

## MEMORANDO



No. 20222000085553  
Bogotá, 24-08-2022

Para: **Wilmer Arley Salazar Arias**  
Superintendente de Transporte.

De: Jefe Oficina Control Interno

Asunto: Comunicación informe definitivo – Seguimiento al cumplimiento normativo Circular Externa N° 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2022.

Cordial saludo, doctor Wilmer:

De manera atenta y en cumplimiento al Plan Anual de auditorías aprobado para la vigencia 2022, en Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, mediante acta No. 01 del 11 de marzo de 2022 y de conformidad con lo establecido en la Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"* en especial en su artículo 2 *"Objetivos del sistema de control interno"*. Literal b *"Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional"* y lo contenido en la circular externa No. 0010 de 2020. *"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa."* La oficina de Control Interno realizó la verificación de las evidencias y generó el informe definitivo, el cual se comunica para conocimiento y fines que consideren pertinentes.

No obstante, la Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"* art. 12 - Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: literal k) indica *"Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas"*.

Y en el Artículo 3º.- Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:

- a. *"El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad;*

*En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad".*

Agradezco su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.

Atentamente,



Firmado digitalmente por  
TOVAR ARIAS LUIS  
ALEJANDRO  
Fecha: 2022.08.25 12:07:09  
-05'00'

**Luis Alejandro Tovar Arias**  
Jefe Oficina Control Interno

Anexo: Uno (correo remisión Informe Definitivo seguimiento Circular Externa N° 0010 de 2020)  
Copia: Wilmen Salazar Arias, Superintendente de Transporte; Estefanía Piscioti Blanco - Secretaria General, Diego Felipe Díaz Burgos- Jefe Oficina Asesora de Planeación, María Fernanda Serna Quiroga - Jefe Oficina Asesora Jurídica, Jorge Guillermo Neira Bossa - Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Adriana Urbina, Superintendente Delegado de Tránsito y Transporte Terrestre, Mariné Linares Díaz - Superintendente Delegado para la Protección de Usuarios del Sector Transporte – Hermes Castro, Superintendente Delegado de Concesiones e Infraestructura, Cindy Tatiana Navarro Quintero - Superintendente Delegada de Puertos (E), Diana Paola Suárez, Directora Financiera. María Angelica Tello, Coordinadora Talento Humano.  
Proyectó: Martha Carlina Quijano Bautista, Profesional Especializado OCI  - Danna Melisa Sierra Neira Profesional II - OCI   
Revisó: Luis Alejandro Tovar Arias, Jefe Oficina Control Interno  
C:\Users\marthaquijano\Desktop\OCI\_2022\200\_21 INFORMES\_22\200\_21.04 SEGUIM\_22\T.H PROVISIONAL y CARRERA ADMVA\_2022\T.H\Memo Comun InforDef. seguimCircular Externa 10 de 2020 \_23ago2022.docx

Evaluación: \_\_\_\_ Seguimiento:  X  Auditoría Interna: \_\_\_\_

FECHA: 24 de agosto de 2022.

## **NOMBRE DEL INFORME:**

Comunicación informe definitivo – Seguimiento al cumplimiento normativo Circular Externa Nº 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2022.

### **1. OBJETIVO GENERAL**

Verificar el cumplimiento normativo de lo dispuesto en la Circular Externa Nº 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la *"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa"*.

### **2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Verificar la identificación de riesgos, la idoneidad y efectividad de los controles.
- Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos, Gestión Talento Humano.

### **3. ALCANCE**

Evaluar el cumplimiento normativo de lo definido en la Circular Externa Nº 0010 de 2020 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2022.

### **4. MARCO NORMATIVO O CRITERIOS DE AUDITORÍA, EVALUACIÓN O SEGUIMIENTO**

- Ley 87 de 1993 *"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"*.
- Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*.

- CIRCULAR EXTERNA No. 0010 DE 2020. "*Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa*".
- Cadena de valor, procesos y procedimientos.
- Demás normatividad aplicable.

## 5. METODOLOGÍA

El seguimiento al cumplimiento normativo de la Circular Externa N° 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el período comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2022, se realizó, aplicando las normas de auditoría, técnicas de observación y revisión documental.

Para la ejecución del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno – OCI, comunicó a la Coordinadora del Grupo de Talento Humano el plan de trabajo mediante radicado en el sistema documental Orfeo No. 20222000058223 del 24 de junio de 2022, en respuesta a esta solicitud la Coordinadora del Grupo de Talento Humano, a través de radicado No. 20225020065513 del día 11 de julio de 2022. allegó la información solicitada con el fin de realizar la verificación pertinente.

No obstante, para dar claridad y complementar algunos temas referentes a la circular 10 de 2020 de la CNSC, mediante correo electrónico del 14 de julio de 2022, el equipo auditor solicitó información adicional sobre vacantes definitivas, provisión de encargos y datos de los servidores públicos de carrera administrativa, conforme a lo solicitado por la Oficina de Control interno el Grupo de Talento Humano allegó la información requerida el 15 de julio de 2022.

Producto de la verificación se generó el informe preliminar, el cual se comunicó a la Coordinación del Grupo de Talento Humano, mediante radicado en ORFEO No. 20222000082843 del 17 de agosto de 2022, posteriormente a través de correo institucional con fecha del 23 de agosto de 2022, la Coordinación del Grupo de Talento Humano, comunicó a la Oficina de Control Interno "*no tener observaciones al informe preliminar del Seguimiento al cumplimiento normativo Circular Externa N° 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en el periodo comprendido del 1 de enero al 30 de junio de 2022*".

Por lo anterior y en desarrollo del seguimiento se generó el informe definitivo, el cual será comunicado con las situaciones evidenciadas, para conocimiento y fines que consideren pertinentes.

## 6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Producto de la verificación de las evidencias contra los criterios del presente informe de seguimiento, se presentan los siguientes resultados:

- Se configuró el (los) siguiente (s) hallazgo (s) u observación (es):

Ítem	Codificación y descripción Hallazgo u Observación	Responsable de suscripción del Plan de Mejoramiento	Fecha límite suscripción y remisión Plan de Mejoramiento	Página en donde se encuentra referenciado el H. u O.
	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

- Verificación, efectividad y seguimientos a Plan (es) de Mejoramiento por Procesos - informes anteriores (Hallazgos u Observaciones)

Ítem	Codificación y descripción Hallazgo u Observación	Verificación de la efectividad de las acciones (que elimine la causa raíz) por parte del auditor	Cierra Hallazgo informes anteriores (S/N)	Página
	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

Así mismo, se procedió verificar el cumplimiento normativo de lo dispuesto en la Circular Externa Nº 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa".

