 <p>Comercio, Industria y Turismo</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO</p>	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026



Comercio, Industria y Turismo



**OFICINA DE CONTROL INTERNO
OCI-017-2026**

Informe de auditoría interna al proceso de Gestión del Talento Humano


Aprobó: Ángela Mónica Castro Mora – Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Equipo auditor

Wellfin Canro Rodríguez
Martha Lucia Ocampo Rueda
Danisa Bencic Cárdenas

Fecha emisión: 21 de mayo de 2026

TRD OCI 107– 34,16


	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

CONTENIDO

1. UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA	4
2. RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA	4
3. OBJETIVOS	4
3.1 General	4
3.2 Específicos	4
4. ALCANCE	5
5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA INTERNA	5
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA	7
6.1 Metodología general	7
6.2 Liquidación de nómina	8
6.2.1 Prima de navidad	10
6.2.2 Prima de vacaciones y bonificación por recreación	11
6.2.3 Gestión de riesgos	12
6.3 Práctica laboral de carácter formativo	13
6.4 Código de integridad	15
6.5 Prevención y atención de acoso laboral	19
6.6 Revisión efectividad acciones	21
7. HALLAZGOS	22
7.1 Liquidación de nómina	22
7.1.1 Prima de navidad	22
7.1.2 Gestión de riesgos	24
7.2 Práctica laboral de carácter formativo	27
7.3 Código de integridad	38
8. CONCLUSIONES	39
9. RECOMENDACIONES	40

 <p>Comercio, Industria y Turismo</p>	<p>INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO</p>	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

10. PLAN DE MEJORAMIENTO (DE REQUERIRSE) _____ 41

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

1. UNIDAD OBJETO DE AUDITORÍA INTERNA

Proceso de Gestión de Talento Humano

2. RESPONSABLE DE AUDITORÍA INTERNA

Secretaría General
 Coordinación del Grupo de Talento Humano
 Comité de Convivencia Laboral


3. OBJETIVOS

3.1 General

Evaluar los controles y riesgos establecidos en el proceso de gestión del talento humano relacionados con la liquidación de la nómina y los lineamientos del código de integridad, directrices frente al acoso laboral y efectividad de las acciones de mejora de anteriores auditorías interna realizadas por la Oficina de Control Interno, a fin de contribuir con el fortalecimiento del sistema de control interno del Ministerio.

3.2 Específicos

- Verificar que la liquidación de la nómina se haya calculado según los criterios y normativa establecida.
- Verificar el Procedimiento instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo TH-PR-002 versión 7 de 2023, con énfasis en la afiliación y pagos a la Administradora de Riesgos Laborales de los estudiantes que desarrollan su práctica laboral en Colombia y en el extranjero.
- Revisar el cumplimiento de lineamientos del código de integridad, con énfasis en las conclusiones identificadas en el anexo del código y lo establecido en la Circular Conjunta 004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) relacionada con integridad pública.
- Verificar el cumplimiento de las directrices internas de acoso laboral, frente a la Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública y otra normativa externa
- Revisar la efectividad de las acciones de mejoramiento cumplidas producto de las auditorías realizadas por parte de la Oficina de Control Interno a este proceso.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

4. ALCANCE

Esta evaluación se enmarcó en las actividades ejecutadas por el Ministerio durante el periodo 01 de enero de 2025 al 28 de febrero de 2026 y comprendió los siguientes cinco (5) aspectos:


- Procedimiento liquidación de nómina con código TH-PR-020, versión 1 de 2020, con énfasis en: a) prestaciones liquidadas y pagadas de Prima de vacaciones, prima de navidad y bonificación por recreación, según muestra seleccionada y b) los riesgos fiscal TH-RF1 y gestión TH-RG3 de las matrices de riesgos versión 3 de 2024 y 16 de 2025; respectivamente.
- Procedimiento instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo TH-PR-002 versión 7 de 2023¹.
- Código de integridad, con código TH-DR-014, versión 0 de 2025, frente a las actividades desarrolladas sobre las conclusiones registradas en su anexo, la identificación de los riesgos y controles de integridad en el desarrollo de la misionalidad del Ministerio y lo establecido en la Circular Conjunta 004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) relacionada con integridad pública.
- Protocolo acoso sexual laboral, con código TH-DR, versión 1 de 2024, capítulo 1 prevención y atención contra el acoso laboral, frente a los lineamientos contenidos en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Acciones de mejoramiento cumplidas producto de las auditorías por parte de la Oficina de Control Interno, a fin de identificar su efectividad.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORIA INTERNA

Generales

- Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

¹ Se retira del alcance informado mediante memorando ODCI-2026-000140 del 13/03/2026 la siguiente redacción del segundo aspecto relacionado con la práctica laboral «, con énfasis en la afiliación y pagos a la Administradora de Riesgos Laborales, según muestra seleccionada». Lo anterior, teniendo en cuenta que se realizó una revisión general del procedimiento debido a la existencia de pasantes que desarrollan su práctica en el extranjero y que no cuentan con afiliación a ARL. En consecuencia, también se ajusta el objetivo específico.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, versión 6.1 de 2026.
- Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, versión 6 de 2022.
- Guía para la gestión integral de riesgos en entidades públicas expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, versión 7 de 2025.

Liquidación de Nómina

- Decreto Ley 1045 de 1978, Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
- Decreto 3357 de 2009, por el cual se dictan normas sobre el Régimen Salarial y Prestacional de los servidores públicos diplomáticos, consulares y administrativos del Ministerio de Relaciones Exteriores y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 611 de 2025, Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.
- Procedimiento liquidación de nómina con código TH-PR-020, versión 1 de 2020.


Práctica laboral

- Decreto 055 de 2015, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, el cual establece la afiliación obligatoria de los estudiantes en práctica al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Resolución 3546 de 2018. [Ministerio del Trabajo]. por la cual se regulan las prácticas laborales en el sector público y privado para los estudiantes de programas de formación complementaria
- Procedimiento instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo TH-PR-002 versión 7 de 2023.

Código de integridad

- Circular Conjunta 004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) relacionada con integridad pública.
- Código de integridad, con código TH-DR-014, versión 0 de 2025

Prevención y atención de acoso laboral

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio de Trabajo, Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- Circular Conjunta No. 100-004-2024 expedida por el Ministerio del Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con lineamientos para prevención, atención y sanción del acoso laboral en las entidades públicas.
- Resolución 1470 de 2023, por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, para el periodo 2023-2025 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución No. 0383 del 27 de febrero de 2026, por el cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Ministerio para el periodo 2026-2028.
- Política y metodología para la administración de riesgos DE-DR-001, versión 4 expedida por el MinCIT en noviembre de 2024
- Protocolo acoso sexual laboral, con código TH-DR, versión 1 de 2024
- Manual de Gestión de la Seguridad y Privacidad de la Información, que establece los elementos estratégicos, tácticos y operativos para implementar, mantener y evaluar la gestión de la seguridad y privacidad de la información en el MinCIT.
- Declaración de Aplicabilidad de Controles el cual proporciona la documentación de controles del Anexo A.1. de la Norma Técnica ISO/IEC 27001:2022 implementados en el MinCIT, Industria y su aplicabilidad y aspectos relacionados con la protección de los Activos de Información institucionales y la seguridad de los datos.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA INTERNA


6.1 Metodología general

La auditoría interna se desarrolló siguiendo un enfoque sistemático, objetivo y documentado, con base en las fases establecidas el Manual de Auditoría Interna ES-DR-001 del Ministerio de Comercio Industria y Turismo – MinCIT.

Para la ejecución de la auditoría interna se realizaron las siguientes solicitudes y entregas de información a través de gestión documental, así como el desarrollo de las pruebas para evaluar los 5 aspectos definidos en el alcance de la auditoría interna:

Tabla No. 1 Relación de solicitudes de información

No.	Solicitud	Fecha	Respuesta	Fecha	Dependencia
1	ODCI-2026-000154	19-mar-26	GDTH-2026-000374	27-mar-26	Coordinación grupo de Talento Humano.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026


No.	Solicitud	Fecha	Respuesta	Fecha	Dependencia
2	ODCI-2026-000153	19-mar-26	GDTH-2026-000374	27-mar-26	Coordinación grupo de Talento Humano.
GDRCC-2026-00065			27-mar-26	Coordinación de Relación al Ciudadano.	
CDC-2026-000001			27-mar-26	Presidente del Comité de Convivencia Laboral.	
3	ODCI-2026-000152	19-mar-26	OAPS-2026-000047	26-mar-26	Oficina Asesora de Planeación Sectorial
4	ODCI-2026-000151	19-mar-26	GDT-2026-000031	24-mar-26	Coordinación Grupo de Tesorería
5	ODCI-2026-000150	19-mar-26	GDC-2026-000020	25-mar-26	Coordinación Grupo de Contabilidad
6	ODCI-2026-000149 y 000174	19 y 26-mar-26	OSI-2026-000076	07-abr-26	Oficina de Sistemas de Información
7	ODCI-2026-000185	06-abr-26	GDTH-2026-000397	09-abr-26	Coordinación grupo de Talento Humano.
8	ODCI-2026-000186	07-abr-26	GDTH-2026-000418	15-abr-26	Coordinación grupo de Talento Humano.
9	ODCI-2026-000194	20-abr-26	GDTH-2026-000464	24-abr-26	Coordinación grupo de Talento Humano.
10	ODCI-2026-000222	27-abr-26	GDTH-2026-000475	30-abr-26	Coordinación grupo de Talento Humano.
11	ODCI-2026-000235	04-may-26	GDTH-2026-000569	11-may-26	Coordinación grupo de Talento Humano.

Fuente: Elaboración Propia OCI

A continuación, se describen las pruebas realizadas y resultados obtenidos para cada uno de los aspectos descritos en el alcance:

6.2 Liquidación de nómina

Para evaluar el procedimiento liquidación de nómina con código TH-PR-020, versión 1 de 2020, con énfasis en: a) prestaciones liquidadas y pagadas de Prima de vacaciones, prima de navidad y bonificación por recreación y b) los riesgos fiscal TH-RF1 y gestión TH-RG3 de las matrices de riesgos versión 3 de 2024 y 16 de 2025; respectivamente, se tuvo en cuenta la información enviada por el Grupo de Talento Humano mediante

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

memorandos GDTH-2026-000315-374 - 418 - 464 y 475 del 06 y 27 de marzo y 15, 24 y 30 de abril de 2026; respectivamente.

