALES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
14	210	2028	14	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	SUBDIRECCION DE DISEÑO Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
15	258	2028	15	Se publicó en la Intranet del Ministerio	7 /05/2021	DIRECCION DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
16	78	2044	16	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	OFICINA DE CONTROL INTERNO	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
17	94	2044	17	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	OFICINA DE SISTEMAS DE INFORMACION	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
18	239	2044	18	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	SUBDIRECCION DE DISEÑO Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
19	200	2044	19	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
20	57	2044	20	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	OFICINA ASESORA JURIDICA	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
21	194	2028	21	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	SUBDIRECCION DE DISEÑO Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
22	130	2028	22	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
23	212	2028	23	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	SUBDIRECCION DE DISEÑO Y ADMINISTRACION DE OPERACIONES	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
24	55	2028	24	Se publicó en la Intranet del Ministerio	14/10/2021	OFICINA ASESORA JURIDICA	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
25	377	1020	25	Se publicó en la Intranet del Ministerio	15/12/2021	SECRETARIA GENERAL	Publicado en la página Web MinCIT	Cumple
<i>Tabla N°9 fuente: Grupo de Talento Humano / Elaboró: auditor OCI</i>								

De la verificación realizada, y como se muestra en la tabla N°9 el proceso se ejecutó de acuerdo a lo establecido en la “Guía para el otorgamiento de encargos” TH-GU-007, comprobando el cumplimiento de las actividades previstas en la parte III del procedimiento TH-PR-019 de vinculación y retiro, conforme a lo establecido el artículo 24 de la ley 909.

Por otro lado, durante el periodo evaluado se presentó una reclamación la cual se encuentra en proceso de revisión por parte de la Comisión de Personal del Ministerio, en atención a lo establecido en el literal e del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 “Las Comisiones de Personal.(...) e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados

por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos...". Proceso que al cierre del presente informe se encontraba sin cerrarse.

7.4 INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y CANCELACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En cuanto a las novedades de personal en el periodo evaluado se presentaron ocho (8) novedades correspondientes a solicitudes de inscripción, actualización y cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa RPCA. Se realizó la verificación de estas novedades en el aplicativo SIMO a fin de corroborar que la entidad haya ejecutado el proceso oportunamente, obteniendo el siguiente resultado:

NOVEDADES DE PERSONAL VERIFICADA RPCA/ CNSC EL DÍA 19/05/2022										
N°	IDENTIFICACIÓN	CODIGO	GRADO	ANOTACIÓN RPCA	NOTA	SE RADICO	# RADICADO	FECHA RADICADO	OBSERVACION	ESTADO AL CIERRE DEL SEGUIMIENTO
1	1010199324	4044	15	SI	100	SI	2021RE013308	6/12/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	finalizado
2	52974448	4210	22	SI	100	SI	2021RE013340	6/12/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	tramite
3	1043006301	2028	17	SI	100	SI	2021RE007001	22/11/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	finalizado
4	1077146320	3124	14	SI	98	S	2021RE013469	6/12/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	finalizado
5	52456132	4044	13	SI	97	SI	2022RE062580	13/04/2022	EN TRAMITE DE LA CNSC	tramite
6	80038141	2028	15	SI	100	SI	2021RE013300	6/12/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	finalizado
7	51801663	2028	17	SI	100	SI	2021RE013268	6/12/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	tramite
8	93374510	1020	8	SI	98	SI	2021RE016619	22/11/2021	EN TRAMITE DE LA CNSC	finalizado

Tabla N°10 fuente: Grupo de Talento Humano / Elaboró: auditor OCI

De lo anterior, en el periodo evaluado en el RPCA se evidenció que al cierre del seguimiento cinco (5) de las novedades se encontraban en estado finalizado y tres (3) en trámite, se recomienda a la dependencia seguir ejecutando el proceso tomando las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Circular externa N°0011 de 2020.