### 6.1 Procesos de selección de personal.

#### Prueba realizada.

En virtud de lo expuesto del numeral 1 de la de la circular 10 de 2020, en el cual se manifiesta que: "El artículo 125 de la Constitución Política establece que "(...) El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)" .

Teniendo en cuenta que la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que él no reporte oportuno de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la

CNSC, resulta de vital importancia la colaboración de las Oficinas de Control Interno de las entidades administradas y vigiladas por esta Comisión, con el fin de que éstas reporten cualquier irregularidad que identifiquen en las auditorías que realicen, frente al reporte de OPEC tanto para los procesos de selección abiertos como para los procesos de selección cerrados y mixtos". Las auditoras de Control Interno analizaron la información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, vs el criterio normativo antes mencionado, a fin de verificar con cuantas vacantes cuenta la entidad y si realizó el reporte oportuno de la OPEC.

### Situación evidenciada.

Se evidenció que la entidad a corte del 30 de junio de 2022 cuenta con un total de 280 cargos, de los cuales 206 cargos son vacantes definitivas, distribuidas en las diferentes dependencias de la Superintendencia de Transporte de la siguiente manera: 3 cargos asesor, 170 profesionales, 19 técnicos, 5 secretarías ejecutivas, 7 auxiliar administrativo y 2 conductor mecánico:

Tabla No. 1. Vacantes definitivas con corte 30 de junio de 2022

CARGO	CODIGO	GRADO	No. Cargos
ASESOR	1020	8	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	7
CONDUCTOR MECANICO	4103	19	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	1	27
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	6	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	47
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	25
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	22
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	8
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	16
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	2
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	16	4
SECRETARIA EJECUTIVA	4210	22	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	6	9
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	5

CARGO	CODIGO	GRADO	No. Cargos
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
<b>TOTAL, DE VACANTES DEFINITIVAS</b>			<b>206</b>

Fuente: Análisis de auditoría conforme evidencias allegadas en el memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022.

De acuerdo con lo anterior y conforme a lo expuesto en la Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus unidades de personal, a reportar todas sus vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con la finalidad de hacer el proceso de concurso de estos cargos y así poderlos proveer por mérito, la oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 14 de julio de 2022, solicitó información al Grupo de Talento Humano, con el fin de validar el cumplimiento de la norma.

Mediante correo electrónico del 15 de julio de 2022, el Grupo de Talento Humano, expuso que *“a través de memorando 20215020029253, del 29 de abril de 2021, se informó a la OCI la siguiente cantidad de vacantes definitivas:*

Estado de provisión	Cantidad de vacantes
En provisionalidad	161
No provisto	12
Provisto en Encargo	30
<b>TOTAL</b>	<b>203</b>

*Para el periodo objeto de seguimiento, del 1 de enero al 30 de junio de 2022, no se realizó el reporte de la OPEC teniendo en cuenta que la Entidad informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil que lo hará una vez se haya realizado la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales (el cual se encuentra en curso), de conformidad con las observaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. (Anx3\_Observaciones\_manual; Anx4\_Requerimiento\_DAFP; Anx5\_Respuesta\_requerimiento)”.*

*Adicionalmente, se aclara que, para el reporte con corte a 30 de junio de 2022, del personal adscrito a carrera administrativa 2 personas se pensionaron y una se declaró insubsistente.*

Conforme a las evidencias suministradas por el Grupo de Talento Humano se observó en archivo denominado *“Anx3\_Observaciones\_manual”* allegado a través de correo institucional del 15 de julio de 2022 el documento titulado *“OBSERVACIONES - INFORME DE VALORACIÓN, MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES*

*SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE, RESOLUCIÓN No.2000 DE 2 DE FEBRERO DE 2020* que se están realizando observaciones por parte de la Función Pública en informe de valoración manual específico de funciones y competencias laborales Superintendencia de Transporte, con fundamento en la Resolución No. 2000 de 2 de febrero de 2020.

De igual manera mediante documento *"Anx4\_Requerimiento\_DAFP"* se evidenció que mediante radicado 2022RS007033 del 9 de febrero de 2022, el comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil reitero los compromisos adquiridos por parte de las superintendencias en la mesa de trabajo del 09 de noviembre de 2021, igualmente en respuesta a dicha solicitud mediante Radicado No.: 20225020117241 del 23 de febrero de 2022, la Superintendencia de Transporte informó a la CNSC, que, los compromisos adquiridos ya fueron cumplidos, adicionalmente argumentó que *"...la Entidad desde el año 2020 se han venido realizando modificaciones al Manual de Funciones, en espera de tener el manual antes de terminar en el primer semestre del año 2022, no sin antes tener en cuenta que de la solicitud de cambios el Manual se debe remitir nuevamente al DAFP para que dicha Entidad dé el visto bueno y realizar la Resolución que modifica el Manual de funciones, es en este momento que se iniciará la actualización en SIMO de las OPEC..."*.

Por lo anterior, se evidenció el cumplimiento del criterio normativo para la vigencia 2021, sin embargo, dada las modificaciones al Manual de funciones de la entidad para la vigencia 2022, el Grupo de Talento Humano se encuentra realizando las gestiones para obtener el documento en firme y posteriormente reportar ante la CNSC la totalidad de las vacantes definitivas que tenga la entidad.

## **6.2. Proceso de evaluación del Desempeño Laboral.**

### **Prueba realizada**

En virtud de lo expuesto en el numeral 3 de la circular 10 de 2020, en la cual manifiesta que *"El artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas. En ejercicio de esta facultad, la CNSC expidió el Acuerdo 617 de 2018, que rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1° de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC. Por lo anterior, resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata.*

*Es necesario precisar que la competencia de la CNSC en relación con el proceso de la Evaluación del Desempeño Laboral se circunscribe a verificar la correcta aplicación de los*

*procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral y no a la verificación o revisión de fondo de esta, de acuerdo con lo estipulado por el literal f), artículo 12 de la Ley 909 de 2004.*

*De otra parte, las entidades deben registrarse en la aplicación diseñada por la CNSC (EDL APP) la que está alojada en la página de la Comisión y cargar la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores con derechos de carrera.” Las auditoras de Control Interno analizaron la información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, vs el criterio normativo antes mencionado, con el fin de verificar el cumplimiento de los períodos para la presentación de la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa.*

### **Situación evidenciada.**

Se evidenció que la entidad mediante Resolución 7348 del 27 de agosto de 2019 “*Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba de la Superintendencia de Transporte*”, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, según los parámetros establecidos en el acuerdo 617 de 2018; se evidenció en la cadena de valor, proceso Gestión de Talento Humano, Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 Versión: 2 lineamientos generales para la realización de la evaluación de desempeño laboral, períodos de la presentación y escala de calificación.