Con base en lo anterior, se identificaron 394 personas con registros de nómina en noviembre y diciembre de 2025, para estos casos, se realizaron los recálculos de los tres (3) factores, así:

- Prima de vacaciones: De 281 personas que disfrutaron vacaciones, se estableció una muestra de 17 registros; es decir, del 6% y se realizó el recálculo con base en la siguiente formula suministrada por el grupo de Talento Humano:

FACTORES BASE DE PRIMA DE VACACIONES	Aplicación
Sueldo Básico	Valor total mensual
Gastos de Representación (Empleo con el derecho)	Valor total mensual
Prima Especial (Funcionarios del Exterior)	Valor total mensual
Prima Técnica Salanal (A quien se le reconoce)	Valor total mensual
Auxilio de Transporte (Aquellos que tengan derecho a percibirlo)	Valor total mensual
Subsidio de Alimentación (Aquellos que tengan derecho a percibirlo)	Valor total mensual
Bonificación por Servicios	Doceava parte de la prestación causada y pagada
Prima de Servicios	Doceava parte de la prestación causada y pagada

FORMULA
$PV = \left(\frac{\text{Sumatoria Factores Base}}{30 \text{ días}} \right) \times 15$

Fuente: memorando GDTH-2026-000315


- Bonificación por recreación: De 281 personas que disfrutaron vacaciones, se estableció una muestra de 17 registros; es decir, del 6% y se realizó el recálculo con base en la siguiente formula proporcionada por el grupo de Talento Humano:

FACTORES BASE DE BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	Aplicación
Sueldo Básico	Valor total mensual

FORMULA
$BER = \left(\frac{\text{Sueldo Básico}}{30 \text{ días}} \right) \times 2$

Fuente: memorando GDTH-2026-000315

- Prima de navidad: sobre las 394 personas; es decir, el 100% de la muestra y se realizó el recálculo con base en la siguiente formula suministrada por el grupo de Talento Humano:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

FACTORES BASE DE PRIMA DE NAVIDAD	Aplicación
Sueldo Básico	Devengado a 30 de noviembre
Gastos de Representación (Empleo con el derecho)	Valor total mensual
Prima Especial (Funcionarios del Exterior)	Valor total mensual
Prima Técnica Salarial (A quien se le reconoce)	Valor total mensual
Auxilio de Transporte (Aquellos que tengan derecho a percibirlo)	Valor total mensual
Subsidio de Alimentación (Aquellos que tengan derecho a percibirlo)	Valor total mensual
Bonificación por Servicios	Doceava parte de la prestación causada y pagada en la vigencia de reconocimiento
Prima de Servicios	Doceava parte de la prestación causada y pagada en la vigencia de reconocimiento
Prima de Vacaciones	Doceava parte de la prestación causada y pagada en la vigencia de reconocimiento

FORMULA
$PN = \left(\frac{\text{Sumatoria Factores Base}}{360 \text{ días}} \right) \times \text{Días de servicios efectivamente prestados}$

Fuente: memorando GDTH-2026-000315


6.2.1 Prima de navidad

Respecto de los recálculos realizados al 100% de las 394 personas y con base en la información entregada inicialmente mediante memorando GDTH-2026-000374, se identificaron 13 registros con diferencias mayores o menores a \$1.

En respuesta de la justificación a estas diferencias, el Grupo de Talento Humano con radicado No. GDTH-2026-000374 indicó que se debía a que el archivo entregado inicialmente reportaba un valor incorrecto en la prima por servicios prestados, por lo anterior se solicitaron los comprobantes de nómina y se confirmó que el valor correcto de la prima por servicios es el informado en la comunicación mencionada y no el registrado en el archivo inicialmente suministrado. Por tanto, no se identificaron diferencias.

No obstante, al realizar los recálculos del personal activo al 31 de diciembre de 2025 que solicitaron y se le concedieron licencias no remuneradas durante la vigencia 2025, se identificaron 5 casos en que se liquidó la prima de navidad sin descontar la totalidad de los días otorgados en las licencias.

Por otra parte, de las 394 personas se identificaron 4 exfuncionarios (3 por renunciadas y 1 por pensión) a los cuales se les reconoció la prima de navidad completa; no obstante, las situaciones administrativas se produjeron entre el 24 de noviembre de 2025 y el 12 de diciembre de 2025. Por lo tanto, se revisaron los comprobantes de nómina de noviembre y diciembre de 2025 y los actos administrativos de liquidación

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

definitiva, con el fin de confirmar si los días no laborados fueron descontados efectivamente.

De la anterior prueba, se identificó conformidad dado que en la liquidación se tomó en consideración la prima reconocida y pagada a los exfuncionarios.

6.2.2 Prima de vacaciones y bonificación por recreación

De las 394 personas, se identificaron 281 que disfrutaron vacaciones en 2025, de acuerdo con los filtros realizados al archivo suministrado inicialmente por el Grupo de Talento Humano mediante memorando GDTH-2026-000374.

Por tanto, a las 281 personas que disfrutaron vacaciones se les realizó el recálculo y se identificaron 87 con diferencias entre \$0 y \$500 pesos. Las 194 personas restantes presentaron diferencias que oscilan entre los \$3 mil pesos y \$8 millones de pesos.

De los 194 casos, el Grupo de Talento Humano justificó las diferencias a través de memorando GDTH-2026-000374, así:


“En relación con las diferencias identificadas, se precisa que, para algunos casos con treinta (30) días reconocidos de prima de vacaciones, los valores corresponden a los totales liquidados al momento del disfrute de las vacaciones. No obstante, en situaciones donde el disfrute comprende los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025, únicamente debe considerarse la prima correspondiente al periodo cuyo inicio de disfrute se da en la vigencia 2025.

En este sentido, el cálculo efectuado por la Oficina de Control Interno presenta diferencias, dado que toma en consideración la totalidad de los valores sin discriminar la vigencia aplicable, lo que genera resultados superiores a los inicialmente reportados.

Para el cálculo de la prima de vacaciones, es importante tener en cuenta que los factores utilizados corresponden a los causados al momento del disfrute. Esto implica que, en algunos casos, se incorporaron factores como Bonificación por Servicios y Prima de Servicios correspondientes a la vigencia 2024, los cuales no se encuentran desagregados en el archivo de Excel inicialmente remitido.

Por lo anterior, al realizar un recálculo únicamente con los valores visibles en el archivo, sin considerar la composición de dichos factores, se pueden generar diferencias frente a los resultados originalmente obtenidos”

Considerando lo anterior para seleccionar la muestra se utilizó el formato ES-FM-030 denominado Selección de la muestra, aplicando los siguientes criterios:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Fecha de inicio de vacaciones posterior a julio de 2025
- Diferencias superiores o inferiores a los \$10 mil pesos, identificadas en el recálculo inicialmente realizado por OCI y que al momento del inicio de vacaciones contaría con:
 - La prima de servicios 2025 reconocida y pagada.
 - La bonificación por servicios prestados estuviese con el incremento salarial del año 2025.
 - No contaran con ausentismos.

Lo anterior arrojó un total de 17 personas, para lo cual se solicitó al Grupo de Talento Humano los actos administrativos de vacaciones y los archivos Excel que soportan las liquidaciones respectivas, a fin de verificar la correcta liquidación de prima de vacaciones y bonificación por recreación.

Del resultado, se obtuvo que:

- No se identificaron diferencias en el cálculo y reconocimiento de la prima de vacaciones superiores o inferiores a \$1 peso.
- No se identificaron diferencias en el cálculo y reconocimiento de bonificación por recreación superiores o inferiores a \$1 peso.


6.2.3 Gestión de riesgos

Conforme al análisis preliminar de los riesgos TH-RF1 y TH-RG3 registrados en las matrices de riesgo versión 3 de 2024 y 16 de 2025, realizado en la etapa de planeación de la auditoría interna, se revisó la estructura de redacción de riesgo, el diseño de controles y su ejecución, teniendo en cuenta la información entregada por el Grupo de Talento Humano, a fin de verificar el cumplimiento de los criterios establecidos en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas, versión 6 de 2022, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los riesgos mencionados contienen la siguiente redacción:

- Riesgo fiscal TH-RF1. Posibilidad de efectos dañosos sobre recursos públicos por errores en la liquidación de la nómina. (cuenta con 4 controles)
- Riesgo de gestión TH-RG3. Posibilidad de afectación económica por errores en la nómina (liquidación y pago) debido al inadecuado registro de las novedades (cuenta con 3 controles)

Como resultado del análisis, se observó lo siguiente frente a la estructura de redacción del riesgo, diseño y ejecución de controles:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- **Estructura de redacción del riesgo**

- No se encuentra presente la causa raíz en el riesgo fiscal TH-RF1

- **Diseño de controles**

Riesgo TH-RG3

- 2 de los 4 controles del riesgo TH-RG3 están repetidos; por lo tanto, el riesgo no cuenta con 4 controles, sino con 2.
- En los 2 controles del riesgo TH-RG3 no es claro el responsable del control, dado que existen dos cargos documentados (Profesional y/o técnico)
- No se documentó la desviación del control en el diseño de los 2 controles.

Riesgo TH-RF1


- En los 2 controles del riesgo TH-RG3 no es claro el responsable del control, dado que existen dos cargos documentados (Profesional y/o técnico).
- Los controles de este riesgo atacan errores frente a las novedades de nómina, deducciones y prima técnica para funcionarios; no obstante, no contempla los demás conceptos de nómina, como por ejemplo las cesantías que corresponde a un hallazgo de auditoría interna realizada en el año 2025, comunicada mediante oficio No. ODCI-2025-000191 y que se relacionaba con error en la liquidación de pago de cesantías.
- No se documentó la desviación del control en el diseño de los 3 controles.

- **Ejecución de los controles:** mediante memorando ODCI-2026-000154 la OCI solicitó al Grupo de Talento Humano las evidencias de la ejecución de los controles; sin embargo, en los soportes de la respuesta de Talento Humano a través del radicado No. GDTH-2026-000374, no fueron suministradas. Por lo tanto, no se evidenció soporte de ejecución de los controles.

6.3 Práctica laboral de carácter formativo

Para evaluar el Procedimiento «Instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo» TH-PR-002, versión 7 de 2023, y con énfasis en la afiliación y pagos a la Administradora de Riesgos Laborales, se tuvo en cuenta la información enviada por el Grupo de Talento Humano mediante memorandos GDTH-2026-000315 -374 -397 del 06 y 27 de marzo y 09 de abril de 2026; respectivamente.