De otra parte, para confirmar el estado de las anotaciones de inscripción en el RPCA de los funcionarios que se encontraban vinculados a la entidad a 31 de marzo de 2022 se tomó una muestra de veintiuno (21) funcionarios, de cuya verificación en el aplicativo SIMO se obtuvo el siguiente resultado:

RPCA FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA									
N°	TIPO CARGO	NIVEL DE CARGO	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	IDENTIFICACIÓN	TIPO NOMBRAMIENTO	VALIDACIÓN DE ACTUALIZACIÓN	NOVEDADES
1	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	15	52289019	Carrera Administrativa	OK	NO
2	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	14	19272714	Carrera Administrativa	OK	NO
3	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	14	19470197	Carrera Administrativa	OK	NO
4	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	14	52117076	Carrera Administrativa	OK	NO
5	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	14	80243263	Carrera Administrativa	OK	NO
6	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	10	51798788	Carrera Administrativa	OK	NO
7	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	10	79843344	Carrera Administrativa	OK	NO
8	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	8	16631417	Carrera Administrativa	OK	NO
9	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	8	11306303	Carrera Administrativa	OK	NO
10	CAR	2. Asesor	Asesor	1020	8	51737145	Carrera Administrativa	OK	NO
11	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	22	24644636	Carrera Administrativa	OK	NO
12	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	21	13514934	Carrera Administrativa	OK	NO
13	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	19	79274135	Carrera Administrativa	OK	NO
15	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	19	52055050	Carrera Administrativa	OK	NO
15	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	19	52496394	Carrera Administrativa	OK	NO
16	CAR	3. Profesional	Profesional E	2028	17	4250267	Carrera Administrativa	OK	NO
17	CAR	4. Técnico	Técnico A	3124	14	52054579	Carrera Administrativa	OK	NO
18	CAR	4. Técnico	Técnico A	3124	12	51822705	Carrera Administrativa	OK	NO
19	CAR	5. Asistencial	Secretario B	4182	26	51710814	Carrera Administrativa	OK	NO
20	CAR	5. Asistencial	Secretario B	4182	26	51808576	Carrera Administrativa	OK	NO
21	CAR	5. Asistencial	Secretario B	4182	26	79611570	Carrera Administrativa	OK	NO

Tabla N°11 Fuente: Grupo de Talento Humano / Elaboró: auditor OCI

De esta revisión se observa que existe coherencia entre la información aportada y el registro evidenciado en el aplicativo, toda vez que de las veintiuna consultas verificadas todas estaban validadas correctamente.

7.4.1 REVISIÓN DE EFECTIVIDAD

HALLAZGO N°2 AUSENCIA, DESACTUALIZACIÓN E INOPORTUNIDAD EN LAS ANOTACIONES DEL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

“Situación identificada:

Se evidenció que diez (10) novedades con fecha de ocurrencia entre marzo 31 de 2020 y marzo 31 de 2021 no contaban con la respectiva anotación en el RPCA y que las anotaciones realizadas en el periodo se solicitaron por fuera de los términos establecidos por la CNSC. Así mismo, un (1) funcionario cuyo ingreso se efectuó en el año 2004 no tenía registro de inscripción con el MinCIT y seis (6) anotaciones de funcionarios que estaban vinculados a la entidad al 31 de marzo de 2021 se encontraban desactualizadas.

Recomendación:

Definir e implementar controles que permitan asegurar la presentación oportuna de solicitudes de inscripción, actualización o cancelación del RPCA. Así mismo, verificar que la totalidad de

funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio cuenten con el correcto registro y validar que se hayan realizado las solicitudes de cancelación del registro de los exfuncionarios que aparecían con inscripción vigente según el listado remitido por la CNSC.”

Revisión de efectividad OCI:

La dependencia para subsanar la situación identificada planteo como acción: 1) *“Actualización del procedimiento TH-PR-019, incluyendo el control de verificación del cumplimiento del registro RPCA de inscripción, actualización y/o cancelación, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del hecho.”*

Una vez validada la acción de mejora implementada y de acuerdo a las evidencias adjuntadas por el Grupo de Talento Humano, se evidencia la actualización de la información y la misma guarda coherencia con lo aportado por la dependencia, logrando corroborar la no materialización de la situación presentada en el seguimiento anterior. Así mismo se evidenció la correcta implementación del procedimiento actualizado a diciembre de 2021 en el proceso evaluado, en consecuencia, se concluye que la acción de mejora N° 21-012 A, fue efectiva y se da por CERRADA.