Imagen No. 1. Procedimiento evaluación de desempeño laboral Código: GTH-PR-004 Versión: 2

**3. CARRERA ADMINISTRATIVA**

**Fijación de compromisos:**

- Primer periodo:** comprendido desde el 01 de enero al 30 de junio. Se deben establecer los compromisos a más tardar el 30 de enero.
- Segundo periodo:** comprendido desde el 01 de junio al 31 de diciembre. Se deben establecer los compromisos a más tardar el 31 de julio.

**Evaluación:**

- Primer periodo:** comprendido desde el 01 de enero al 30 de junio. Se debe hacer la evaluación a más tardar el 31 de agosto.
- Segundo periodo:** comprendido desde el 01 de junio al 31 de diciembre. Se debe hacer la evaluación a más tardar el 28 de febrero.

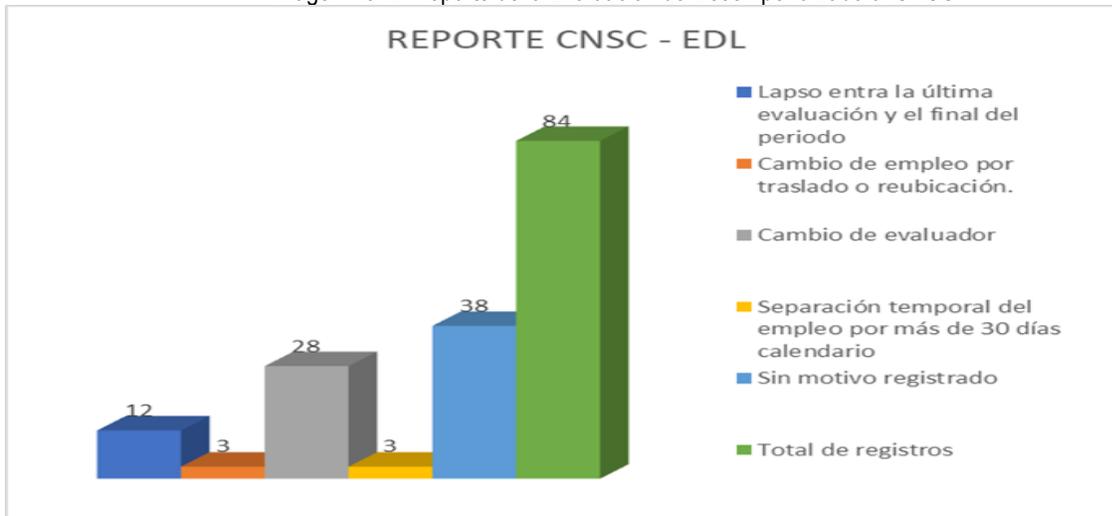
**Escalas de calificación:**

NIVEL	CALIFICACION
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Fuente: Cadena de valor, Proceso Gestión de Talento Humano.

Por otra parte, mediante documento “Anx7\_Reporte\_sistema\_EDL” enviado por el Grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció el reporte generado por el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de las evaluaciones de desempeño de servidores públicos de carrera administrativa, en donde se identificó 84 registros, con la siguiente clasificación en cuanto al motivo de evaluación:

Imagen No. 2. Reporte de la Evaluación de Desempeño Laboral CNSC



Fuente: Elaboración por parte de las auditoras, con fundamento en el reporte del EDL descargado de la CNSC

De los 84 registro reportados se identificaron que 16 de ellos corresponden a registros de la vigencia 2021 y 68 a la vigencia 2022, así mismo en la matriz denominada “Anx7\_Reporte\_sistema\_EDL” se evidenció que 15 servidores públicos cuentan con un solo registro, 18 con dos registros y 11 con tres registros, dichos registros corresponden

a los 44 de servidores de carrera administrativa que actualmente están en servicio activo en la entidad. 38 SIN MOTIVO REGISTRADO, esto corresponde a que el período evaluado no se presentó novedades o evaluaciones parciales.

El plazo máximo para reportar la Evaluación de Desempeño Laboral era el 28 de febrero de 2022, no obstante, se observó registros fuera del término establecido en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral como lo establecido en el Procedimiento evaluación de desempeño laboral Código: GTH-PR-004 Versión: 2, a continuación, se detalla los servidores de carrera administrativa que reportaron la EDL fuera de términos:

Tabla No. 2. Reporte de servidores de carrera administrativa fuera de términos.

No.	EVALUADO	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	FECHA CREACIÓN	EVALUADOR
1	Armando Rafael Garrido Lopera	02/11/2021	31/12/2021	9/03/2022	Sandra Liliana Ucros Velásquez
2	Carmen Camargo Amaya	01/07/2021	31/12/2021	29/06/2022	Gloria Yanuba Pardo Díaz
3	Donaldo Negrete García	01/07/2021	31/12/2021	9/03/2022	Sandra Liliana Ucros Velásquez
4	Gilberto Palencia Ramos	01/07/2021	31/12/2021	24/05/2022	Ana Isabel Jiménez Castro
5	Gladys Helena Moncada Bernal	01/07/2021	31/12/2021	8/03/2022	Luisa Viviana Acosta Ortiz
6	Gloria Astrid Martín Cruz	02/11/2021	31/12/2021	9/03/2022	Sandra Liliana Ucros Velásquez
7	Gloria Yanuba Pardo Díaz	01/07/2021	31/12/2021	1/03/2022	María Fernanda Serna Quiroga
8	Héctor Fabio Vélez Duque	01/07/2021	31/12/2021	5/05/2022	Denis Adriana Monroy Rúgeles
9	Henry Alberto Ortega Collante	01/07/2021	02/12/2021	1/03/2022	Claudia Yaneth Sepúlveda Martínez
10	John Jairo Riascos Urbano	09/08/2021	31/12/2021	1/03/2022	María Fernanda Serna Quiroga
11	Leonel Liberto López Oviedo	01/07/2021	31/12/2021	1/03/2022	Gloria Yanuba Pardo Díaz
12	Lucy Nieto Suza	02/11/2021	31/12/2021	9/03/2022	Sandra Liliana Ucros Velásquez
13	Luz Marina Varón Mancera	01/07/2021	31/12/2021	1/03/2022	Gloria Yanuba Pardo Díaz
14	Narcisa Alejo González	02/11/2021	31/12/2021	9/03/2022	Sandra Liliana Ucros Velásquez

Fuente: Elaboración por parte de las auditoras, con fundamento en el documento Anx7\_Reporte\_sistema\_EDL, allegado por el Grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022

De acuerdo con análisis anterior se evidenció que se registraron 14 evaluaciones de desempeño laboral fuera del término, sin embargo, dados los registros extemporáneos se observó que el Grupo de Talento Humano realizó gestiones de alertas, para que los evaluadores responsables realizaran la evaluación correspondiente en el aplicativo.