El proceso auditado informó la relación de 22 estudiantes de práctica laboral o pasantía vinculados con el Ministerio entre enero de 2025 y febrero de 2026.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

De los 22 estudiantes en práctica vinculados al Ministerio mediante acto administrativo (resolución), 16 realizaron o realizan su práctica en despachos, direcciones, subdirecciones o secretaria del Ministerio en Colombia mientras que los 6 restantes la llevan a cabo en el extranjero (5 en la oficina comercial de Washington y 1 en la Oficina comercial de Ginebra).


Respecto de los 16 que realizan o realizaron la práctica en Colombia², el Ministerio actualmente efectúa la afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y realiza los aportes correspondientes.

En cuanto a los 6 que realizan o realizaron la práctica laboral en el extranjero y de acuerdo con la parte considerativa de los actos administrativos expedidos para su vinculación, se establece que:

- El Sistema de Seguridad Social en Salud, no cubre los servicios médicos por realizar su práctica en el extranjero
- El estudiante beneficiario de la práctica laboral debe, previamente a realizar el viaje, adquirir un seguro médico internacional o póliza de salud que cubra el periodo de duración de la pasantía y un mes más, e incluya las siguientes coberturas:
 - Costos de accidentes
 - Enfermedades
 - Medicamentos
 - Servicios odontológicos por enfermedad o accidentes
 - Seguro de invalidez total o permanente
 - Asistencia legal
 - Fianzas
 - Seguros de vuelo
 - Gastos de repatriación.
- La pasantía y/o práctica no tiene remuneración, no genera ningún vínculo laboral con el Ministerio ni reconoce gasto por concepto de manutención ni desplazamiento.
- La parte resolutive registrada en los actos administrativos de los 22 pasantes establece:

² 5 estudiantes de práctica la realizan al corte del alcance de este informe y la terminan en abril de 2026.

11 estudiantes de práctica la realizaron o terminaron al corte del alcance de este informe

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- La vinculación formal a la práctica del pasante sin ninguna remuneración, ni vínculo laboral con el Ministerio, ni gastos de manutención.
- La vinculación formativa comienza con la suscripción del acta de inicio con una duración máxima de 6 meses.
- El nombre y cargo del tutor o a quien designe el Grupo de Talento Humano, el cual realiza la supervisión de las actividades a desarrollar por el pasante
- Para los pasantes en Colombia, la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales en la ARL la realizará el Ministerio
- La certificación de la práctica expedida por el o la Coordinadora del Grupo de Talento Humano del Ministerio a la terminación de esta.


De lo anterior, una vez analizada la información derivada de los soportes suministrados por el Grupo de Talento Humano y teniendo en cuenta lo señalado en la normativa externa e interna, se identificaron las siguientes situaciones:

- Inoportunidad en la afiliación y cobertura a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Ausencia e inoportunidad en los pagos a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Debilidades en la cobertura en tiempo y amparos del seguro médico internacional y/o póliza de salud.
- No se realizaron cambios en el tutor cuando se presentaron situaciones administrativas del tutor designado inicialmente.
- Inconsistencias en las certificaciones de práctica laboral expedidas.
- Procedimiento TH-PR-002 versión 7 de 2023 que no contempla actividades ni puntos de control para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo en el exterior.

6.4 Código de integridad

Respecto del código de integridad del Ministerio con código TH-DR-014, versión 0 de 2025, se verificó el cumplimiento de las actividades desarrolladas sobre las conclusiones registradas en su anexo, la identificación de los riesgos y controles de integridad en el desarrollo de la misionalidad del Ministerio y lo establecido en la Circular Conjunta 004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) relacionada con el cumplimiento de los lineamientos de las obligaciones legales en materia de integridad pública.

Para ello, se tuvo en cuenta la información enviada por el Grupo de Talento Humano mediante memorandos GDTH-2026-000315 - 374 del 06 y 27 de marzo de 2026; respectivamente y de acuerdo con los criterios establecidos en:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- El Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) versión 6.1 de 2026, política de integridad, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto de:
 - Adopción y apropiación del código de integridad
 - Incorporación de indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad.
 - Aplicación de controles y seguimiento a las acciones de implementación y desarrollo del Código de Integridad.
 - Implementación de mecanismos para la identificación, prevención, mitigación, seguimiento y control interno de los riesgos de integridad en la gestión

- La Circular Conjunta 004-2025 de 2025 de la citada entidad Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto de:
 - Designación de un servidor público como gestor de integridad para la implementación de la política de integridad pública
 - Informar al DAFP del servidor designado antes del 02 de octubre de 2025 mediante correo electrónico.
 - Aplicación y diligenciamiento del test de percepción de integridad.


De lo anterior, se identificó lo siguiente:

Adopción y apropiación del código de integridad

El Ministerio cuenta con el documento: "Código de Integridad del Servicio del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo" – Versión 0 de fecha 20 de mayo de 2025.

Respecto al proceso de apropiación del Código de Integridad del Ministerio, se relaciona en el documento final el anexo: "*Resultados Instrumentos de Medición Interno para evaluar la apropiación de Código de Integridad en el Mincit*", el cual consta de las siguientes temáticas:

- Diseño de una encuesta interna dirigida a los funcionarios del Ministerio. A través de esta se indagó:
 - Conocimiento del Código de Integridad del MinCIT
 - Efectividad de las estrategias de comunicación y socialización enfocadas a reafirmar el conocimiento de los valores institucionales
 - Los valores con mayor identificación en su comportamiento diario
 - Incorporación de los valores


	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Representatividad e importancia de valores institucionales
- Sugerencias y comentarios adicionales.
- Para responder a las anteriores preguntas de la encuesta, la entidad habilitó un link para su respuesta y estuvo disponible del 2 al 19 de mayo de 2025, el cual fue publicado en los canales internos del Ministerio y de la aplicación de las encuestas, se obtuvieron 148 respuestas.
- Según consulta realizada al código de integridad, la aplicación de las encuestas generó los siguientes resultados enfocados al fortalecimiento de la apropiación del Código de Integridad:
 - Desarrollar actividades enfocadas a fortalecer la apropiación del Código de Integridad más allá del conocimiento teórico.
 - Promover una cultura institucional donde los valores se vivan desde el ejemplo y la coherencia, no solo desde lo normativo.
 - Socialización y comunicación constante. Esta actividad debe complementarse con: i. Campañas frecuentes y dinámicas. ii. Uso de medios internos como carteleras, intranet y videos, iii. Charlas periódicas y espacios de conversación, iv. Difusión permanente, y creativa.
 - Fortalecer los procesos de capacitación e inducción.
 - Apropiación de valores desde la Alta Dirección.
 - Desarrollo de actividades lúdicas y pedagógicas.
 - Fortalecer el clima laboral y la coherencia institucional
 - Fortalecer los canales de denuncia y confidencialidad.

Incorporación de indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad

Sobre el particular se observó la relación de dos indicadores en el Código de Integridad; como son:

- **Indicador de Satisfacción:** Este indicador mide la percepción de los colaboradores sobre la efectividad del Código de Integridad. Se obtiene a través de encuestas de satisfacción de las actividades implementadas. Su fórmula de cálculo es: $(\text{Número de encuestas con satisfacción sobre el 85\%} / \text{Total De Encuestas Realizadas}) \times 100$.
- **Indicador de cumplimiento:** Este indicador mide el grado de ejecución de las actividades propuestas en el Código de Integridad. Su fórmula de cálculo: es:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

(Número de actividades propuestas en el periodo / Número de actividades desarrolladas en el período) X 100.

No obstante, los indicadores mencionados no se identificaron indicadores de impacto enfocados en temas de integridad, de forma que se garantice la medición en el tiempo de acciones como: Índice de confianza ciudadana, comportamiento de quejas y reclamos que se presentan en la entidad – Enfoque a productos, servicios y trámites, reducción de riesgos de corrupción que se espera lograr.

Aplicación de controles y seguimiento a las acciones de implementación y desarrollo del Código de Integridad.


El Grupo de Talento Humano remitió el documento “*Informe de avance socialización y actualización del documento TH-DR-014 Código de Integridad Mincit 2025*”, en el cual se relacionan las actividades adelantadas con el propósito de asegurar la apropiación de los valores y actividades de medición, socialización, incentivos y capacitaciones. El informe consolida los avances alcanzados con corte al mes de agosto de 2025, a cargo de la Coordinación de Talento Humano y la articulación con el equipo de Comunicaciones del Ministerio.

Implementación de mecanismos para la identificación, prevención, mitigación, seguimiento y control interno de los riesgos de integridad en la gestión

La entidad a través del Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) consideró en Plan de ejecución y monitoreo de dicho programa la actividad de «*Actualización de la política y metodología para la administración del riesgo en cuanto al Riesgo de Integridad*». (SIC). Por lo anterior, no se generan alertas sobre este aspecto, dado que se encuentra programado por parte de la entidad a través PTEP.

Ahora bien, respecto de la Circular Conjunta 004-2025:

- En desarrollo de la auditoría interna se identificó la designación de una servidora como Gestora de Integridad, mediante correo electrónico de fecha 5 de septiembre de 2025, remitido al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se observó la aplicación y diligenciamiento del test de percepción de integridad, de acuerdo al correo electrónico de fecha 13 de noviembre de 2025 enviado por Gestión del Talento Humano.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Este fue aplicado en la entidad entre el 22 de octubre y el 10 de noviembre del 2025. En total, 226 funcionarios y contratistas participaron en el diligenciamiento del instrumento.

- Como resultado de la aplicación, Talento Humano compartió en esta auditoria los siguientes documentos:
- Formato Excel con las respuestas del Test de Percepción sobre Integridad
- Formato de análisis consolidado, según lineamientos de Función Pública. Documento con las gráficas por pregunta generadas por el sistema.


6.5 Prevención y atención de acoso laboral

Para la evaluación de las acciones de prevención y atención del acoso laboral por parte del Ministerio, se realizaron pruebas con base en la información suministrada por el Grupo de Talento Humano mediante comunicación GDTH-2026-000374, los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral mediante comunicación GDRCC-2026-000065, y la información proporcionada por la Oficina de Sistemas de Información mediante comunicación OSI-2026-000076), así como entrevistas con los responsables.

