



Ministerio de
**Comercio, Industria
y Turismo**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO
OCI-027-2023**

Informe de Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa

Equipo auditor: Diego Gustavo Falla Falla
Martha Lucia Ocampo Rueda
Fecha emisión: Julio de 2023



CONTENIDO

1. UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO	3
2. RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO	3
3. OBJETIVO GENERAL	3
4. ALCANCE	3
5. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO	3
6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO	4
6.1 Procesos de selección de personal	4
6.2 Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera	6
6.3 Procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa	9
6.4 Evaluación del desempeño laboral	9
6.5 Conformación de las Comisiones de Personal	12
7. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES	12
8. CONCLUSIONES	15
9. PLAN DE MEJORAMIENTO	16

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

1. UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO

Proceso de Gestión del Talento Humano

2. RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO

Coordinador Grupo de Talento Humano

3. OBJETIVO GENERAL

Verificar y evaluar el Sistema de Control Interno del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo - MinCIT, inherente a las actividades realizadas en cumplimiento de las normas de carrera administrativa, específicamente las señaladas en la Circular Externa 0010 de 2020, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, relacionadas con los procesos de selección de personal; inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera; provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales); evaluación del desempeño laboral; conformación de las Comisiones de Personal y evaluación de gestión de los riesgos identificados y administrados por el Grupo Talento Humano como primera línea de defensa.

4. ALCANCE

Se verificó el cumplimiento de la Circular Externa 0010 de 2020 y demás normas aplicables al sistema de carrera administrativa en el MinCIT, entre el 30 de abril de 2022 y abril 30 de 2023.

5. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- Circular Externa 0010 de 2020 de la CNSC. Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa
- Ley 87 de 1993, por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado 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"
- 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"
- Circular externa 011 de 2021 Instrucciones sobre el registro y/o actualización de las vacantes definitivas en Oferta Pública de Empleos de Carrera, mediante el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO
- Manual de Usuario Cargador Nuevo Registro OPEC
- 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"
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Dimensión Control Interno, Departamento Administrativo de la Función Pública, versión 5, marzo de 2023
- Política y Metodología para la Administración de Riesgos y Oportunidades DE-DR-001, versión 2, marzo de 2023
- Procedimientos TH-PR-001 "Permanencia" y TH-PR-019 "Vinculación y retiro" del MinCIT

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

6.1 Procesos de selección de personal

La planta de personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo – MinCIT está conformada por quinientos cuatro (504) cargos, de los cuales, trescientos noventa y siete (397) son de carrera administrativa y son objeto de seguimiento del presente informe.

Reporte o actualización de empleos de carrera en vacancia definitiva:

En la base de datos suministrada por el Grupo Talento Humano se observaron ciento cuarenta y siete (147) registros de cargos de carrera en vacancia definitiva. Para realizar la verificación del reporte que debe hacer el Ministerio de estos cargos en vacancia definitiva, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, módulo “Entidades” con el usuario “Cargador”, se solicitó al Grupo de Talento Humano el ingreso al Sistema SIMO, pero no fue posible el acceso a la plataforma, puesto que a la fecha no estaba asignada la realización de la actividad ni el usuario a ninguno de los funcionarios del grupo de Talento Humano.

Observación 1. Debilidad en los mecanismos de control implementados por el Grupo de Talento Humano como primera línea de defensa para la actualización de empleos de carrera en vacancia definitiva en el Sistema – SIMO

Proceso responsable: Talento Humano

Criterios: La situación evidenciada desatiende lo establecido en:

La Ley 1960 de 2019 por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004 y establece en el Parágrafo 2, del artículo 1º que: Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informará la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que ésta indique. (Subrayado fuera de texto).

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece en el artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la CNSC, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca. (Subrayado fuera de texto).

Circular Externa 0011 de 2021. Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO): determina lineamientos, según los cuales (...) Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad... (Subrayado fuera de texto).

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Procedimiento: VINCULACIÓN Y RETIRO TH-PR-019. Actividad 3 Actualizar y publicar vacantes, estableció como procedimiento: Identificar y actualizar mensualmente el cuadro de vacantes contenido en el plan anual, de acuerdo con la información contenida en la base de datos donde se maneja la planta de personal, originada por cualquiera de las causales de retiro del servicio, determinando si las mismas corresponden a vacantes definitivas o temporales.