Tabla No. 3. Gestiones realizadas por el Grupo de Talento Humano, sobre las EDL fuera de termino.

NO.	EVALUADO	FECHA DE LA EDL	SEGUIMIENTO OCI
1	Armando Rafael Garrido Lopera	9/03/2022	Mediante documento "Anx22_Aviso_Sandra_Ucros" enviado por el grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció Chat del 9 de marzo con la Dra. Sandra Liliana Ucros en donde se compromete a realizar las Evaluaciones de Desempeño Laboral, por parte del Grupo de Talento Humano se envía adjunto de cómo realizar la respectiva evaluación.
2	Carmen Camargo Amaya	29/06/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que la evaluación extemporánea se dio con ocasión a que "primera evaluación fue realizada el 01 de marzo de 2022, ante la cual presentó un recurso de apelación. A éste se le dio respuesta, de manera positiva, el 06 de junio de 2022 y al momento de tratar de ajustar la calificación, el sistema de EDL no lo permitió; por lo tanto, fue necesario radicar un soporte técnico ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (radicado 2022RE115908 de 15/06/2022), el cual fue resuelto el 28 de junio de 2022 y la evaluación fue ajustada el 29 de junio de 2022. (Anexos 18 al 21)"
3	Donaldo Negrete García	9/03/2022	Mediante documento "Anx22_Aviso_Sandra_Ucros" enviado por el grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció Chat del 9 de marzo con la Dra. Sandra Liliana Ucros en donde se compromete a realizar las Evaluaciones de Desempeño Laboral, por parte del Grupo de Talento Humano se envía adjunto de cómo realizar la respectiva evaluación.
4	Gilberto Palencia Ramos	24/05/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que la evaluación extemporánea se dio con ocasión a que "el sistema de EDL generó un fallo que no permitía concertar ni evaluar los compromisos por lo cual se radicó a soporte técnico radicado 2022RE039899 del 03 de marzo de 2022" así mismo se observó que nuevamente el Grupo de Talento Humano radico soporte técnico ante la CNSC con No. 2022RE072379 de 29 de abril de 2022, finalmente la evaluación fue realizada hasta el 24 de mayo de 2022.
5	Gladys Helena Moncada Bernal	8/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que la evaluación extemporánea se dio con ocasión a que "Se generó un error en el Sistema EDL, motivo por el cual se solicitó soporte técnico, mediante radicado 2022RE028641 de 18/02/2022, el cual fue resuelto el 03 de marzo de 2022, donde se indicó que los ajustes fueron realizados y se podía proceder con la evaluación después del tercer día hábil"
6	Gloria Astrid Martín Cruz	9/03/2022	Mediante documento "Anx22_Aviso_Sandra_Ucros" enviado por el grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció Chat del 9 de marzo con la Dra. Sandra Liliana Ucros en donde se compromete a realizar las Evaluaciones de Desempeño Laboral, por parte del Grupo de Talento Humano se envía adjunto de cómo realizar la respectiva evaluación.
7	Gloria Yanuba Pardo Díaz	1/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por

NO.	EVALUADO	FECHA DE LA EDL	SEGUIMIENTO OCI
			<i>el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."</i>
8	Héctor Fabio Vélez Duque	5/05/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que la evaluación extemporánea se dio con ocasión a que "El Sistema EDL generó un error, para que se solicitó soporte técnico, mediante radicado 2022RE025949 de 16/02/2022, el cual fue resuelto el 24 de febrero de 2022. Sin embargo, persistió el error, motivo por el cual fue necesario solicitar nuevamente soporte técnico (radicado 2022RE049169 de 22/03/2022), el cual fue resuelto el 21 de abril de 2022 y la evaluación se realizó el 05 de mayo de 2022. (Anexos 8 al 11"
9	Henry Alberto Ortega Collante	1/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."
10	John Jairo Riascos Urbano	1/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."
11	Leonel Liberto López Oviedo	1/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."
12	Lucy Nieto Suza	9/03/2022	Mediante documento "Anx22_Aviso_Sandra_Ucros" enviado por el grupo de Talento Humano a través de memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció Chat del 9 de marzo con la Dra. Sandra Liliana Ucros en donde se compromete a realizar las Evaluaciones de Desempeño Laboral, por parte del Grupo de Talento Humano se envía adjunto de cómo realizar la respectiva evaluación.
13	Luz Marina Varón Mancera	1/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."
14	Narciza Alejo González	9/03/2022	El Grupo de Talento Humano mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, manifiesta que "La evaluación se realizó al día siguiente del plazo establecido, motivo por el cual no se envió ningún memorando o correo electrónico de recordación."

Fuente: Elaboración por parte de las auditoras, con fundamento en la información allegada mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022.

Se observó que las gestiones realizadas por el Grupo de Talento Humano se realizaron posterior al cumplimiento de los términos establecidos para el reporte de la Evaluación de Desempeño Laboral para servidores de carrera administrativa.

### Recomendación:

Realizar seguimiento a los registros en el EDL y generar alertas preventivas a los evaluadores que no hayan realizado el respectivo registro, con el fin de cumplir los lineamientos en la normativa y dar cabal cumplimiento a lo descrito en el Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004, para prevenir posibles incumplimientos.

### 6.3. Proceso de Provisión Transitoria.

#### Prueba realizada.

En virtud de lo expuesto en el numeral 3 de la circular 10 de 2020, en la cual establece que, *“El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, indica que los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados en empleos de superior jerarquía al que ostentan en titularidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en esta norma.*

*El encargo ha sido concebido como un instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo, una situación administrativa, una forma de provisión transitoria de un empleo y un derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa, motivo por el cual resulta de vital importancia que se informe cualquier irregularidad que se conozca en relación con esta figura.*

*Es de señalar que no deben hacer pronunciamiento frente a casos puntuales de encargo o nombramiento provisional, pues eventualmente, por mandato legal, tendrían que intervenir para dirimir el empate en una reclamación laboral ante la Comisión de Personal de la entidad”,* Las auditoras de Control Interno analizaron la información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, vs el criterio normativo antes mencionado, con el fin de verificar si se presentaron encargos en el periodo del 1 de enero hasta el 30 de junio de 2022 por servidores de carrera administrativa.

#### Situación evidenciada

Se evidenció a través de documento *“Anx1\_Vacantes\_encargo\_CA.xlsx”* enviado por el Grupo de Talento Humano Mediante correo electrónico del 15 de julio de 2022, que, para el período comprendido desde el 1 de enero a 30 de junio de 2022, se realizaron dos encargos a servidores de carrera administrativa, conforme los lineamientos del Proceso Gestión de Talento Humano, Procedimiento de Provisión de Vacantes Código: GTH-PR-012 Versión: 01 y normativa aplicable.