El Ministerio conformó a través de las Resoluciones 170 de 2023 y 383 de 2026 los Comités de Convivencia Laboral para los periodos correspondientes 2023-2025 y 2026-2028.

Por consiguiente, se identificó que, con base en los lineamientos de la Resolución 3461 de 2025 y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 —orientadas a la prevención del acoso laboral, la protección de género y la salud mental— el MinCIT oficializó la conformación de su Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2026–2028 mediante la Resolución 383 de 2026, aplicando el procedimiento para la convocatoria, inscripción y proceso de elección de los representantes de los servidores públicos definido en la Circular del 15 de noviembre de 2025.

De otra parte, la Resolución 170 del 11 de diciembre de 2023, mediante la cual se formalizó el comité elegido para el periodo 2023-2025, no contempló la adopción de un reglamento interno, la suscripción de acuerdos de confidencialidad ni la definición de mecanismos y protocolos para garantizar el manejo reservado de la información sensible durante y después de la gestión de los casos; elementos que si fueron incorporados conforme a la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 y considerados en la parte motiva de la resolución que conforma el comité 2026-2028.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Se evidenció el cumplimiento en la entrega de informes trimestrales durante la gestión del Comité, así como la realización de la reunión de empalme el 10 de abril de 2026, cuyo soporte consta en correo electrónico de la misma fecha, mediante el cual se registró la información contenida en la carpeta virtual de entrega.

Finalmente, la Oficina de Sistemas de Información confirmó que el correo electrónico para la recepción de comunicaciones, previamente asignado a dos integrantes del comité saliente, quedó bajo la administración de las funcionarias designadas como presidente y secretario del nuevo comité.

En articulación con las demás disposiciones contenidas en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024, se evidenció que el Ministerio aplica los lineamientos previstos en las normas citadas, especialmente en los siguientes aspectos representativos:

Marco y naturaleza

- Instancia preventiva, mediadora y conciliatoria (no sanciona).
- No determina la existencia de acoso laboral
- Actúa con autonomía frente a la administración
- Aplica principios de imparcialidad, celeridad y autonomía y no discriminación

Conformación

- Integración paritaria (trabajadores-administración).
- Representantes de trabajadores elegidos por votación
- Vigencia de 2 años.
- No incluye personas con quejas recientes de acoso laboral.

Funciones y responsabilidades


- Recibe y tramita quejas (≤ 5 días).
- Analiza casos de manera confidencial
- Escucha a las partes de manera individual.
- Promueve diálogo, acuerdos y formulación de planes de mejora.
- Hace seguimiento mensual a compromisos.
- Remite casos a la Procuraduría si no hay acuerdo o por incumplimiento.
- Presenta recomendaciones a la Alta Dirección.
- Elabora informes trimestrales y anuales.

Funcionamiento

- Reuniones mensuales (y extraordinarias si aplica).
- Reuniones extraordinarias ante quejas urgentes.
- Quórum: mitad + 1.

Exclusiones

- No atiende acoso sexual ni violencia de género.
- Estos casos se remiten a Talento Humano, Alta Dirección o protocolos especiales.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Responsabilidades Institucionales

- Recursos físicos y operativos garantizados por la entidad.
- Apoyo y capacitación de la ARL.
- Fortalecimiento de competencias: comunicativas, liderazgo y ética.

Verificadas las medidas preventivas y correctivas adoptadas por el Ministerio frente al acoso laboral en 2025, su cumplimiento y la evidencia de su ejecución, en concordancia con la Circular No. 100-004 de 2024, se observó lo siguiente:

El Ministerio cuenta con el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 y 2026, que incluye la implementación de programas de promoción de la salud mental (como la sala “Armonízate”, talleres y alianzas estratégicas con la ARL y la caja de compensación), así como con el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 y 2026, estructurado en cinco ejes, de los cuales se destacan Equilibrio Psicosocial, Salud Mental y Diversidad e Inclusión.

Asimismo, dispone del “Protocolo de Prevención y Atención contra el acoso laboral, el acoso sexual y/o la discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo”, que establece los lineamientos, mecanismos y rutas de denuncia al interior del Ministerio.


De igual forma, cuenta con el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y violencias basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad, entre otras. Este instrumento busca promover un ambiente laboral libre de violencias y discriminación, mediante la implementación de acciones de prevención, atención y protección.

En cuanto a las medidas preventivas, se evidencian acciones como la implementación del protocolo, jornadas de sensibilización, actividades de capacitación y el fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales mediante talleres de formación. Por su parte, las medidas correctivas comprenden la identificación de riesgos psicosociales, el desarrollo de campañas de prevención, actividades de sensibilización y la implementación de estrategias de comunicación.

En conclusión, se observó cumplimiento de los lineamientos normativos aplicables.

6.6 Revisión efectividad acciones

Durante la ejecución de la auditoría interna, se realizó seguimiento a seis (6) acciones formuladas en el plan de mejoramiento del proceso, con el objetivo de verificar si estas

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

permitieron subsanar las situaciones identificadas, evaluar su efectividad y determinar su impacto en el proceso. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Tabla No. 2 Efectividad de acciones

Id.	Informe	Número de Acciones	Efectiva	No Efectiva
1	OCI-023-2023 - Informe de auditoría interna de gestión financiera y ejecución presupuestal	1	0	1
2	OCI-037-2022 - Informe Final de Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP funcionarios y Contratistas	1	0	1
3	OCI-043-2023 - Auditoría asociada a la Gestión de la Administración del Riesgo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.	1	1	0
4	OCI-025-2020 - informe seguimiento al gasto y al cumplimiento de normas de Austeridad - II trimestre de 2020.	2	2	0
5	OCI-041-2020 - Informe de auditoría a las actividades "nómina y novedades de personal" y "autoliquidación de aportes y cesantías" descritas en los procedimientos "permanencia (th-pr-001)" y "nómina (th-pr020)"	1	0	1
Total		6	3	3
Porcentaje		100%	50%	50%

Fuente: elaboración propia

Del total de actividades propuestas para subsanar los hallazgos evidenciados en las auditorías internas o seguimientos anteriores, tres (03) acciones fueron efectivas es decir el 50% y tres (03) inefectivas que corresponde al 50%.


El detalle de la revisión de las seis (6) acciones se encuentra documentado en el Anexo A del presente informe.

7. HALLAZGOS

7.1 Liquidación de nómina

7.1.1 Prima de navidad

Hallazgo 1: Diferencia en el valor reconocido en prima de navidad vigencia 2025.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Condición: Aplicada la prueba de auditoría interna de recálculo de los valores reconocidos y pagados por concepto de prima de navidad con la información entregada por Talento Humano mediante memorandos GDTH-2026-000374 y GDTH-2026-000418, se identificaron las siguientes diferencias correspondientes a servidores con licencias no remuneradas:

Tabla No. 3 Recálculo de prima de navidad

CEDULA	DÍAS Y VALORES RECONOCIDOS PARA PRIMA DE NAVIDAD		RECÁLCULOS OCI			
	DÍAS CAUSADOS PARA PRIMA DE NAVIDAD	PRIMA DE NAVIDAD 2025 RECONOCIDA Y PAGADA	DÍAS PRESTADOS SEGÚN LICENCIA NO REMUNERADA	DIFERENCIA EN DÍAS RECONOCIDOS Y REALMENTE LABORADOS	RECALCULO PRIMA DE NAVIDAD (OCI)	DIFERENCIA (Prima de vacaciones reconocida) - (recalculo efectuado por OCI)
	356	10.278.446,00	355	1	10.249.574,22	28.871,78
	360	7.008.363,00	358	2	6.969.428,06	38.934,94
	360	7.241.905,00	300	60	6.034.920,83	1.206.984,17
	316	7.897.816,00	244	72	6.098.313,46	1.799.502,54
	358	12.678.308,00	357	1	12.642.894,11	35.413,89


Fuente: Información recibida del Grupo de Talento Humano archivos Excel y resoluciones de licencias no remuneradas.

A continuación, el detalle de las observaciones identificadas para cada servidor:

Tabla No. 4 Detalle situacional por funcionario

CEDULA	OBSERVACIÓN OCI
	Se reconoce la prima de navidad por 356 días; no obstante, tuvo licencia no remunerada de 5 días (22 al 26 de septiembre de 2025) mediante Resolución No. 1197 del 06 de agosto de 2025. Por lo tanto, se liquidó un día de más.
	Se reconoce la prima de navidad por 360 días; no obstante, tuvo licencia no remunerada de dos días (11 y 21 de abril) mediante Resolución No. 411 del 31 de marzo de 2025. Por lo tanto, se liquidaron dos días de más.
	Se reconoce la prima de navidad por 360 días; no obstante, tuvo licencia no remunerada de 60 días (08 septiembre al 7 de noviembre) mediante Resolución No. 734 del 10 de junio de 2025. Por lo tanto, se liquidaron 60 días de más.
	Se reconoce la prima de navidad por 316 días; no obstante, tuvo licencia no remunerada de 116 días (05 de septiembre al 19 de enero de 2026) mediante Resoluciones 1388 del 04 de septiembre, 1628 del 21 de octubre y 1895 del 01 de diciembre de 2025. Por lo tanto, se liquidaron 72 días de más.
	Se reconoce la prima de navidad por 358 días; no obstante, tuvo licencia no remunerada de 3 días (02, 03 y 04 de julio de 2025) mediante Resolución 815 del 27 de junio de 2025. Por lo tanto, se liquidó un día de más.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información suministrada por el Grupo de Talento Humano

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Criterio:

Decreto Ley 1045 de 1978. Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

ARTÍCULO 32. De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.5.5.7 Cómputo y remuneración del tiempo de servicio en licencias no remuneradas. El tiempo que duren las licencias no remuneradas no es computable como tiempo de servicio activo y durante el mismo no se pagará la remuneración fijada para el empleo.


No obstante, durante el tiempo de la licencia no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Causa: Posible error en la liquidación de prima de navidad, al no tener en cuenta las licencias ordinarias no remuneradas otorgadas.

Consecuencia: Posible afectación económica por el reconocimiento y pago adicional del factor salarial - prima de navidad.