Las vacantes definitivas previas por proveer mediante encargo se publicarán en la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el Sistema de Apoyo, para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC. (Subrayado fuera de texto)

Actividad 5 Reportar empleos vacantes a la CNSC y solicitar apertura de convocatoria; estableció como procedimiento: se reportan en el sistema SIMO de la CNSC los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva identificados en el plan anual de vacantes y se adelantan las gestiones ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los mismos a través de un concurso público de mérito (abierto, cerrado, mixtos) *(Subrayado fuera de texto)*

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su numeral 3.2.1.1: Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, de la Dimensión “Gestión con Valores para Resultados” establece la definición de estrategias que permitan garantizar que la operación de la entidad se haga acorde con la manera en la que se han documentado y formalizado los procesos *(subrayado fuera de texto)*.

Condición: El registro de las vacancias definitivas del MinCIT no pudo consultarse en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, puesto que, de acuerdo con lo informado por Talento Humano, la persona que estaba a cargo de la actividad no siguió prestando sus servicios en el Ministerio, debido a su calidad de contratista y en lo corrido del año no ha sido asignado el perfil de “cargador” a otro funcionario o contratista para que se realice esta actividad.

Causa: Ausencia de mecanismos que aseguren la continuidad de las actividades realizadas por las personas en calidad de contratistas, designadas para cumplir con el reporte de los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO una vez terminado y no renovado su contrato.

Efecto: La falta de diligenciamiento de información continua y oportuna en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC materializó un riesgo de gestión, de tipo legal, puesto que se dejó de reasignar y realizar una actividad de interés general, relacionada con el deber de reportar datos actualizados que son la base para para la planificación y toma de decisiones en cuestiones relacionadas con el talento humano en las entidades públicas.

Recomendación: Identificar posibles fallas en el cumplimiento de los procedimientos establecidos que no permiten la continua realización de actividades de registro de información en aplicativos y/o plataformas externas, que conlleven, además, a la definición e implementación de controles que aseguren el registro de información de manera permanente y oportuna, tanto en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO como en las demás plataformas y bases de datos de información a cargo del Ministerio.

Respuesta Grupo Talento Humano: A través de memorando GDTH-2023-000608, el Grupo de Talento Humano indicó lo siguiente:

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Finalmente, para verificar el cumplimiento de la solicitud de cancelación a los exfuncionarios de carrera del MinCIT, en el Registro Público de Carrera Administrativa, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con corte al 30 de abril de 2023, se consultaron los registros a través del Sistema de Gestión Documental sin obtener resultado, paso seguido, se constató que la publicación del listado de exfuncionarios¹, establecida como requisito previo en virtud del principio de publicidad, señalado en artículo 37 de la Ley 1437 de 2011 y la Circular 11 de 2020 se surtió hasta el mes de mayo², razón suficiente para concluir el incumplimiento de esta actividad.

Observación 2. Debilidad en los mecanismos de control implementados por el Grupo de Talento Humano como primera línea de defensa para la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y la actualización de empleos de carrera en vacancia definitiva en el Sistema – SIMO

Proceso responsable: Talento Humano

Criterios: Las situaciones evidenciadas desatienden lo establecido en:

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, establece en sus **artículos: 2.2.7.2 Contenido:** Del Registro Público harán parte las inscripciones vigentes, las cuales serán actualizadas cuando hubiere lugar a ello y las no vigentes por retiro de los empleados de la carrera (...); **Actualización de inscripción en el Registro Público:** Al empleado inscrito en carrera administrativa que cambie de empleo por ascenso, traslado, incorporación, reincorporación se le deberá actualizar su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Circular Externa No. 0011 de 2020 “Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa.” Numeral 1. PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE ANOTACIÓN EN EL RPCA. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, las solicitudes de anotación de inscripción, actualización, comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y cancelación deberán ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces en la entidad para la cual el empleado presta sus servicios. El término para solicitar anotaciones en el RPCA es de quince (15) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad. (Subrayado fuera de texto).

Actividad 45 Realizar el respectivo trámite en el sistema dispuesto por la CNSC para la cancelación de registro público de carrera administrativa; estableció como procedimiento: Tan pronto se tenga el acto administrativo de retiro del servidor de carrera administrativa, en un plazo máximo de 15 días hábiles, se debe registrar la anotación de cancelación del Registro público de Carrera Administrativa - RPCA en el sistema de la CNSC. (Subrayado fuera de texto).

¹ Lista de ex servidores, con registro de fechas de actos administrativos de retiro que datan del mes de octubre de 2021 al mes de enero de 2023.