Por tanto, se recomienda a la dependencia continuar con una buena ejecución del procedimiento implementado aplicando los controles necesarios para garantizar la correcta y oportuna atención de las novedades.

7.5 CONFORMACIÓN DE LAS COMISIONES DE PERSONAL

Con referencia al último proceso adelantado de elección y conformación de la Comisión de Personal del Ministerio, el Grupo de Talento Humano mediante memorando correo electrónico del 18 de abril de 2022 informó lo siguiente:

- *“Atendiendo las disposiciones legales, se dio trámite al proceso de elección y confirmación de la Comisión de Personal para el periodo 2021-2023.*
- *Se anexa copia de la Circular 010 del 22 de julio de 2021 y copia de Acta de Escrutinio de los votos registrados en las elecciones de los Representantes de los Empleados a la Comisión de Personal para el período 2021 – 2023.*
- *Se adjunta la copia de la Resolución 1068 del 13 de octubre de 2021 “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para el período 2021 – 2023”.*
- *Se adjunta la copia de la Resolución 0411 del 23 de marzo de 2022 “Por la cual se modifica el Artículo segundo de la Resolución 1068 de 2021”.*

Por lo anterior, para el periodo octubre de 2021 a octubre de 2023 se evidenció la conformación de la Comisión de Personal del Ministerio, oficializada mediante Resolución 1068 del 13 de

octubre de 2021 “por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para el periodo 2021-2023”; atendiendo lo establecido en el artículo 2.2.14.2.1 “Elección de los representantes de los empleados” del decreto 1083 de 2015, la entidad debía convocar según lo establecido en el Decreto así: “Para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y los suplentes, el Jefe de la entidad o de la dependencia regional o seccional, según sea el caso, convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo”.

La elección de esta Comisión de Personal, se llevó a cabo mediante “Convocatoria elecciones Representantes de los Empleados ante la Comisión de Personal 2021-2023” comunicada con la Circular 010 del 22 de julio de 2022 en Mintranet el día 26 de julio de 2021, la misma se realizó con antelación mayor a treinta (30) días hábiles al vencimiento del periodo de conformación para la vigencia 2021-2023. La dependencia realizó la campaña para fomentar en los funcionarios la participación de la elección a través de la Mintranet como se relacionan en la siguiente tabla:

ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL 2021-2023 MINCIT	
Fecha Convocatoria Candidatos	26 JULIO DE 2021
Publicación De Candidatos	02 AGOSTO DE 2021
Publicación Lista De Votantes	06 AGOSTO DE 2021
Designación Jurados De Votación	05 AGOSTO DE 2021
Día De Elecciones (Voto Electrónico)	10 AGOSTO DE 2021
Publicación De La Conformación Comisión 2021-2023	11 AGOSTO DE 2021
<i>Tabla N°12 Fuente: Grupo de Talento Humano Mintranet / Elaboró: auditor OCI</i>	

La elección de la Comisión se realizó con votaciones mediante voto electrónico el día 09 de agosto de 2021, para lo cual los votantes recibieron un correo electrónico con las instrucciones y enlace habilitado para votar entre 9:00 a.m. y 4:00 p.m. De acuerdo a lo anterior se evidenció una participación de doscientos sesenta y cuatro (264) funcionarios de acuerdo a la información publicada en la Mintranet por la dependencia el día 11 de agosto de 2021; el resultado de la votación por candidato fue el siguiente:

RESULTADO ELECCIONES DE COMISIÓN DE PERSONAL 2021-2023		
	CANDIDATOS	VOTOS
1.	GIOVANI BATAGLIN SUÁREZ BURGOS: Asesor, código 1020 grado 10, Dirección de Calidad y Desarrollo Sostenible del Turismo:	69
2.	HÉCTOR MAURICIO GARCIA CARMONA: Profesional Especializado (E), código 2028 grado 13, Oficina Asesora Jurídica	61
3.	FARITH ACERO YAMUL: Profesional Especializado (E), código 2028 grado 14, Oficina de Asuntos Legales Internacionales:	46
4.	JULIO CÉSAR LÓPEZ PIÑEROS: Profesional Especializado (E), código 2028 grado 14 Dirección de Mipymes	41
5.	PEDRO NEL MARQUEZ APONTE: Profesional Especializado, código 2028 grado 21 Grupo Equipo Negociador	28
6.	VOTOS EN BLANCO	19
TOTAL VOTOS		264
<i>Tabla N°13 Fuente: Grupo de Talento Humano Mintranet / Elaboró: auditor OCI</i>		