7.1.2 Gestión de riesgos

Hallazgo 2: Estructura de redacción de los riesgos y controles sin la totalidad de los elementos establecidos y sin soportes de ejecución.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Condición: De la revisión a la estructura de riesgo, el diseño y ejecución de controles asociados a los riesgos TH-RG3 (gestión) y TH-RF1 (fiscal) que están registrados en las matrices de riesgos versión 3 de 2024 y 16 de 2025; respectivamente, se identificó lo siguiente:

- **Estructura de redacción del riesgo**

- No se encuentra presente la causa raíz en el riesgo fiscal TH-RF1

- **Diseño de controles**

Riesgo TH-RG3

- 2 de los 4 controles del riesgo TH-RG3 están repetidos; por lo tanto, el riesgo no cuenta con 4 controles, sino con 2.
- En los 2 controles del riesgo TH-RG3 no es claro el responsable del control, dado que existen dos cargos documentados (Profesional y/o técnico)
- No se documentó la desviación del control en el diseño de los 2 controles.

Riesgo TH-RF1

- En los 2 controles del riesgo TH-RG3 no es claro el responsable del control, dado que existen dos cargos documentados (Profesional y/o técnico).
- Los controles de este riesgo atacan errores frente a las novedades de nómina, deducciones y prima técnica para funcionarios; no obstante, deja aislado los demás y múltiples conceptos de nómina, como por ejemplo las cesantías que fue un tema con hallazgo en una auditoría de control interno del 2025 y que se relacionaba con error en la liquidación de pago de cesantías.
- No se documentó la desviación del control en el diseño de los 3 controles.

- **Ejecución de los controles:**


- Mediante memorando ODCI-2026-000154 la OCI solicitó al Grupo de Talento Humano las evidencias de la ejecución de los controles; sin embargo, en los soportes de la respuesta de Talento Humano a través del radicado No. GDTH-2026-000374, no fueron suministradas. Por lo tanto, no se evidencia la ejecución del control.

Criterio:

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). Guía para la Administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas.

4. Lineamientos para el análisis de riesgo fiscal

4.3 Metodología y paso a paso para el levantamiento del mapa de riesgos fiscales

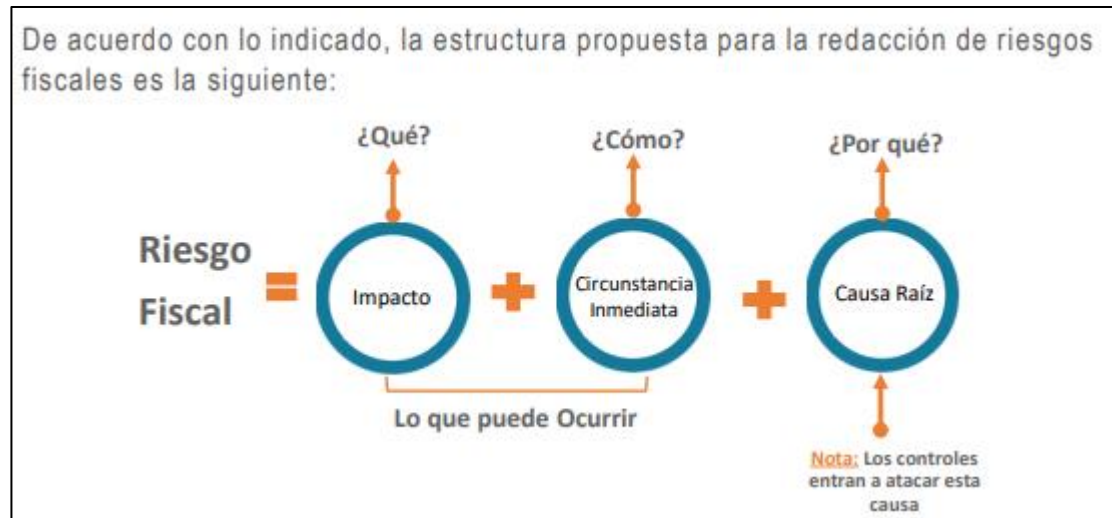
	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Descripción del riesgo fiscal

Para redactar un riesgo fiscal se debe tener en cuenta:

(...)

Causa Raíz: Corresponde al por qué; que es el evento (acción u omisión) que de presentarse es causante, es decir, generador directo, causa eficiente o adecuada. Es la condición necesaria, de tal forma que, si ese hecho no se produce, el daño no se genera.




3.2 Evaluación de riesgos

3.2.2.1 Estructura para la descripción del control: para una adecuada redacción del control se propone una estructura que facilitará más adelante entender su tipología y otros atributos para su valoración. La estructura es la siguiente:

- Responsable de ejecutar el control: identifica el cargo del servidor que ejecuta el control, en caso de que sean controles automáticos se identificará el sistema que realiza la actividad.
- Acción: se determina mediante verbos que indican la acción que deben realizar como parte del control.
- Complemento: corresponde a los detalles que permiten identificar claramente el objeto del control.
- Ejecución: permite establecer cómo se ejecuta el control (fuentes de información que sean confiables), así mismo qué acciones se toman en caso de desviaciones o situaciones que se detecten. Puede darse a través de la comparación con información interna, externa o mixta.

Causa: Posible desconocimiento de la normatividad aplicable

Consecuencia: Posible afectación económica o reputacional por la gestión de riesgos que pueden afectar el objetivo del proceso.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

7.2 Práctica laboral de carácter formativo

Hallazgo 3: Inoportunidad en la afiliación y cobertura a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Condición: Una vez confrontadas las fechas del comienzo de la práctica laboral registradas en las actas de inicio de 16 estudiantes vinculados al Ministerio entre enero de 2025 y febrero de 2026³ y las fechas de inicio de cobertura descritas en las certificaciones expedidas por la Administradora de Riesgos Laborales Positiva, se identificó falta de cobertura por este concepto antes del inicio de la práctica laboral de 4 estudiantes, así:

Tabla No. 5 Cobertura ARL de estudiantes de práctica laboral


CEDULA	FECHA ACTA DE INICIO PRÁCTICA LABORAL	FECHA INICIO CERTIFICADO ARL POSITIVA	OBSERVACIONES COBERTURA ARL
██████████	17/02/2025	19/02/2025	El inicio de la cobertura de ARL fue posterior a la fecha de inicio de la práctica laboral, en 2 días.
██████████	8/10/2025	10/10/2025	El inicio de la cobertura de ARL fue posterior a la fecha de inicio de la práctica labora, en 2 días
██████████	8/10/2025	10/10/2025	El inicio de la cobertura de ARL fue posterior a la fecha de inicio de la práctica laboral, en 2 días.
██████████	9/10/2025	10/10/2025	El inicio de la cobertura de ARL fue posterior a la fecha de inicio de la práctica laboral, en 1 día.

Fuente: Construcción propia con información suministrada por Talento Humano

Criterio:

Decreto 055 de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. En los siguientes artículos:

³ Si bien, Talento Humano informó sobre 22 estudiantes vinculados entre enero 2025 y febrero de 2026, se identificó que 16 realizaron o realizan práctica laboral en Colombia y los 6 restantes en el extranjero; estos 6 no los cubre la ARL sino deberían estar cubiertos por una póliza de viaje.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Artículo 4°. Afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, literal d), inciso 2: La afiliación de los estudiantes de que trata el presente decreto, deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores.

Artículo 5°. Cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales. La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación y se mantendrá por todo el tiempo que dure la práctica o actividad.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2023). Procedimiento Instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo (TH-PR-002, versión 7). En lo siguiente:

La afiliación de los estudiantes de que trata el presente decreto deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliar a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores.

Causa: Posible falta de seguimiento, y verificación de la afiliación e inicio de cobertura de la ARL de los estudiantes de práctica, previo al comienzo de la práctica laboral mediante suscripción del acta de inicio.

Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales y económicos por incumplimiento normativo a través de la generación de contingencias legales para el Ministerio ante la ocurrencia de un accidente de trabajo.


Hallazgo 4: Ausencia e inoportunidad en los pagos a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Condición: De los certificados de aportes al sistema de protección social suministradas en los anexos del memorando GDTH-2026-000374 del 27/03/2026, se identificó que para 10 de los 16 estudiantes vinculados al Ministerio entre enero de 2025 y febrero de 2026⁴, se presentó ausencia e inoportunidad en la cotización y pago de aportes. A continuación, se relacionan los casos por estudiante:

⁴ Si bien, Talento Humano informó sobre 22 estudiantes vinculados entre enero 2025 y febrero de 2026, se identificó que 16 realizaron o realizan práctica laboral en Colombia y los 6 restantes en el extranjero; estos 6 no los cubre la ARL sino deberían estar cubiertos por una póliza de viaje.

Tabla No. 6 Pagos a la ARL

ID	CEDULA	FECHA INICIO DE PRÁCTICA	OBSERVACIÓN POR LOS PAGOS REALIZADOS	OBSERVACIÓN POR LA OPORTUNIDAD EN EL PAGO
1	██████████	10/04/2025	<p>No se refleja el pago ARL de mayo de 2025.</p> <p>La fecha de inicio de la pasantía registrada en el memorando GDTH-2026-000315 es 10 de abril de 2025</p>	La planilla 86456712 de abril se pagó el 20 de mayo de 2025
2	██████████	30/04/2025	<p>No se refleja el pago ARL de mayo de 2025</p> <p>La fecha de inicio de la pasantía registrada en el memorando GDTH-2026-000315 es 30 de abril de 2025 y en la planilla No. 86456712 se identifica que el pago corresponde al periodo de abril y no mayo de 2025</p>	Sin observación, dado que se identificó oportunidad en los pagos
3	██████████	27/05/2025	<p>No se refleja el pago ARL de junio de 2025</p> <p>La fecha de inicio de la pasantía registrada en el memorando GDTH-2026-000315 es 20 de mayo de 2025.</p>	Sin observación
4	██████████	9/06/2025	Sin observación	La planilla 88874389 de julio se pagó el 15 agosto de 2025
5	██████████	9/06/2025	Sin observación	La planilla de julio 88874389 se pagó el 15 de agosto de 2025
6	██████████	9/10/2025	Sin observación	La planilla de enero 46300463 se pagó el 12 de febrero de 2026
7	██████████	10/10/2025	Sin observación	La planilla de enero 46300463 se pagó el 12 de febrero de 2026

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

ID	CEDULA	FECHA INICIO DE PRÁCTICA	OBSERVACIÓN POR LOS PAGOS REALIZADOS	OBSERVACIÓN POR LA OPORTUNIDAD EN EL PAGO
8	██████████	8/10/2025	Sin observación	La planilla de enero 46300463 se pagó el 12 de febrero de 2026
9	██████████	8/10/2025	Sin observación	La planilla de enero 46300463 se pagó el 12 de febrero de 2026
10	██████████	14/11/2025	Sin observación	La planilla de enero 46300463 se pagó el 12 de febrero de 2026

Fuente: Construcción propia con información suministrada por Talento Humano

Frente a los 3 casos de ausencia de pagos ante la Administradora de Riesgos Laborales, el Grupo de Talento Humano mediante memorando GDTH-2026-000397 del 09 de abril de 2026, justificó estas situaciones, así:

La novedad fue reportada de manera extemporánea al equipo de nómina para la gestión y pago de la planilla del mes de mayo o junio, por lo que no se refleja el aporte de dicho periodo.