² <https://www.mincit.gov.co/getattachment/ministerio/gestion/talento-humano/vinculacion-a-terceros-interesados/cancelacion-del-registro-publico-de-carrera-2023/cancelacion-del-registro-publico-de-carrera-2023.pdf.aspx>

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en su numeral 3.2.1.1: Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, de la Dimensión “Gestión con Valores para Resultados” establece la definición de estrategias que permitan garantizar que la operación de la entidad se haga acorde con la manera en la que se han documentado y formalizado los procesos (*subrayado fuera de texto*).

Condición: El registro de las vacancias definitivas del Ministerio no pudo consultarse en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, puesto que, de acuerdo con lo informado por Talento Humano, la persona que estaba a cargo de la actividad no siguió prestando sus servicios en el Ministerio, debido a su calidad de contratista y en lo corrido del año no ha sido asignado el perfil de “cargador” a algún otro funcionario para que se realice esta actividad.

Causa: Ausencia de mecanismos que aseguren la continuidad de las actividades realizadas por las personas en calidad de contratistas, designadas para cumplir con el reporte de los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO una vez terminado y no renovado su contrato.

Efecto: La falta de diligenciamiento de información continua y oportuna en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC materializó un riesgo de gestión, de tipo legal, puesto que se dejó de reasignar y realizar una actividad de interés general, relacionada con el deber de reportar datos actualizados que son la base para para la planificación y toma de decisiones en cuestiones relacionadas con el talento humano en las entidades públicas.

Recomendación: Identificar posibles fallas en el cumplimiento de los procedimientos establecidos que no permiten la continua realización de actividades de registro de información en aplicativos y/o plataformas externas, que conlleven, además, a la definición e implementación de controles que aseguren el registro de información de manera permanente y oportuna, tanto en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO como en las demás plataformas y bases de datos de información a cargo del MinCIT.

Respuesta Grupo Talento Humano:

...Ahora bien, se aclara que para dar cumplimiento a los tiempos contemplados en la Circular Externa No. 0011 de 2020, emitida por la CNSC, para la cancelación del registro de Carrera Administrativa en el SIMO 4.0, esto es quince (15) días hábiles, se debe adelantar la publicación de una certificación firmada por la Coordinación del Grupo de Talento Humano, donde se relacionan los ex servidores a los cuales se les va a solicitar la cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa, la cual debe ser publicada en la página Web del Ministerio por un tiempo de cinco (5) días hábiles, con el fin de dar cumplimiento al deber de comunicar las actuaciones administrativas, dispuesto en la Ley 1437 de 2011. En efecto, para lograr la mencionada publicación, de conformidad con los procedimientos establecidos por el Grupo de Comunicaciones del Ministerio, la solicitud de publicación debe ser remitida mínimo con tres (3) días de anterioridad a la publicación. Lo que implica que en esta etapa ya hayan transcurrido ocho (8) días hábiles del término dispuesto en la Circular antes referida. Adicionalmente, la citada certificación, debe contar con los criterios de accesibilidad, sin embargo, no se cuenta con las herramientas que conviertan los documentos en accesibles tal como lo exige el Grupo de Comunicaciones, para lo cual se sostendrá una reunión con la Oficina de Sistemas de Información para verificar este tema. Lo anterior, hace que el trámite para cancelación del registro de carrera administrativa lleve unos tiempos adicionales; sin embargo, actualmente se ha venido realizando el trámite correspondiente frente a los servidores retirados de la entidad en la presente vigencia. Por lo mencionado anteriormente, solicitamos comedidamente cambiar

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

la connotación de este a una observación, a la que de manera anticipada nos comprometemos a fortalecer los mecanismos de control establecidos.

Análisis de la OCI:

De acuerdo con lo informado por el Grupo de Talento Humano mediante escrito y en reunión posterior a la entrega del informe preliminar, se deja como observación la situación evidenciada, con el fin de hacer seguimiento a las acciones propuestas que eviten el incumplimiento del deber de reportar datos actualizados de manera oportuna en las plataformas y bases de datos a cargo del Grupo de Talento Humano.

6.3 Procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 establece que los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargado en los empleos de superior jerarquía al que ostentan en titularidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin.

Conforme a lo anterior, se realizó verificación de la información suministrada por el Grupo de Talento Humano en la cual, sesenta y siete (67) empleos de vacancia definitiva fueron provistos mediante la figura de encargo y quince (15) mediante nombramiento provisional, frente a los actos administrativos publicados en la página Web del MinCIT (imagen 2), confirmando el cumplimiento de las actividades 25 y 26 del Procedimiento TH-PR-019 "Vinculación y retiro" así como de la "Guía para el otorgamiento de encargos" TH-GU-007.