Tabla No. 4. Vacantes provistas en encargo por servidores de carrera administrativa.

VACANTES PROVISTAS EN ENCARGO - SERVIDORES PÚBLICOS CARRERA ADMINISTRATIVA - 1 DE ENERO AL 30 DE JUNIO DE 2022						
No	Fecha de Posesión	Nombre	Empleo anterior	Dependencia	Empleo en encargo	Dependencia Actual.
1	18 de enero de 2022	Fredy Alexander Torres Baquero	Profesional Universitario Código 2044 Grado 9	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Oficina de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
2	27 de enero de 2022	Fadid María Pineda Contreras	Profesional Especializado Código 2028 Grado 12	Dirección de Promoción y Prevención en Puertos	Profesional Especializado Código 2028 Grado 13	Superintendencia Delegada de Concesiones e Infraestructura

Fuente: Documento "Anx1\_Vacantes\_encargo\_CA.xlsx" enviado por el Grupo de Talento humano Mediante correo electrónico del 15 de julio de 2022

De igual manera, mediante memorando 20225020065513 del 11 de julio de 2022, el Grupo de Talento Humano, informó a la Oficina Control Interno que en el periodo objeto del seguimiento (1 de enero hasta el 30 de junio de 2022) *"frente a la provisión de encargos, ningún servidor público presentó reclamaciones ante la Comisión de Personal"*.

Lo anterior, dando cumplimiento al criterio normativo del numeral 3 de la Circular 10 de 2020.

#### 6.4. Inscripción, Actualización y Cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

##### Prueba realizada.

En virtud lo expuesto en el numeral 4 de la circular 10 de 2020, en el cual se manifiesta que: *"De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil, es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa."*

*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, siguiendo para tal efecto, el procedimiento establecido en las Circulares 3 y 4 de 2016 expedidas por la CNSC que contienen las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa".* Se analizó la información suministrada mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, enviada por la Coordinadora de Talento Humano vs el criterio normativo antes mencionado.

##### Situación Evidenciada.

Mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, comunicado por el Grupo de Talento humano, se observó que, para el periodo del 1 de enero a 30 de junio de 2022, se realizaron 3 cancelaciones del Registro Público de Servidores Inscritos en Carrera Administrativa, dos de ellas realizadas por retiro de pensión y una por abandono del cargo como se evidencia a continuación:

Imagen No. 3. Cancelaciones de Registro Público de Servidores Inscritos en Carrera Administrativa

Nombres completos	Cédula de ciudadanía	Motivo	Radicado	Fecha de radicación
LATIFF GOMEZ MIGUEL EDUARDO	13.438.483	Retiro por pensión	2022RE127744	02/07/2022
OYOLA IZQUIERDO GLORIA ADRIANA	30.565.340	Retiro por pensión	2022RE127953	05/07/2022
DÍAZ BOHORQUEZ ODALIS MARÍA	64.547.429	Abandono del cargo	2022RE127773	03/07/2022

Fuente: Tomada de las evidencias allegadas por el Grupo de Talento Humano en memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022

Así mismo, el Grupo de talento Humano manifestó que para el periodo objeto del seguimiento, no se realizaron inscripciones, ni actualizaciones del Registro Público de Servidores Inscritos en Carrera Administrativa, lo anterior dando cumplimiento al criterio normativo expuesto en el numeral 4 de la circular 10 de 2020.

## 6.5. Conformación de las Comisiones de Personal.

### Prueba realizada.

En virtud lo expuesto en el numeral 4 de la circular 10 de 2020, en el cual se manifiesta que: *“La Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección, conforme al artículo 2.2.14.2.13 del Decreto 1083 de 2015.*

Así mismo, para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes, el Jefe de la entidad convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015.” La coordinadora del Grupo de Talento Humano mediante memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, allegó la información relacionada con las gestiones realizadas para la conformación de la comisión de personal, las cuales fueron analizadas por las auditoras.

## Situación Evidenciada.

Mediante documentos denominados “Anx3\_Convocatoria\_Comision\_Per; Anx4\_Publicacion\_intranet, Anx5\_Banner1\_boletin\_SG y Anx6\_Banner2\_boletin\_SG” allegados por el Grupo de Talento Humano a través de memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022, se evidenció correo institucional del 21 de junio de 2022 en donde se relaciona la publicación en la Intranet y link respectivo para acceder al documento “Convocatoria a Elecciones de los Representantes Principales y Suplentes de los Empleados ante la Comisión de Personal de la Superintendencia de Transporte”

Cabe señalar que el documento antes mencionado, relaciona la siguiente información: sustento normativo, requisitos del aspirante, inscripciones de los candidatos, requisitos para votar, lugar y fecha de la votación, escrutinio, reclamaciones, declaración de la elección, acto administrativo de integración y funciones de la comisión de personal.

El día 22 de junio de 2022, mediante boletín informativo enviado por correo electrónico a contratistas y funcionarios, se compartió un banner informativo invitando a los funcionarios de carrera administrativa a la inscripción de la convocatoria de comisión de personal, la cual tendría como fecha de cierre el 15 de julio de 2022, como se observa a continuación:

Imagen No: 4. Convocatoria Comisión de Personal

### Convocatoria Comisión de Personal

Recuerda que, **desde el día 21 de junio** se encuentra publicada en la Intranet la convocatoria donde la Superintendencia de Transporte invita a los funcionarios de Carrera Administrativa, a inscribirse como representantes de los empleados ante la comisión de personal.

Sólo deben cumplir con los requisitos y registrarse en el Grupo de Talento Humano, dentro de los cinco (5) días hábiles luego de la divulgación de la convocatoria.

[Clic aquí para más información](#)



Fuente: Tomada de las evidencias allegadas por el Grupo de Talento Humano en memorando No. 20225020065513 del 11 de julio de 2022

Así mismo, mediante correo institucional del 29 de junio de 2022, a través del boletín informativo se informa a los funcionarios de carrera administrativa la ampliación del plazo para la inscripción como representantes de los empleados ante la comisión de personal a quienes cumplan con los requisitos normativos hasta el 07 de julio de 2022.

Por otra parte, el Jefe de la Oficina de Control interno a través de correo electrónico del 14 de junio de 2022, dirigido a la Coordinadora de Talento Humano, emitió respetuosamente alerta preventiva- Rol Enfoque Hacia La Prevención Conformación de las Comisiones de Personal, lo anterior dando cumplimiento al criterio normativo de velar por la debida conformación de las Comisiones de Personal y porque se haga efectiva dentro de los términos de ley la convocatoria a elecciones de los representantes de los empleados y sus suplentes.