Ahora bien, respecto de las planillas pagadas extemporáneamente, el Grupo de Talento Humano en el mismo memorando informó que únicamente se realizó el pago de intereses moratorios correspondiente a la planilla No. 87068164. En relación con las demás planillas no se evidenciaron pagos por extemporaneidad.

Criterio:

Decreto 055 de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. En el siguiente artículo:

Artículo 6°. Cotización y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales. (...) El pago de los aportes al Sistema se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), en las fechas establecidas para las personas jurídicas. La tarifa para pagar por la cobertura se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica.

Causa: Posible falta de seguimiento y control de la cotización y pagos a la Administradora de Riesgos Laborales Positiva de los estudiantes de práctica.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026


Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales y económicos derivados de sanciones por incumplimiento normativo.

Hallazgo 5: Falta de cobertura en tiempo y amparos del seguro médico internacional y/o póliza de salud

Condición: De la verificación a los seguros médicos internacionales y/o póliza de salud suministradas mediante memorando GDTH-2026-000397 del 09/04/2026, se identificó que para 4 de los 6 estudiantes de práctica laboral en el extranjero vinculados al Ministerio entre enero de 2025 y febrero de 2026, no se evidenció revisión en la cobertura en tiempo y amparos de estas, frente a lo establecido en los actos administrativos (resoluciones) y previo al inicio de la práctica laboral. Los casos son los siguientes:

Tabla No. 7 Cobertura en tiempo del seguro médico internacional y/o Póliza de salud

ID	CEDULA	FECHA INICIO ACTA DE INICIO	FECHA FINAL ACTA DE INICIO	FECHA INICIO SEGURO O PÓLIZA	FECHA FINAL SEGURO O PÓLIZA	OBSERVACIONES
1	██████████	17/03/25	29/08/25	23/02/25	11/09/25	Falta de cobertura de 18 días, dado que la fecha final de la póliza registra 11 de septiembre de 2025 y la fecha final de la práctica descrita en el acta de inicio (29/08/2025) + el mes adicional que señaló el parágrafo 2 del artículo 1 de la Resolución No. 0186 del 03 de febrero de 2025, genera como resultado que la fecha de cobertura debió ser al 29 de septiembre de 2025
2	██████████	13/03/25	25/07/25	22/02/25	22/08/25	Falta de cobertura de 3 días, dado que la fecha final de la póliza registra 22 de agosto de 2025 y la fecha final de la práctica descrita en el acta de inicio (25/07/2025) + el mes adicional que señaló el parágrafo 2 del artículo 1 de la Resolución No. 0185 del 03 de febrero de 2025, genera como resultado que la fecha de cobertura debió ser al 25 de agosto de 2025

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

ID	CEDULA	FECHA INICIO ACTA DE INICIO	FECHA FINAL ACTA DE INICIO	FECHA INICIO SEGURO O PÓLIZA	FECHA FINAL SEGURO O PÓLIZA	OBSERVACIONES
3	██████████	17/03/25	18/07/25	100 días a partir de la salida de Colombia	100 días a partir de la salida de Colombia	Falta de cobertura de 50 días, dado que la vigencia de la póliza indica que son 100 días después de la salida de Colombia; sin embargo, la práctica laboral se estableció de 4 meses: es decir, aproximadamente 120 días + el mes que señala el parágrafo 2 del artículo 1 de la Resolución No. 0184 de 2025.
4	██████████	23/02/26	21/08/26	01/01/26	No señala	Dado que la póliza no describe la fecha final de cobertura, no es posible confirmar el cumplimiento del parágrafo 2 del artículo 1 de la Resolución No. 0178 del 06 de febrero de 2026, que señala: la constitución y/o actualización del seguro médico internacional o póliza de salud (...) con una vigencia correspondiente al periodo de duración de la pasantía y un mes más; es decir, al 21 de septiembre de 2026 (fecha final de cobertura + un mes adicional).

Fuente: Construcción propia con información suministrada por Talento Humano

Frente a los amparos del seguro médico internacional y/o Póliza de salud (4 casos), se observó lo siguiente (Ver celdas color naranja del siguiente cuadro):

Tabla No. 8 Amparos o coberturas de pólizas

ID	CEDULA	COBERTURA PÓLIZA ENTREGADA						
		Accidentes	Enfermedades	Medicamentos	Servicios odontológicos por enfermedad o accidente	Seguro de invalidez total o permanente	Asistencia legal	Seguros de vuelo
1	██████████	No se identifica en la póliza, dado que menciona que existe cuadro de beneficios, pero no está adjunta.						Si

COBERTURA PÓLIZA ENTREGADA									
ID	CEDULA	Accidentes	Enfermedades	Medicamentos	Servicios odontológicos por enfermedad o accidente	Seguro de invalidez total o permanente	Asistencia legal	Seguros de vuelo	Gastos de repatriación
2	██████████	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
3	██████████	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
4	██████████	Si	Si	Si	Si	Si, seguro de muerte accidental	Si	Si	Si
5	██████████	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si
6	██████████	Si	Si	Si	Si	Si, seguro de muerte accidental	Si	Si	Si

Fuente: Construcción propia con información suministrada por Talento Humano

Criterio:


Resoluciones 184, 185 y 186 de 2025; y 178 de 2026. Por la cual se hace una vinculación a una práctica laboral de carácter formativo.

Artículo 1. Vinculación formativa, párrafo 2: la vinculación formativa iniciará con la suscripción del acta de inicio por parte del o la estudiante y el tutor, para lo cual previamente el o la estudiante debe allegar al correo electrónico grupoth@mincit.gov.co , la constitución y/o actualización del seguro médico internacional y/o póliza de salud que cubra los costos de accidentes, enfermedades, medicamentos, servicios odontológicos por enfermedad o accidente, seguro de invalidez total o permanente, asistencia legal, seguros de vuelo y gastos de repatriación en el lugar donde desarrollará la práctica laboral, con una vigencia correspondiente al periodo de duración de la pasantía y un mes más.

Causa: Posible falta de seguimiento y control de los seguros médicos y/o pólizas de salud, previo al inicio de la práctica en el extranjero por parte de los estudiantes.

Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales y económicos derivados de sanciones por incumplimiento normativo.

Hallazgo 6: No se efectuó el cambio de la designación de tutor.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Condición: De la verificación de las certificaciones de práctica laboral expedidas por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano del Ministerio que fueron suministradas mediante memorando GDTH-2026-000397 del 09/04/2026, se identificó que para 2 estudiantes (identificados con núm. [REDACTED] y [REDACTED]) de práctica laboral que la desarrollaron en Colombia y la terminaron el 01 de octubre de 2025, no se realizó el cambio de tutora señalada en las Resoluciones Internas 379 y 382 de 2025, teniendo en cuenta que la misma se retiró del Ministerio a partir del 4 de julio de 2025.

Esto, dado que en las certificaciones expedidas registran el nombre de la tutora descrita en las resoluciones. Situación que genera falta de cobertura en la certificación del nuevo tutor que ejerció la supervisión entre el 04 de julio y 01 de octubre de 2025.

Frente a las designaciones de tutores, el Grupo de Talento Humano en el memorando mencionado, informó que:

Se precisa que la designación de los tutores se realiza conforme a lo establecido en el artículo 8 de la Resolución No. 3546 de 2018, garantizando que el funcionario designado cuente con el conocimiento y la experiencia necesaria para orientar y hacer seguimiento a la práctica laboral, en cumplimiento de las obligaciones allí señaladas.

No obstante, no se emite un acto administrativo adicional, toda vez que cualquier solicitud de cambio de tutor debe ser realizada directamente por el área donde se encuentra el estudiante. En caso de no existir dicha solicitud, no se efectúa ninguna modificación al tutor designado inicialmente.


Frente a lo anterior, conforme a lo establecido en las resoluciones no es necesario expedir un nuevo acto administrativo; no obstante, se requiere la formalización de la nueva designación por parte del Grupo de Talento Humano.

Criterio:

Resolución 3546 de 2018. [Ministerio del Trabajo]. por la cual se regulan las prácticas laborales en el sector público y privado para los estudiantes de programas de formación complementaria.

Artículo 8°. Supervisión de la práctica. Con el propósito de asegurar la adecuada ejecución de las prácticas laborales, brindar acompañamiento al estudiante y realizar seguimiento al desarrollo de la actividad formativa se deberá contar con:

1. Tutor: el escenario de práctica deberá designar un trabajador con conocimiento y experiencia en los asuntos que serán objeto de la actividad formativa, que tendrá como obligaciones:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- 1.1. Velar por el correcto desarrollo de las actividades en la ejecución de la práctica laboral.
- 1.2. Revisar y aprobar el plan de práctica laboral.
- 1.3. Avalar los informes mensuales presentados por el practicante, en los cuales reporte el avance en el cumplimiento del plan de práctica.
- 1.4. Informar a la institución educativa cualquier situación que afecte el normal desarrollo de la práctica laboral.
- 1.5. Las demás que se encuentren establecidas en la normatividad interna del escenario de práctica.
- 1.6. Reportar oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la autoridad competente, cualquier amenaza o vulneración a los derechos del practicante, que evidencie en el ejercicio de su actividad.

Resoluciones 379 y 382 de 2025. Por la cual se hace una vinculación a una práctica laboral de carácter formativo.

Artículo 2. Designar como tutor: de la práctica laboral a la que refiere la presente resolución a (...) o a quien el Grupo de Talento Humano designe, el cual deberá cumplir con todas las obligaciones que le correspondan, en el marco de lo estipulado por el artículo 8 de la Resolución No. 3546 de 2018.