Convocatoria	Fecha de publicación	No. de cargos	Acto administrativo	Observación
Publicación	9/06/2022	17	Si	Se publicaron 8 Resoluciones en el mes de julio, 25 en agosto y 2 en diciembre de 2022
	16-06-2022	23		
	30-06-2022	12		
Resultados	29/07/2022	35 encargos otorgados		17 cargos quedaron pendientes para nombrar en provisionalidad
Convocatoria	Fecha de publicación	No. de cargos	Acto administrativo	Observación
Publicación	2/11/2022	42	Si	Una resolución publicada en noviembre de 2022
	17-11-2022	5		
Resultados	5/12/2022	32 encargos otorgados		10 cargos quedaron pendientes para nombrar en provisionalidad
Nombramientos en Provisionalidad				
Publicaciones	De mayo de 2022 a mayo de 2023	19 nombramientos	Si	Cuatro personas nombradas en encargo se retiraron quedando 15 en provisionalidad

Imagen 2. Verificación procesos de provisión transitoria - publicaciones – Fuente: Página Web MinCIT.

6.4 Evaluación del desempeño laboral

Teniendo en cuenta la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, en la cual se relacionaron 243 funcionarios de carrera administrativa con EDL definitiva, se seleccionaron 30 registros a los cuales se les verificó en la plataforma "Evaluación del Desempeño Laboral 2.0", las firmas tanto del evaluador como del evaluado, la fecha de notificación de la evaluación y la fecha en la que se ingresó el documento al aplicativo observando lo siguiente:

Evaluaciones firmadas por el evaluador y evaluado	30
Evaluaciones sin fecha de notificación	09
Evaluaciones sin ingresar al aplicativo	12

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Con observaciones³ 02
Subidas en aplicativo fuera de término⁴ 02

Observación 3. Debilidad en los mecanismos de control implementados por el Grupo de Talento Humano como primera línea de defensa para la verificación de requisitos exigidos por norma expresa, frente al diligenciamiento de la Evaluación de Desempeño Laboral.

Proceso responsable: Talento Humano

Condición: Realizada la verificación de los registros seleccionados se observó que, si bien todas las evaluaciones debidamente firmadas fueron recibidas por el Grupo de Talento Humano, no todas cumplieron con lo dispuesto en la actividad: *Aplicar el instrumento de evaluación del desempeño*⁵, del **Procedimiento TH-PR-001** Permanencia, respecto del registro de la fecha de notificación, toda vez que 5 de ellas no tenían registrada la fecha de notificación que, para el caso, su importancia radica en que en el mismo formato está invocando la norma que así lo exige, para que el funcionario evaluado pueda ejercer de manera oportuna su derecho a interponer recursos. *(Ver imagen 3)*

NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEFINITIVA

Contra la evaluación definitiva procederá el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el superior jerárquico de éste, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación, Art. 38 de la Ley 909 de 2004 y Art. 35 del decreto 760 de 2005).

DATOS	EL NOTIFICADO	QUIEN NOTIFICA
NOMBRE COMPLETO		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD		
CÓDIGO, GRADO Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO		
LUGAR Y FECHA DE NOTIFICACIÓN (Diligenciar)		

En todo caso, se debe entregar copia de la evaluación definitiva al Evaluado

PRESENTA RECURSO : SI _____ NO _____

Imagen 3. Formato de Evaluación Definitiva – Fuente: Plataforma EDL

Criterios: Adicionalmente, la situación evidenciada desatiende lo establecido en:

3 En un caso, se ingresó evaluación parcial en lugar de la definitiva; para el otro caso, no se observó en la plataforma ni en el archivo Excel: edl_informe_anual_2022_carrera_y_libre.

4 Dos evaluaciones ingresadas en el aplicativo EDL el 28 y 23 de febrero de 2023

5 Adelantar el proceso de Evaluación de Desempeño en los siguientes tiempos en la plataforma EDL: (...) Los evaluados y los evaluadores deben realizar la evaluación dentro de los 15 días hábiles siguientes al vencimiento del mencionado período y enviar el documento debidamente diligenciado al Grupo de Talento Humano.

Nota: (...) el funcionario y su evaluador cuentan con 10 días hábiles para efectuar la evaluación...