## **7. LA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS, LA IDONEIDAD Y EFECTIVIDAD DE LOS CONTROLES.**

Se identificó en el Mapa de riesgos publicado en la intranet, cadena de valor del Proceso de Talento Humano, que, la dependencia responsable identifico los siguientes riesgos, asociados al procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral, así mismo, se verificaron las evidencias cargadas en el siguiente enlace: <https://supertransporte.sharepoint.com/sites/RepositorioEvidencias/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?e=5%3Afd50116d0a8b40148ed6a779a4039540&at=9&CT=1644275699702&OR=OWA%2DNT&CID=643851dc%2Db709%2D58d2%2D4407%2Db2d010eb894e&FolderCTID=0x0120008F189261A5617145A3B6BFA0FB354FE8&id=%2Fsites%2FRepositorioEvidencias%2FDocumentos%20compartidos%2F2022%2Fk%2E%20Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%2FD%2E%20RIESGOS&viewid=1835f521%2D2bf3%2D4bdc%2Da069%2Dc7d66c62fe20>, las actividades ejecutadas se encuentran en carpetas organizadas por mes con sus respectivos anexos.

**MATRIZ SEGUIMIENTO A LOS CONTROLES DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESO**

CARACTERÍSTICAS					Clasificación del Riesgo: 1. Ejecución y Administración de procesos			Observación del Control
Riesgo: Posibilidad de daño reputacional por cubrimiento no proporcional de las vacantes de nivel directivo debido a la falta de representación o participación equitativa en los procesos de selección.					CALIFICACIÓN DEL CONTROL DEL RIESGO DE GESTIÓN			
Características		Descripción	Peso	Control 1: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que se realice el seguimiento a la postulación y/o participación en los procesos de selección para vacantes en nivel directivo, a través de la planta de personal.	Control 2: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que se imparte la información necesaria para actualizar los datos en SIGEP II, por medio de la inducción general, banners, recordatorios y/o asesoría personalizada a través de correo electrónico o la plataforma Microsoft Teams.	Control 3: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que se reporten los casos de incumplimiento ante el Grupo de Control Interno Disciplinario, a través de memorando.	Control 1 * Responsable: Servidor(a) público(a) encargado del SIGEP II * Periodicidad: Cada vez que se presente una novedad de ingreso, retiro o actualización. * Propósito del Control: Verificar que los servidores públicos que requieran actualizar información en SIGEP II lo realicen oportunamente. * Análisis del control: Se evidenció en el repositorio de evidencias el reporte de la información en cada mes de las Hoja de vida actualizada en el SIGEP y Declaración de bienes y rentas SIGEP por concepto. Así mismo, se observó en archivo denominado "Riesgo1_control1_Control actualización SIGEP II a 31mayo2022_Angie" con título "REPORTE ACTUALIZACIÓN HOJA DE VIDA Y B&R SIGEP II SERVIDORES PÚBLICOS A 31 DE MAYO", seguimiento por parte del Grupo de Talento Humano por dependencia de las evaluadores y evaluados que reportaron la información en SIGEP.	
Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo	Va hacia las causas del riesgo, aseguran el resultado final esperado.	25%	25%	25%	RECOMENDACIÓN: Realizar análisis cuantitativo y cualitativo en el Mapa de Riesgos - Seguimiento a la aplicación de los controles en la columna denominada "Descripción de ejecución del control" para mejor claridad en la información reportada en el SIGEP.  Control 2 * Responsable: Servidor(a) público(a) designado * Periodicidad: Cada vez que se presente una novedad de ingreso, retiro o actualización. * Propósito del Control: Recordar a los servidores públicos la actualización que se debe realizar, la forma para hacerla y resolver situaciones particulares. * Análisis del control: Se observó presentación en PowerPoint, elaborada por el Grupo de Talento Humano para socializar en las inducciones y listados de asistencia de la inducción a 13	
		Detectivo	Detecta que algo ocurre y devuelve el proceso a los controles preventivos. Se pueden generar reprocesos.	15%	15%	15%		
		Correctivo	Dado que permiten reducir el impacto de la materialización del riesgo, tienen un costo en su implementación.	10%	10%	10%		
	Implementación	Automático	Son actividades de procesamiento o validación de información que se ejecutan por un sistema y/o aplicativo de manera automática sin la intervención de personas para su realización.	25%	25%	25%		
		Manual	Controles que son ejecutados por una persona, tiene implícito 15% el error humano.	15%	15%	15%		
Atributos Afirmativos	Documentación	Documentado	Controles que están documentados en el proceso, ya sea en manuales, procedimientos, flujogramas o cualquier otro documento propio del proceso.	-	Documentado	Documentado		
		Sin Documentar	Identifica a los controles que pese a que se ejecutan en el proceso no se encuentran documentados en ningún documento propio del proceso.	-	-	-		

	Frecuencia	Continua	El control se aplica siempre que se realiza la actividad que conlleva el riesgo.	-	Continua	Continua	Continua	<p>a servidores públicos; en el mes de marzo se observó la socialización vía correo electrónico institucional del Manual de Ingreso al SIGEP II para la actualización de la hoja de vida y declaración de bienes y rentas, así mismo, se observó en diferentes meses que el Grupo de Talento Humano realizó recordatorio del cargue de la información en el SIGEP a las personas que se posesionaron.</p> <p>Control 3            * Responsable: Servidor(a) público(a) designado            * Periodicidad: Cada vez que se presente un incumplimiento.            * Propósito del Control: Dar cumplimiento a la actualización de datos en SIGEP II.            * Análisis del control:            Teniendo en cuenta que el Grupo de Talento Humano, actualizó el Mapa de Riesgos el 24 de junio de 2022 y modificó el control No.3, en el mes de junio y julio de 2022 registró que no se reportaron casos de incumplimiento ante el Grupo de Control Interno Disciplinario.</p> <p>Las evidencias se encuentran para cada uno de los controles en el siguiente enlace:  <a href="https://supertransporte.sharepoint.com/sites/RepositorioEvidencias/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?e=5%3Afd50116d0a8b40148ed6a779a4039540&amp;at=9&amp;CT=1644275699702&amp;OR=OWA%2DNT&amp;CID=643851dc%2Db709%2D58d2%2D4407%2Db2d010eb894e&amp;FolderCTID=0x0120008F189261A5617145A3B6FA0FB354FE8&amp;id=%2Fsites%2FRepositorioEvidencias%2FDocumentos%20compartidos%2F2022%2Fk%2E%20Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%2FD%2E%20RIESGOS&amp;viewid=1835f521%2D2bf3%2D4bdc%2Da069%2Dc7d66c62fe20">https://supertransporte.sharepoint.com/sites/RepositorioEvidencias/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?e=5%3Afd50116d0a8b40148ed6a779a4039540&amp;at=9&amp;CT=1644275699702&amp;OR=OWA%2DNT&amp;CID=643851dc%2Db709%2D58d2%2D4407%2Db2d010eb894e&amp;FolderCTID=0x0120008F189261A5617145A3B6FA0FB354FE8&amp;id=%2Fsites%2FRepositorioEvidencias%2FDocumentos%20compartidos%2F2022%2Fk%2E%20Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%2FD%2E%20RIESGOS&amp;viewid=1835f521%2D2bf3%2D4bdc%2Da069%2Dc7d66c62fe20</a>,            las actividades ejecutadas se encuentran en carpetas organizadas mensualmente con sus respectivos anexos</p>
		Aleatoria	El control se aplica aleatoriamente a la actividad que conlleva el riesgo	-	-	-	-	
	Evidencia	Con Registro	El control deja un registro, permite evidencia la ejecución del control.	-	Con registro	Con registro	Con registro	
		Sin Registro	El control no deja registro de la ejecución del control.	-	-	-	-	
<b>Acumulado del Control del Riesgo</b> <b>NOTA:</b> Según el modelo de la Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, V2.del 2020 y adoptada por la Entidad para la gestión de sus riesgos se ha definido que la máxima calificación del control es el 90%					90%	90%	90%	
<b>Resultado calificación de los controles:</b>					RANGO MODERADO	RANGO MODERADO	RANGO MODERADO	