De los resultados de la elección se obtiene la conformación de la Comisión de Personal en el Ministerio para la vigencia 2021-2023 Así:



La conformación de la Comisión de Personal fue oficializada mediante Resolución 1068 del 13 de octubre de 2021 *“Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para el periodo 2021-2023”*. Así mismo, la dependencia aporta Resolución 0411 del 23 de marzo de 2022 *“Por la cual se modifica el artículo segundo de la Resolución 1068 del 13 de octubre de 2021”* mediante la cual se modificó la designación de uno de los representantes suplentes de la administración.

Como resultado de la verificación del proceso y soportes remitidos por el Grupo de Talento Humano, se concluye que la conformación de la Comisión de Personal, se desarrolló atendiendo el Capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 *“Representantes de los empleados en la comisión de personal”* y la circular externa N° 0010 de 2020 numeral 5 *“Conformación de las Comisiones de Personal. La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, conforme al artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015. Así mismo, para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes, el Jefe de la entidad convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015”*.

Por último respecto al proceso se reitera la sugerencia incluida en el informe anterior OCI – 016 – 2021 *“documentar en el Sistema Integrado de Gestión actividades que proporcionen un marco de referencia para la conformación y elección de la Comisión,”* como quiera que no se encontró documentado dicho procedimiento.

8 PLAN DE MEJORAMIENTO (DE REQUERIRSE)

Producto del seguimiento al proceso de seguimiento a la gestión de las Normas de Carrera Administrativa se generó el presente informe, el cual no requiere formulación de plan de mejoramiento, como quiera que no generó hallazgos y/o observaciones que ameriten suscribir un plan.

9 CONCLUSIONES

- En el periodo auditado, se evidenció el cumplimiento de los procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera y conformación de las Comisiones de Personal.
- Basada en la evidencia recolectada, la verificación de la revisión de efectividad realizada a las acciones de mejora N° 21-011 A y la N° 21-012 A, dio como resultado la efectividad de las mismas y fueron cerradas, toda vez que las situaciones que generaron los hallazgos en el periodo anterior subsanaron la causa que los originaron.
- Se resalta la buena disposición del Grupo de Talento Humano para atender los requerimientos de esta oficina a lo largo del desarrollo del seguimiento.
- Al cierre del Seguimiento se concluye lo siguiente:
 - ✓ **Respuesta Grupo de Talento Humano:** “Dando respuesta a su Memorando ODCI-222-000100 del 20 de mayo de 2022, relacionado con el informe preliminar seguimiento al cumplimiento de normas de carrera administrativa, atentamente me permito comunicarle que no tenemos ningún comentario sobre el citado informe”.
 - ✓ **Análisis respuesta Oficina de Control Interno:** Se entiende que el informe ha sido aceptado y esta Oficina procede a su formalización.

10 SOPORTES Y PAPELES DE TRABAJO

N°	NOMBRE DEL DOCUMENTO	UBICACIÓN FÍSICA O MAGNÉTICO	ÁREA RESPONSABLE	FIRMA DEL RESPONSABLE
1	Memorando ODCI-2022-000073	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
2	Documentación remitida por el Grupo de TH	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
3	Verificación información seguimiento	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
4	Verificación reporte OPEC	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
5	Verificación EDL	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
6	Verificación encargos	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
7	Verificación RPCA	Magnético	Grupo de Talento Humano	/
8	Correos electrónicos	Magnético	Grupo de Talento Humano	/

Nota aclaratoria: Los soportes y papeles de trabajo son las evidencias que se obtienen dentro del proceso auditor, con el fin de sustentar razonablemente las recomendaciones realizadas en el informe. Estos reposarán en la Oficina de Control Interno o en las áreas objeto de la auditoría correspondiente. Los papeles de trabajo y soportes son documentos públicos.