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Memorando interno: GDTH-2023-000118, de fecha 30 de enero de 2023, suscrito por el Coordinador del Grupo de Talento Humano y dirigido a todos los Directores, Consejeros, Jefes de Oficina, Asesores y Coordinadores a través del cual solicitó el envío de las evaluaciones definitivas 2022 haciendo énfasis en la siguiente precisión:

Así mismo, les recuerdo lo señalado en el "**ARTÍCULO 17** de la Resolución 1014 de 2020 "**COMUNICACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES**. *El resultado de la evaluación definitiva será notificado por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por parte del evaluador.*

Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto anteriormente evaluador enviará por correo electrónico o certificado una copia de la misma a la dirección que repose en la Historia Laboral del empleado público y dejará constancia de esta actuación, para este caso se entenderá que la notificación corresponde a la fecha en la cual fue entregada" (...).

Por lo anterior, les solicito enviar las EDL del segundo semestre, las EDL definitivas y las nuevas Concertaciones 2023-2024 debidamente **notificadas**, toda vez que dicho proceso debe estar concluido a más tardar el **lunes 21 de febrero de 2023**, en medio físico y virtual.

Imagen 4. Memorando interno: GDTH-2023-000118 – Fuente: Gestión Documental MinCIT.

La Circular Externa No. 0010 de 2020. Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa, que imparte la siguiente instrucción: (...) 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral "*resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administrada y vigiladas por la CNSC, que la EDL se haga de forma correcta y en los tiempos establecidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata*". (Subrayado fuera de texto).

Causa: Ausencia de mecanismos de verificación de las fechas en que se realiza la notificación de la evaluación de desempeño laboral definitiva al evaluado, por parte del evaluador.

Efecto: El incumplimiento de los plazos y/o términos exigidos por la norma materializó un riesgo de gestión, de tipo legal; por su parte, el no diligenciamiento de la fecha en que se lleva a cabo la notificación al funcionario evaluado da lugar al mismo riesgo, con el agravante de la posible extinción de la reclamación de un derecho exigible por parte del funcionario evaluado, puesto que no se tiene un dato cierto ni exigible para la contabilización de términos, si se llegare a presentar tal situación.

Recomendación: Definir e implementar controles que permitan asegurar y conocer la fecha de notificación de la evaluación definitiva al evaluado, tanto en el documento físico entregado al Grupo de Talento Humano como en el aplicativo donde se genera y dispone finalmente el documento.

Respuesta Grupo Talento Humano:

Sobre este aspecto en particular, es de mencionar que, la población total de las 243 evaluaciones de los servidores de carrera administrativa fue debidamente notificadas por el evaluado y el evaluador. Sin embargo, resulta relevante indicar que, si bien es cierto que, de una muestra de 30 servidores, se detectó que 9 de ellos, faltaba registrar la fecha de la notificación en el correspondiente formulario (físico), también lo es que las evaluaciones antes mencionadas, sí fueron realizadas oportunamente en la plataforma 2.0, destinada para tal fin, adicionalmente ningún servidor de la Entidad presentó los recursos de ley, para la evaluación definitiva correspondiente a la vigencia 2022 – 2023. Con fundamento en las anteriores consideraciones,

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

de manera comedida le solicitamos cambiar la connotación de este a una observación, teniendo en cuenta que el registro de la calificación se encuentra en el sistema dispuesto por la entidad para ello.

Análisis de la OCI:

De acuerdo con lo informado por el Grupo de Talento Humano por escrito y en reunión posterior a la entrega del informe preliminar, la formalización y entrega física de las evaluaciones se tuvo que gestionar primero en la plataforma de EDL y de acuerdo con lo observado todas se tramitaron a través de esta, sin embargo, se detectó que en 9 de ellas faltaba registrar la fecha de notificación en el correspondiente formulario (físico), por lo que se mantiene como observación la situación evidenciada.

6.5 Conformación de las Comisiones de Personal

El resultado de la verificación del proceso de elección y conformación de la Comisión de Personal del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para el periodo 2021 – 2023 quedó registrado en el informe de seguimiento elaborado por la Oficina de Control Interno en la vigencia 2022, por tanto, a la fecha no hay lugar a verificar el cumplimiento de lo indicado en el presente numeral.

7. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y CONTROLES

La aplicación de la Política y Metodología para la Administración de Riesgos busca concientizar a todos los servidores y colaboradores del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo sobre la importancia de la gestión preventiva y el autocontrol⁶ respecto del cumplimiento de las actividades del día a día, para la correcta identificación, valoración, tratamiento, monitoreo y seguimiento de los riesgos y controles ejecutados conforme al esquema de responsabilidades,⁷ de las cuatro líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Gestión MIPG.

La Circular Externa No. 0010 de 2020, a través de la cual la CNSC solicita a las Oficinas de Control Interno verificar los procesos de selección de personal, evaluación y 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 con el fin de identificar posibles irregularidades o vulneración de las normas de carrera administrativas dentro de la Entidad, proporciona una oportunidad para que situaciones como las descritas en párrafos anteriores, que dieron lugar a materialización de riesgos se les haga un análisis de causas, le sean aplicados controles y se logre evitar de nuevo su materialización.

Observación 4. Evaluación de riesgos y controles identificados e incluidos en el mapa de riesgos del MinCIT, asociados a las actividades verificadas según la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC

Proceso responsable: Talento Humano, como primera línea de defensa, conformada por el líder del proceso y equipo de trabajo y Oficina Asesora de Planeación Sectorial como segunda

⁶ Política y Metodología para la Administración de Riesgos y Oportunidades DE-DR-001, versión 2, Ministerio de Comercio, industria y Turismo, marzo de 2023.

⁷ Resolución Número 720 de mayo de 2022, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, "Por la cual se reforma y actualiza la implementación del Modelo Integrado de planeación y Gestión – MIPG y se dictan otras disposiciones"

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

línea de defensa, con fundamento en el Componente: Evaluación de Riesgos, establecida en la Resolución 720 de 2022.

Condición: Verificada la “Matriz Riesgos y Controles de Gestión Consolidada” publicada en la página web del MinCIT, en concordancia con las actividades registradas en los procedimientos: **TH-PR-001** “Permanencia” y **TH-PR-019** “Vinculación y retiro” frente a los requisitos normativos contenidos en la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la CNSC, relacionados con: **(i)** la evaluación del desempeño laboral, **(ii)** la selección de personal, **(iii)** la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, **(iv)** la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera y **(v)** la conformación de la Comisión de Personal, no se observaron riesgos relacionados con los requisitos enunciados en la citada circular. **(Imagen 5)**

Adicional a lo anterior, se observó debilidad en la descripción de los riesgos: R1 y R3 e incoherencia en los controles asociados a ellos, puesto que no son claros ni específicos; si bien los elementos que componen su estructura se encuentran presentes no se identifica la “causa raíz”, de acuerdo con la estructura establecida en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas v5, que en su numeral 2.5 Descripción del riesgo: “(...) forma como se puede manifestar el riesgo, así como sus causas inmediatas y causas principales o raíz. (...) Causa raíz: es la causa principal o básica, corresponden a las razones por la cuales se puede presentar el riesgo, son la base para la definición de controles en la etapa de valoración del riesgo.”

PROCEDIMIENTOS	ACTIVIDADES REGISTRADAS CON PUNTOS DE CONTROL	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO IDENTIFICADO	CONTROLES ASOCIADOS A LOS RIESGOS IDENTIFICADOS
TH-PR-001 Gestión del Talento Humano - Permanencia (14 actividades- 3 puntos de control: R1)	(2) Formular y socializar los compromisos gerenciales a partir de Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico y Plan de Acción Anual. (5) Realizar seguimientos semestrales y la evaluación (10) Enviar comunicación para adelantar la Evaluación del Desempeño Laboral.	R1: Posibilidad de afectación reputacional por sanciones de entes de control, debido al no cumplimiento del proceso de <u>evaluación</u> de acuerdo con la normatividad vigente.	Formular y socializar los compromisos gerenciales a partir de Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico y Plan de Acción Anual.
TH-PR-019 Gestión del Talento Humano - Vinculación y Retiro (64 actividades - 12 puntos de control: R3 y RC20)	(6) Verificar la correlación de las vacantes reportadas con la base de datos de la planta de personal (12) (19) (32) Verificar el cumplimiento de los requisitos académicos y la experiencia laboral requerida para desempeñar el cargo (15) (23) (27) (34) (39) (44) Verificar el cumplimiento de la normatividad vigente en la vinculación y retiro del talento humano (42) (53) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos (R3) (RC20) *	R3: Posibilidad de pérdida reputacional o económica por sanciones de entes de control, por <u>contratación</u> de funcionarios sin la competencia. **RC20: Posibilidad de pérdida reputacional por queja o reclamo de los grupos de valor por vinculación de personal donde se advierta conflicto de intereses y/o inhabilidades O incompatibilidades	Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos **Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos. **Realizar las actividades del cronograma de actividades de la política de integridad.