Causa: Posible falta de seguimiento y control en la designación de los tutores cuando existan situaciones administrativas de los tutores designados inicialmente.

Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales por falta de la supervisión de las obligaciones de los estudiantes de práctica debido a la no actualización de los tutores cuando se presentan situaciones administrativas.

Hallazgo 7: Certificaciones de práctica laboral expedidas con inconsistencias en las fechas o extemporáneamente.

De la verificación de las certificaciones de práctica laboral expedidas por la Coordinadora del Grupo de Talento Humano del Ministerio suministradas mediante memorando GDTH-2026-000397 del 09/04/2026, se identificó:

Condición 1: que la fecha de inicio (17/03/2025) registrada en la certificación de la práctica laboral de la estudiante identificada con No. 1104935301 y expedida por Talento Humano el 11 de noviembre de 2025, es anterior a la fecha de inicio establecida en el acta de inicio de la práctica (10/04/2025); inclusive, es anterior a la expedición de la Resolución de práctica laboral 413 del 31 de marzo de 2025.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Asimismo, las fechas de finalización son diferentes; fecha acta (10/10/2025) y fecha certificación (01/08/2025)

Condición 2: 10 de las 11 certificaciones elaboradas por Talento Humano fueron expedidas posterior a los tres (3) días hábiles indicados en el procedimiento Instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo (TH-PR-002, versión 7), actividad No. 14:

Tabla No. 9 Certificaciones práctica laboral

#	CEDULA	FECHA CERTIFICACIÓN FINAL PRÁCTICA LABORAL	FECHA DE EXPEDICIÓN PRÁCTICA LABORAL	EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIÓN DE LA PRÁCTICA
1	██████████	17/08/2025	26/08/2025	Superó los 3 días hábiles
2	██████████	3/10/2025	10/11/2025	Superó los 3 días hábiles
3	██████████	3/08/2025	24/09/2025	Superó los 3 días hábiles
4	██████████	5/12/2025	8/04/2026	Superó los 3 días hábiles
5	██████████	5/12/2025	8/04/2026	Superó los 3 días hábiles
6	██████████	27/11/2025	2/12/2025	No superó los 3 días hábiles
7	██████████	1/08/2025	11/11/2025	Superó los 3 días hábiles
8	██████████	29/11/2025	8/04/2026	Superó los 3 días hábiles
9	██████████	6/06/2025	8/04/2026	Superó los 3 días hábiles
10	██████████	1/10/2025	10/11/2025	Superó los 3 días hábiles
11	██████████	1/10/2025	17/10/2025	Superó los 3 días hábiles


Fuente: Construcción propia con información suministrada por Talento Humano

Criterio:

Resolución 413 del 2025. Por la cual se hace una vinculación a una práctica laboral de carácter formativo.

Artículo 5. Certificación: La Coordinadora del Grupo de Talento Humano del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a la terminación de la práctica laboral efectuada por el estudiante emitirá la correspondiente certificación, indicando las actividades realizadas, el nombre de su tutor y el tiempo de duración.

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2023). Procedimiento Instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo (TH-PR-002, versión 7). En lo siguiente:

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

Una vez terminada la práctica, el tutor informa al Grupo de Talento Humano la aprobación de actividades y el con el fin de expedir la certificación de cumplimiento y/o aprobación de la práctica.

Tiempo: 3 días hábiles después que finalice la pasantía.
Registro: Certificación de pasantía o práctica

Causa: Posible falta de revisión y control en la actualización de la información registrada en las certificaciones expedidas de práctica laboral.

Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales por inconsistencias en la información registrada en las certificaciones.

Hallazgo 8: Procedimiento que no contempla actividades ni puntos de control para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo en el exterior.

Condición: De la revisión a la documentación descrita en el procedimiento instrumento para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo TH-PR-002 versión 7 de 2023 y teniendo en cuenta la información suministrada por Talento Humano del Ministerio, se identificó que el procedimiento no contempla actividades ni puntos de control para la vinculación a práctica laboral de carácter formativo en el exterior, tal como: la expedición de pólizas o seguros que se emplean en vez de las afiliaciones a la Administradora de Riesgos Laborales, junto con las revisiones y verificaciones a realizar sobre estos seguros, a fin de identificar si cumplen con las condiciones pactadas en los actos administrativos.


Criterio:

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2026). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3.2.1 Política de Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
Lineamientos generales para la implementación
(...)

Los aspectos mínimos que una entidad debe tener en cuenta para trabajar por procesos son los siguientes:

- Definir la secuencia de cada una de las diferentes actividades del proceso, desagregándolo en procedimientos o tareas
- Definir los responsables del proceso y sus obligaciones
- Identificar los riesgos del proceso, así como establecer los controles correspondientes

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Definir los controles de medición y seguimiento correspondientes
- Revisar y analizar permanentemente el conjunto de procesos institucionales, a fin de actualizarlos

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 recae en cada uno de los líderes de los procesos y sus grupos de trabajo.

Causa: Posible falta de actualización permanente de la documentación del proceso y lineamientos para para realizar las prácticas en el exterior.

Consecuencia: Posible materialización de riesgos reputacionales o económicos por falta de documentación en el proceso y los controles asociados a la vinculación y seguimiento de los estudiantes que llevan a cabo prácticas en el exterior.

7.3 Código de integridad

Hallazgo 9: Código de Integridad sin el diseño de indicadores de impacto asociados al seguimiento y evaluación

Condición: Según el Código de integridad, con código TH-DR-014, versión 0 de 2025 y teniendo en cuenta la información suministrada por Talento Humano del Ministerio, se identificó que el código no registra indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.


Lo anterior, dado que los indicadores registrados en el código miden la percepción sobre su efectividad y el cumplimiento de sus actividades propuestas y desarrolladas.

Criterio:

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2026). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

1.3. Política de Integridad. Evaluar y controlar las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad – Incorporar indicadores de impacto en el sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

Causa: Posible inobservancia de los parámetros asociados a la evaluación y control de las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad.

	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026


Consecuencia: Posible ausencia de indicadores de impacto que permitan medir la implementación del código de integridad para garantizar su cumplimiento.

8. CONCLUSIONES

- De la verificación de la liquidación de la nómina se identifican las siguientes conclusiones:
 - La liquidación y pago de la prima de navidad presenta diferencias para aquellos funcionarios a los cuales se les concedieron permisos ordinarios no remunerados.
 - La liquidación y pago de la prima de vacaciones y bonificación por recreación no presentó diferencias mayores o menores a \$1 peso en la muestra seleccionada para el recalcu.
 - Los riesgos identificados y diseño de controles relacionados con la liquidación de nómina presentan debilidades en cuanto a su estructura y elementos que los componen para gestionar adecuadamente el riesgo.
- De la revisión a la afiliación y pagos a la Administradora de Riesgos Laborales de los estudiantes de práctica laboral, se evidenciaron afiliaciones extemporáneas y falta de pago o pagos extemporáneos de planillas. Asimismo, errores en las certificaciones de las prácticas laborales y ausencia de documentación y revisiones frente a las actividades que se desarrollan para los practicantes en el extranjero.
- De la revisión al código de integridad se identificó cumplimiento parcial de las condiciones mínimas establecidas en Manual MIPG, versión 6.1 del 2025, dado que el código no se registran indicadores de impacto.

De otra parte, se observó cumplimiento de las directrices de integridad pública establecidas en la Circular Conjunta 004-2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), teniendo en cuenta la designación del gestor de integridad en el Ministerio y la aplicación del test de percepción de integridad.

- De la verificación al cumplimiento de las directrices internas de acoso laboral, se observó:
 - Frente a las medidas preventivas y correctivas, se evidenció la ejecución de acciones, actividades y estrategias acordes con los lineamientos establecidos


	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

- Respecto al Comité de Convivencia Laboral elegido para el periodo 2023-2025, la resolución de su conformación se fundamentó en la normativa vigente al momento de su expedición, la cual no contemplaba la obligación de adoptar un reglamento interno ni la suscripción de acuerdos de confidencialidad.
- De la revisión a la efectividad de 6 acciones de mejoramiento cumplidas de auditorías internas realizadas, se evidenció que tres (03) fueron efectivas y tres (03) inefectivas.

9. RECOMENDACIONES

- Fortalecer la gestión de riesgos en la liquidación y reconocimiento de los factores o prestaciones de nómina, a fin de identificar controles tendientes a mitigarlos.
- Fortalecer la documentación y los controles frente a las actividades que se ejecutan en el ciclo de la vinculación, desarrollo y certificación de los estudiantes de práctica laboral, a fin de controlar los riesgos que puedan afectar de manera económica o reputacional al Ministerio.
- Aplicar metodologías reconocidas en la identificación de causas, a fin de formular las acciones que atienden con efectividad los hallazgos reportados por la Oficina de Control Interno.
- Se recomienda al Comité de Convivencia Laboral del MinCIT la aprobación e implementación, de manera prioritaria, del reglamento de funcionamiento que establece entre otros, los acuerdos de confidencialidad y manejo reservado de la información.

Lo anterior, para asegurar el cumplimiento de los lineamientos señalados en el artículo 4 de la Resolución 3461 de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo y la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 expedida por el Ministerio del trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p>Comercio, Industria y Turismo</p>	INFORME DE AUDITORIA INTERNA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO	Código: ES-FM-004
		Versión: 05
		Vigente: 09/02/2026

10. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se requiere la formulación de plan de mejoramiento para los hallazgos identificados en el numeral 7, el cual debe suscribirse en el formato ES-FM-001 Plan de Mejoramiento, publicado en la herramienta MIO, dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo del informe final.