**MATRIZ SEGUIMIENTO A LOS CONTROLES DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESO**

MATRIZ SEGUIMIENTO A LOS CONTROLES DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESO						
CARACTERÍSTICAS				Clasificación del Riesgo: 2. Ejecución y Administración de procesos		
				Riesgo: Posibilidad de daño reputacional por la no realización oportuna, por parte de los evaluados y evaluadores, de la concertación de compromisos laborales y la evaluación de desempeño laboral. Esto debido a la falta de compromiso por los mismos y al desconocimiento de la normatividad vigente.		
				CALIFICACIÓN DEL CONTROL DEL RIESGO DE GESTIÓN		
Características		Descripción	Peso	Control 1: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que tanto los evaluadores como los evaluados tengan la información actualizada sobre la normatividad vigente, por medio de la inducción general y/o asesoría personalizada por correo electrónico o Microsoft Teams.	Control 2: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que se reporten, al jefe inmediato o superior jerárquico, los evaluados y evaluados que estén pendientes por realizar la concertación de compromisos laborales y/o la evaluación de desempeño laboral, a través de correo electrónico.	Observación del Control
Atributos de Eficiencia	Tipo	Preventivo	Va hacia las causas del riesgo, aseguran el resultado final esperado.	25%	25%	Control 1 * Responsable: Servidor(a) público(a) designado(a) * Periodicidad: En la inducción o por solicitud. * propósito del Control: Cerrar brechas de desinformación o dudas respecto al proceso o normatividad vigente. * Análisis del control: Se observó presentación en PowerPoint, elaborada por el Grupo de Talento Humano para socializar en las inducciones y listados de asistencia de la inducción a servidores públicos; en la cual incluye el marco normativo histórico de la Superintendencia de Transporte.
		Detectivo	Detecta que algo ocurre y devuelve el proceso a los controles preventivos. Se pueden generar reprocesos.	15%	15%	
		Correctivo	Dado que permiten reducir el impacto de la materialización del riesgo, tienen un costo en su implementación.	10%	10%	
	Implementación	Automático	Son actividades de procesamiento o validación de información que se ejecutan por un sistema y/o aplicativo de manera automática sin la intervención de personas para su realización.	25%	25%	
		Manual	Controles que son ejecutados por una persona, tiene implícito 15% el error humano.	15%	15%	
Atributos Afirmativos	Documentación	Documentado	Controles que están documentados en el proceso, ya sea en manuales, procedimientos, flujogramas o cualquier otro documento propio del proceso.	-	Documentado	Se evidenció en memorandos 20225020002023 del 12 de enero de 2022 con asunto: "Solicitud evaluaciones de desempeño pendientes", 20225020012823 del 18 febrero de 2022, con asunto: "Solicitud concertación de compromisos de los servidores públicos de carrera administrativa de la Dirección de Promoción y Prevención de Puertos." 20225020012853 del 15 de febrero de 2022, con asunto: Solicitud concertación de compromisos de los servidores públicos de carrera administrativa de la Dirección de Investigación
		Sin Documentar	Identifica a los controles que pese a que se ejecutan en el proceso no se encuentran documentados en ningún documento propio del proceso.	-	-	

MATRIZ SEGUIMIENTO A LOS CONTROLES DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESO						
CARACTERÍSTICAS				Clasificación del Riesgo: 2. Ejecución y Administración de procesos		
				Riesgo: Posibilidad de daño reputacional por la no realización oportuna, por parte de los evaluados y evaluadores, de la concertación de compromisos laborales y la evaluación de desempeño laboral. Esto debido a la falta de compromiso por los mismos y al desconocimiento de la normatividad vigente.		
				CALIFICACIÓN DEL CONTROL DEL RIESGO DE GESTIÓN		
Características		Descripción	Peso	Control 1: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que tanto los evaluadores como los evaluados tengan la información actualizada sobre la normatividad vigente, por medio de la inducción general y/o asesoría personalizada por correo electrónico o Microsoft Teams.	Control 2: El(la) servidor(a) público(a) designado(a) verifica que se reporten, al jefe inmediato o superior jerárquico, los evaluadores y evaluados que estén pendientes por realizar la concertación de compromisos laborales y/o la evaluación de desempeño laboral, a través de correo electrónico.	Observación del Control
Frecuencia	Continua	El control se aplica siempre que se realiza la actividad que conlleva el riesgo.	-	Continua	Continua	de Puertos, entre otros. Así como también se observó correos electrónicos con asunto: Evaluaciones pendientes, recordando a los evaluadores realizar las evaluaciones y concertaciones de los servidores que se encuentran a su cargo.
	Aleatoria	El control se aplica aleatoriamente a la actividad que conlleva el riesgo	-	-	-	
Evidencia	Con Registro	El control deja un registro permite evidencia la ejecución del control.	-	Con registro	Con registro	Las evidencias se encuentran para cada uno de los controles en el siguiente enlace: <a href="https://supertransporte.sharepoint.com/sites/RepositorioEvidencias/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?e=5%3Afd50116d0a8b40148ed6a779a4039540&amp;at=9&amp;CT=1644275699702&amp;OR=OWA%2DNT&amp;CID=643851dc%2Db709%2D58d2%2D4407%2Db2d010eb894e&amp;FolderCTID=0x0120008F189261A5617145A3B6BFA0FB354FE8&amp;id=%2Fsites%2FRepositorioEvidencias%2FDocumentos%20compartidos%2F2022%2Fk%2E%20Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%2FD%2E%20RIESGOS&amp;viewid=1835f521%2D2b3%2D4bdc%2Da069%2Dc7d66c62fe20">https://supertransporte.sharepoint.com/sites/RepositorioEvidencias/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?e=5%3Afd50116d0a8b40148ed6a779a4039540&amp;at=9&amp;CT=1644275699702&amp;OR=OWA%2DNT&amp;CID=643851dc%2Db709%2D58d2%2D4407%2Db2d010eb894e&amp;FolderCTID=0x0120008F189261A5617145A3B6BFA0FB354FE8&amp;id=%2Fsites%2FRepositorioEvidencias%2FDocumentos%20compartidos%2F2022%2Fk%2E%20Gesti%C3%B3n%20Talento%20Humano%2FD%2E%20RIESGOS&amp;viewid=1835f521%2D2b3%2D4bdc%2Da069%2Dc7d66c62fe20</a> , las actividades ejecutadas se encuentran en carpetas organizadas mensualmente con sus respectivos anexos
	Sin Registro	El control no deja registro de la ejecución del control.	-	-	-	
Acumulado del Control del Riesgo <b>NOTA:</b> Según el modelo de la Guía para la administración de riesgos y el diseño de controles en entidades públicas, V2 del 2020 y adoptada por la Entidad para la gestión de sus riesgos se ha definido que la máxima calificación del control es el 90%				90%	90%	
<b>Resultado calificación de los controles:</b>				RANGO MODERADO	RANGO MODERADO	