Imagen 5. Procesos, Riesgos y Controles – Fuente: ISOLUCIÓN MinCIT. - <https://www.mincit.gov.co/ministerio/planeacion/matriz-riesgos-de-gestion>

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Criterios: La situación evidenciada desatiende lo establecido en:

La Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, versión 5, Dirección de Gestión y Desempeño Institucional, Función Pública, diciembre de 2020, establece en el paso 2 “Identificación del Riesgo”, “Importante: Los riesgos deben incluir el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Para qué?, ¿Cuándo?, ¿Cuánto? Si no están bien definidos los objetivos, no se puede continuar con la metodología de gestión del riesgo”.

En concordancia con lo anterior, el numeral **3. Descripción del Riesgo, de la Política y Metodología para la Administración de Riesgos y Oportunidades**, DE-DR-001, Versión 2, Ministerio de Comercio, industria y Turismo, marzo de 2023, define: Los Riesgos se identifican a partir del Marco Estratégico del MinCIT, o el documento que establezca el direccionamiento estratégico, que estará asociado a aquellos eventos o situaciones que pueden entorpecer el normal desarrollo de los objetivos estratégicos o del proceso. La descripción del riesgo debe contener todos los detalles que sean necesarios y que sea fácil de entender tanto para el líder del proceso como para las personas ajenas a él. A continuación, se relaciona la estructura que facilita su redacción y claridad. *(Subrayado fuera de texto).*

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Versión 5, Función Pública, marzo de 2023. En la *Dimensión “Gestión con Valores para Resultados”*, que en su numeral “3.2.1 Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos” establece: “Trabajar por Procesos. (...) En este punto, los aspectos mínimos que una entidad debe tener en cuenta para trabajar por procesos son los siguientes: Revisar y analizar permanentemente el conjunto de procesos institucionales, a fin de actualizarlos y racionalizarlos (recorte de pasos, tiempos, requisitos, entre otros). Los jefes de las áreas de planeación lideran y facilitan los parámetros para el trabajo por procesos de la entidad, Sin embargo, la responsabilidad de su mantenimiento y mejora recaen en cada uno de los líderes de los procesos y sus grupos de trabajo”. *(Subrayado fuera de texto).*

Dimensión “Control Interno”, numeral 7. “Implementación de los componentes del Control”, que establece: “Implementar las actividades de monitoreo y supervisión continua en la entidad. Este tipo de actividades se pueden dar en el día a día de la gestión institucional o a través de evaluaciones continuas y separadas (autoevaluación, auditorías) , y su propósito es valorar: (i) la efectividad del control interno de la entidad pública; (ii) la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos; (iii) el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos; y (iv) los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias, y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento de la entidad pública (...) En ese orden de ideas se busca que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, que contribuirán al cumplimiento de los objetivos institucionales. Se convierte, entonces, la autoevaluación en el mecanismo de verificación y evaluación, que le permite a la entidad medirse a sí misma, al proveer la información necesaria para establecer si ésta funciona efectivamente o si existen desviaciones en su operación, que afecten su propósito fundamental”. (página 128) *(Subrayado fuera de texto)*

Causa: La situación evidenciada refleja debilidad tanto en la identificación y valoración de riesgos, como en la definición y diseño de controles asociados a las actividades a cargo de la primera línea de defensa, así como también, falta de monitoreo y seguimiento por parte de la segunda línea de defensa respecto del seguimiento a los mapas de riesgos, su verificación y eventual actualización, de acuerdo con los cambios establecidos en la Política de Administración de Riesgo y demás normas concordantes.

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

Efecto: La inadecuada identificación de riesgos y la incorrecta definición de controles podrían generar la materialización de riesgos que afectan el cumplimiento de los objetivos y actividades registradas en los procedimientos: **TH-PR-001** "Permanencia" y **TH-PR-019** "Vinculación y retiro" conllevando a la generación de sanciones por incumplimientos de carácter normativos

Recomendación: Fortalecer la gestión de riesgos verificando el cumplimiento de los criterios establecidos en la política y en la metodología de administración de riesgos para la descripción de estos y la definición de controles que los mitiguen.