Anexo A. Efectividad de acciones cumplidas derivadas de informes anteriores de auditoría interna

#	CÓDIGO DEL INFORME	NOMBRE DEL INFORME	HALLAZGO	COD. ACCIÓN	ACCIÓN	EFFECTIVA	JUSTIFICACIÓN
1	OCI-023-2023	Informe de auditoría interna de gestión financiera y ejecución presupuestal	<p>Hallazgo N° 5: Desviaciones presentadas por la no utilización del cupo PAC (Indicador INPANUT) solicitado en diferentes periodos de la vigencia 2022 y 2023.</p> <p>La Oficina de Control Interno consultó la información publicada en el Sistema Integrado de Gestión (Aplicativo Isolución), con relación al reporte del indicador INPANUT de enero de 2022 a marzo de 2023, evidenciando las siguientes desviaciones presentadas por la no utilización del cupo PAC solicitado en diferentes periodos de los dos años relacionados. Las desviaciones se presentan a continuación resaltadas en color azul y se evalúan de acuerdo con los porcentajes de admisibilidad presentada por el grupo PAC en el Sistema Integrado de Información Financiera - SIIF Nación.</p>	23-039-A	Generar una matriz mensual de seguimiento al PAC, en la que se detalle la ejecución por rubro y las acciones a seguir para dar cumplimiento a la programación.	No	<p>De la consulta realizada al informe de auditoría interna del 2023, se identificó que en 4 meses (junio, julio y diciembre de 2022 y enero de 2023), el porcentaje admisible de no ejecución del Programa Anual Mensualizado de Caja (INPANUT) del rubro gastos de personal supero el máximo admisible del 5%, toda vez que los porcentajes oscilaron entre 6.70% y 19.84%</p> <p>Al revisar el estado de este indicador para la vigencia 2025 con la información proveída por el Grupo de Tesorería mediante memorando GDT-2026-000031 del 24 de marzo de 2026, se identificó que en 9 de los 12 meses el indicador INPANUT fue mayor al 5%.</p> <p>De otra parte, al consultar la ejecución presupuestal acumulada al 31 de diciembre de 2025 para el rubro de gastos de personal fue del 94.27%; es decir, con un indicador porcentaje de no ejecución presupuestal del 5.73%</p> <p>Por lo anterior, la acción formulada es inefectiva</p>
2	OCI-037-2022	Informe Final de Seguimiento	<p>Observación No. 4 Cumplimiento Decreto 2011 de 2011 - vinculación de</p>	22-045-A	Fortalecer los procesos de vinculación de	No	De acuerdo con el seguimiento realizado con corte a marzo de 2026 al plan de mejoramiento interno del proceso Gestión del Talento Humano,

		al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP Funcionarios y Contratistas	funcionarios en condición de discapacidad. El Ministerio no está cumpliendo con los criterios definidos en el Decreto 2011 de 2017, el cual en el Artículo 2.2.12.2.3: Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, toda vez que cuenta con una planta de personal de entre 1 y 1000 empleos.		personas en condición de discapacidad		se identificó que la entidad ha vinculado a 5 de las 13 personas en condición de discapacidad. Por lo anterior, se identifica inefectividad de la acción.
3	OCI-043-2023	Auditoría asociada a la Gestión de la Administración del Riesgo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.	Hallazgo No. 6 Riesgo materializado sin definición de acciones para su tratamiento	23-065-B	Registrar el riesgo materializado en el formato listado de riesgos materializados (DE-FM-024) Registrar la acción en la plataforma ISOLución	Si	La Oficina Asesora de Planeación Sectorial a través de memorando OAPS-2026-000047 del 26 de marzo de 2026 informó que el proceso de Gestión del Talento Humano reportó con radicado núm. GDTH-2025-001413 del 3 de octubre de 2025 sobre la materialización de un riesgo, como parte de los hallazgos identificados por la Oficina de Control Interno en el informe de auditoría elaborado por la Oficina de Control Interno en esa vigencia. Adicionalmente, se identifican las acciones correctivas formuladas, las cuales estaban para cumplimiento el 30 de marzo de 2026. Por lo anterior, la acción formulada es efectiva

4	OCI-025-2020	INFORME SEGUIMIENTO AL GASTO Y AL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE AUSTERIDAD - II TRIMESTRE DE 2020	<p>Hallazgo No 1</p> <p>Durante el primer semestre de 2020, se evidenció que no se causaron gastos en la subcuenta 510804 "Dotación y Suministro a Trabajadores"; al verificar la contratación del MinCIT se observó la suscripción de (4) contratos mediante Acuerdos de Marco de Precios en el mes de junio de 2020 con objeto "Suministro de la dotación de vestuario y calzado para los funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para la vigencia 2020"; por lo anterior se estaría desatendiendo el artículo 2º el Decreto 1978 de 1989 que establece "El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso" materializando riesgo de cumplimiento normativo.</p>	20-030-A	Solicitar a la Oficina Asesora Jurídica concepto sobre la viabilidad de iniciar proceso de contratación del suministro de dotación a funcionarios basado en una proyección de ajuste salarial.	Si	<p>El proceso de Gestión de Talento Humano con memorando GTDH-2026-000374 del 27 de marzo de 2026, informó lo siguiente frente a la solicitud realizada por la OCI para la entrega de los contratos suscritos en 2025 para la dotación de vestuario y calzado y con ello verificar el cumplimiento del Decreto 1978 de 1989, artículo. 2:</p> <p><i>"En relación con la entrega de dotación, es importante precisar que su ejecución está sujeta a la expedición del decreto salarial anual, el cual define las condiciones de reconocimiento, incluyendo los servidores públicos que cumplen con los requisitos para acceder a este beneficio. Para la vigencia correspondiente, el decreto salarial fue expedido en el mes de julio, razón por la cual no era procedente adelantar el proceso de contratación y entrega de dotación con anterioridad, pese a contar con proyecciones preliminares del incremento salarial.</i></p> <p><i>Una vez expedido el decreto, se adelantó el proceso contractual correspondiente, garantizando la entrega de la dotación. En este sentido, la entrega inicialmente prevista para el primer periodo del año se realizó de manera posterior, y las demás entregas se efectuaron dentro del segundo semestre, asegurando el cumplimiento de la obligación durante la</i></p>
---	--------------	---	--	----------	--	----	---

5	OCI-025-2020	INFORME SEGUIMIENTO AL GASTO Y AL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE AUSTERIDAD - II TRIMESTRE DE 2020	<p>Hallazgo No 1</p> <p>Durante el primer semestre de 2020, se evidenció que no se causaron gastos en la subcuenta 510804 "Dotación y Suministro a Trabajadores"; al verificar la contratación del MinCIT se observó la suscripción de (4) contratos mediante Acuerdos de Marco de Precios en el mes de junio de 2020 con objeto "Suministro de la dotación de vestuario y calzado para los funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para la vigencia 2020"; por lo anterior se estaría desatendiendo el artículo 2º del Decreto 1978 de 1989 que establece "El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso" materializando riesgo de cumplimiento normativo.</p>	20-030-B	Definición y ejecución de cronograma para la contratación del suministro de dotación para la vigencia de 2022.	Si	<p><i>vigencia."</i></p> <p>Adicionalmente, en las evidencias entregadas en dicho memorando, se identifica el contrato 392 de 2025 con el proveedor DGerard MG S.A.S y un archivo en PDF con las 3 entregas de dotación (planillas firmadas por los empleados de lo recibido) realizadas en el 19 de septiembre (1ra y 2da correspondientes a abril y agosto de 2025) y el 20 de noviembre (correspondiente a diciembre de 2025)</p> <p>De otra parte, el grupo de contabilidad a través de radicado núm. GDC-2026-000020 del 25 de marzo de 2026 entregó los auxiliares contables de la subcuenta 510804001- Dotación y Suministro a Trabajadores, para la vigencia 2025, donde fue identificado que hubo movimientos en diciembre de 2025 mediante dos (2) transacciones contables No. 3469 y 3459, por valores de \$43.079.600 y 86.688.400 de pesos y cuyo tercero es Dgerard MG S.A.S.</p> <p>Por lo anterior, teniendo en cuenta la respuesta suministrada por el proceso gestión del talento humano, la consulta del auxiliar contable y el cumplimiento eficaz de la norma, se identifica efectividad de las acciones dado que se realizó la entrega de las 3 dotaciones durante la vigencia 2025.</p>
---	--------------	---	---	----------	--	----	---

6	OCI-041-2020	<p>INFORME DE AUDITORÍA A LAS ACTIVIDADES "NÓMINA Y NOVEDADES DE PERSONAL" Y "AUTOLIQUIDACIÓN DE APORTES Y CESANTÍAS" DESCRITAS EN LOS PROCEDIMIENTOS "PERMANENCIA (th-pr-001)" Y "NÓMINA (th-pr020)"</p>	<p>Hallazgo 03 Producto del ejercicio de auditoria se evidenciaron pagos de salarios no justificados a funcionarios que presentaron novedades de retiro, las cuales se exponen a continuación (ver cuadro de la página 32 del informe de auditoría)</p>	20-078-A	<p>Definición y formalización de un formato que permita la validación del pago de la liquidación final de Exfuncionarios. Asociado al procedimiento de Nómina.</p>	No	<p>El proceso de Gestión de Talento Humano con memorando GTDH-2026-000374 del 27 de marzo de 2026, informó lo siguiente frente a la solicitud realizada por la OCI para conocer: 1) el formato o herramienta por la cual se garantiza la adecuada liquidación de los exfuncionarios y 2) si las liquidaciones se revisan por parte del personal de talento humano, diferente al que las elabora:</p> <p><i>"Se anexa herramienta en Excel denominada "Formato Cálculo Prestaciones Sociales" mediante el cual se efectúa el cálculo manual de liquidación de prestaciones sociales y ser contrastada contra la información que refleja el sistema de nómina, así como para la construcción del acto administrativo de reconocimiento. Es de aclarar que para la vigencia 2026 se establecen mesas de trabajo para su formalización.</i></p> <p><i>Si, la revisión y verificación de las liquidaciones de prestaciones sociales calculadas y generadas por el Grupo de Talento Humano son revisadas por personal designado en las siguientes dependencias, antes de su respectiva expedición y notificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Grupo de Presupuesto. -Despacho de la Secretaría General. -Despacho de la Dirección General de Comercio Exterior" <p>De dicha información y soportes entregados, se identifica un archivo en Excel rotulado como "Formato cálculo prestaciones sociales"; no</p>
---	--------------	---	--	----------	--	----	---

						<p>obstante, no se identifica la respectiva codificación del mismo.</p> <p>De otra parte, se identificó en el informe de auditoría interna al proceso de Gestión del Talento Humano de la vigencia 2025, un hallazgo asociado con un mayor valor pagado a un exfuncionario por concepto de incapacidad.</p> <p>Por lo anterior, se identifica inefectividad de la acción, toda vez que: 1) el formato rotulado como "Formato Cálculo Prestaciones Sociales" no se encuentra debidamente codificado y 2) en la auditoría interna de 2025, se presenta un nuevo caso por mayor valor pagado a exfuncionario que requiere realizar gestión de cobro.</p>
--	--	--	--	--	--	--