De acuerdo con lo anterior, se evidenció que Grupo de Talento Humano, está ejecutando los controles establecidos en el Mapa de Riesgos, no obstante, se observó que están realizando seguimiento posterior a la fecha de vencimiento en donde se identificó que 14 servidores públicos de carrera administrativa superaron los términos establecidos para su registro en el aplicativo EDL.

Recomendación:

Realizar seguimiento a los registros en el EDL, antes del vencimiento de los términos establecidos por directrices de la CNSC y generar alertas preventivas a los evaluadores que no hayan realizado el respectivo registro, con el fin de cumplir oportunamente al 100% el registro de la evaluación de desempeño laboral, así mismo, cumplir con lo establecido en el procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 y prevenir posibles incumplimientos.

## **8. REALIZAR SEGUIMIENTO AL PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS, GESTIÓN TALENTO HUMANO.**

Se revisó el Plan de Mejoramiento del proceso Gestión Talento Humano, suscrito por la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, y no se evidenció hallazgos relacionados con el tema de la evaluación de desempeño laboral.

## **9. CONCLUSIONES**

De acuerdo con la información aportada por la dependencia responsable y analizadas por Control Interno, frente al objetivo y alcance del presente informe se concluye que, la entidad ha venido realizando gestiones para dar cumplimiento a la normativa vigente en la materia, sin embargo, existen oportunidades de mejorar en cuanto a:

- Períodos de presentación de la evaluación de desempeño laboral en los términos establecidos, conforme el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y en lo definido en el Procedimiento evaluación de desempeño laboral Código: GTH-PR-004 Versión: 2.

Los resultados de este informe y las evidencias obtenidas de acuerdo con los criterios definidos se refieren a los documentos aportados, consultados en la cadena de valor y verificados, no se hacen extensibles a otros soportes

## 10. RECOMENDACIONES

En desarrollo del rol de liderazgo estratégico, enfoque hacia la prevención y de evaluación y seguimiento que le confiere la normativa vigente, Control Interno presenta las siguientes recomendaciones, para que se analice la viabilidad de acogerlas, a fin de contribuir con el mejoramiento continuo de la entidad en la materia:

- Realizar seguimiento a los registros en el EDL, antes del vencimiento de los términos establecidos por directrices de la CNSC y generar alertas preventivas a los evaluadores que no hayan realizado el respectivo registro, con el fin de cumplir oportunamente al 100% el registro de la evaluación de desempeño laboral, así mismo, cumplir con lo establecido en el procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, Código: GTH-PR-004 y prevenir posibles incumplimientos.
- Continuar dando cumplimiento estricto a las disposiciones establecidas en la Circula 10 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y la "Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa".
- Fortalecer las acciones y controles al monitoreo de la presentación de la evaluación de desempeño laboral, a fin de evitar la materialización de los riesgos y asegurar que se cumpla el objetivo del Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral Código: GTH-PR-004 Versión: 2.

Se hace la salvedad, que las recomendaciones se ponen en consideración con el propósito de aportar a la mejora continua de los procesos; y estas se acogen y se implementan, por decisión del líder del proceso.

No obstante, la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones" art. 12 - Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: *literal k) indica "Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas"*.

Y en el Artículo 3º.- *Características del Control Interno. Son características del Control Interno las siguientes:*

- a. *"El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad;*

*En cada área de la organización, el funcionario encargado de dirigirla es responsable por control interno ante su jefe inmediato de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos en cada entidad”.*

**Agradecemos su oportuna gestión, con el objetivo de fortalecer el Sistema de Control Interno de la Entidad.**



Firmado digitalmente  
por TOVAR ARIAS LUIS  
ALEJANDRO  
Fecha: 2022.08.24  
12:38:11 -05'00'

**Luis Alejandro Tovar Arias**  
**Jefe Oficina Control Interno**  
**Coordinador Plan Anual de Auditorías**



**Martha Carlina Quijano Bautista.**  
**Profesional Especializado.**  
**Auditor Líder OCI**



**Danna Melissa Sierra Neira**  
**Profesional II – Contratista OCI.**  
**Apoyo seguimiento**

Copia: Wilmen Salazar Arias, Superintendente de Transporte; Estefanía Piscioti Blanco - Secretaria General, Diego Felipe Diaz Burgos- Jefe Oficina Asesora de Planeación, María Fernanda Serna Quiroga - Jefe Oficina Asesora Jurídica, Jorge Guillermo Neira Bossa - Jefe Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Adriana Urbina, Superintendente Delegado de Tránsito y Transporte Terrestre, Marín Linares Díaz - Superintendente Delegado para la Protección de Usuarios del Sector Transporte – Hermes Castro, Superintendente Delegado de Concesiones e Infraestructura, Cindy Tatiana Navarro Quintero - Superintendente Delegada de Puertos (E), Diana Paola Suárez, Directora Financiera.

María Angelica Tello, Coordinadora Talento Humano.

Proyectó: Martha Carlina Quijano Bautista, Profesional Especializado OCI; Danna Melissa Sierra Neira, Abogada Contratista.   
C:\Users\marthaquijano\Desktop\OCI\_2022\200\_21 INFORMES\_22\200\_21.04 SEGUIM\_22\T.H PROVISIONAL y CARRERA ADMVA\_2022\T.H\Informe Def. Seg cumpli Circular 10 de 2020 CNSC\_23agos2022.docx