Respuesta Grupo Talento Humano:

En relación con la Observación preliminar 4. Evaluación de riesgos y controles identificados e incluidos en el mapa de riesgos del MinCIT, asociados a las actividades verificadas según la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, se acoge la citada observación, teniendo en cuenta que es necesario analizar la necesidad de identificar nuevos riesgos y definir nuevos controles relacionados con los procedimientos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores del MinCIT.

Análisis de la OCI:

Teniendo en cuenta que en la respuesta dada por el Grupo de Talento Humano se acepta la situación observada, ésta se mantiene con el fin de que se identifiquen nuevos riesgos y se definan nuevos controles relacionados con los procedimientos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores del MinCIT.

8. CONCLUSIONES

- Como resultado del seguimiento realizado se observó que parte de las actividades verificadas en virtud de la Circular Externa 0010 de 2020 se llevan a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos; se destaca la disposición y entrega oportuna de la información requerida al Proceso de Talento Humano, sin embargo, para las actividades que deben realizarse de manera permanente y son ejecutadas por contratistas que por diversas razones no continúan en la entidad o por la rotación continua de personal se recomienda el fortalecimiento de controles para que no se vea afectado el cumplimiento de las mismas, en los tiempos que establece la norma con el fin de evitar posibles sanciones por su incumplimiento.

- Se evidenciaron debilidades frente a la actualización permanente del registro de las vacantes definitivas en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, puesto que, si bien la actividad se encuentra registrada en un procedimiento, esta no tiene definidos controles que eviten la materialización de riesgo de gestión por incumplimiento normativo, por ser una actividad de obligatorio cumplimiento, porque su inobservancia puede generar sanciones al Ministerio y porque los datos que se ingresan al Registro Público de Carrera tienen como objetivo proporcionar información actualizada para la planificación y toma de decisiones en cuestiones relacionadas con el talento humano en las entidades públicas.

- Para el caso de la solicitud de inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera de los servidores, en el SIMO, se evidenció que la actividad no se ha realizado de manera permanente, de acuerdo con los términos establecidos y que, si bien se encuentra

 Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	Seguimiento al cumplimiento de normas de Carrera Administrativa	Código: ES-FM-004
		Versión: 04
		Vigente: 06/07/2021

registrada en un procedimiento, no tiene definidos controles que eviten la materialización de riesgo de gestión por incumplimiento normativo, por ser una actividad de obligatorio cumplimiento y porque su inobservancia puede generar sanciones al Ministerio.

- Conforme a la verificación realizada a las evaluaciones del desempeño laboral EDL, se resalta la aplicación de estrategias de información publicadas en la Mintranet para su realización, no obstante, se recomienda continuar con la reiteración de información respecto de la importancia de realizarlas en los tiempos establecidos y su total diligenciamiento, haciendo énfasis, especialmente, en la fecha de notificación de la evaluación al evaluado.
- Asimismo, en vista de que el aplicativo o sistema propio de evaluación adoptado por el MinCIT se encuentra en fase de prueba, se recomienda tener en cuenta la posibilidad de crear la funcionalidad de la fecha de elaboración y notificación de la evaluación definitiva, así como su ingreso obligatorio en el aplicativo luego de ser firmada por las partes y los demás ajustes que se requieran puesto que, los datos que allí se registran podrían ser requeridos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como insumo para los futuros informes de evaluación generados por la citada entidad⁸
- Frente a las inconsistencias observadas respecto de la administración de riesgos se debe analizar la necesidad de identificar nuevos riesgos y definir nuevos controles relacionados con los procedimientos de ingreso, retiro y permanencia de funcionarios, teniendo en cuenta la descripción, elementos, características y componentes señalados tanto en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, como en la Política de Administración de Riesgo y demás normas concordantes.

9. PLAN DE MEJORAMIENTO

Luego de recibir las respuestas al informe preliminar de seguimiento se generaron cuatro (4) observaciones que deben ser formuladas, mediante Plan de Mejoramiento que se adjunta al informe final remitido al Grupo de Talento Humano.

⁸ Informe Evaluación del Desempeño Laboral 2019-2020 2020-2021. Datos relevantes Bogotá D.C., diciembre de 2020, CNSC, Página 16.

(...) 2.1 Reporte General de entidades y de usuarios (...) Al respecto, se precisa que a la fecha no se cuenta con los datos consolidados de las fases del proceso realizadas en cada una de las entidades que cuentan con sistema propio. No obstante, la CNSC adelanta en este momento un proyecto de integración, que permitirá acceder a los datos relacionados con las mismas, el cual se convertirá en un insumo para futuros informes.