

MEMORANDO

20201500052893



05-08-2020

Bogotá, 05-08-2020

PARA: Doctor Miguel Alfonso Castelblanco Gordillo - Subdirector Talento Humano

DE: JEFE OFICINA CONTROL INTERNO

ASUNTO: Informe Auditoría Proceso Administración y Desarrollo Humano - Capacitación y Desempeño Laboral-

En cumplimiento al plan de acción de esta Oficina, me permito presentarle el informe de la auditoría realizada por el funcionario Germán Núñez Ibatá al Proceso Administración y Desarrollo Humano - Capacitación y Desempeño Laboral.

Producto de la auditoría efectuada, anexo el informe que contiene algunas observaciones sobre las cuales le solicitamos describir en el cuadro "RESUMEN DE OBSERVACIONES" las acciones, responsables y fechas de cumplimiento tendientes a subsanarlas.

Igualmente le comunico que dando cumplimiento al Decreto 338 de 2019, este informe será puesto en conocimiento de la señora Ministra, como destinatario principal.

Por lo anterior, le solicito que en un término máximo de diez (10) días calendario, contados a partir de la fecha de recibo de este informe, enviar su respuesta y el cuadro debidamente diligenciado, de conformidad con la circular 20163000041133 del 09/03/2016.

Cordialmente,

LUZ STELLA CONDE ROMERO

Anexo: Informe de Auditoría

Copia: Doctora Rosa Delia Godoy - Coordinadora Grupo Capacitación y Bienestar Social

Elaboró: Marisol Cruz
Revisó: Luz Stella Conde



OFICINA DE CONTROL INTERNO
INFORME AUDITORÍA
PROCESO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
– CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL–
JUNIO 2020

Dependencia y/o Grupo auditado: Grupo Capacitación y Bienestar Social	Dependencia Jerárquica: Subdirección de Talento Humano
Responsable del Proceso: Oscar Javier Cruz Martínez - Subdirector	Auditoría realizada por: Gérmán Núñez Ibatá
Motivo de la auditoría: Plan de Acción vigencia 2020	
Inicio de la auditoría: 11 de marzo - 2020	Terminación de la auditoría: 30-06-2020

INTRODUCCIÓN

En desarrollo de las auditorías programadas por la Oficina de Control Interno para verificar el grado de cumplimiento de la gestión en la entidad, se procedió a realizar verificación y análisis de la gestión adelantada por el Grupo de Capacitación y Bienestar Social, principalmente en lo relacionado con evaluación de desempeño y proceso de contratación en 2019 Y 2020 para determinar su efectividad y el estado de los controles existentes para su adecuada gestión. Dada la cuarentena se hizo necesario suspender por un periodo la obtención de documentación, lo cual de acuerdo a las disponibilidades tecnológicas, finalmente el grupo de Capacitación allegó información requerida

2. Objetivo de la auditoría

- Evaluar las acciones y gestión adelantada en desarrollo del proceso, así como los controles existentes frente a la planeación, organización y ejecución de la evaluación del desempeño, acuerdos de gestión y capacitación.
- Verificar la oportunidad y eficiencia en la elaboración y presentación de la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión.
- Evaluar el desarrollo de la contratación, ejecución y evaluación de la capacitación en la Entidad.
- Verificar la gestión frente a la aplicación de controles, administración de riesgos y actualización del mapa de riesgos.

2. Alcance

Evaluación de la gestión adelantada desde la coordinación del Grupo de Capacitación y Bienestar Social de la Subdirección de Talento Humano, frente a la evaluación de desempeño años 2018-2020 y concertación vigencia 2020-2021 y desarrollo de la capacitación en la vigencia 2019 y 2020.



3. Metodología

Mediante muestreo aleatorio se evaluó la presentación y actualización de los aplicativos para la evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, los controles y acciones que se adelantan para que se cumpla de manera oportuna esta gestión de conformidad con la normatividad vigente y se verificó el desarrollo del contrato interadministrativo 489 de 2019.

La auditoría se desarrolla a partir de la normatividad asociada al proceso y de manera selectiva se realizó verificación a la documentación soporte de la gestión adelantada.

4. Análisis de Información

Evaluación de Desempeño

El Ministerio disponía de una aplicación para el registro y control de la evaluación de desempeño de la vigencia 2018-2019, la cual se encontraba en un ambiente de Excel y su reporte de información estaba a cargo del evaluador en cada dependencia. El Grupo de Capacitación dentro de sus funciones establece *“Coordinar y controlar en las dependencias del Ministerio, la evaluación del desempeño de los funcionarios y notificar la calificación final cuando sea necesario”*

Para el periodo 2018-2019 se identifica la totalidad de las evaluaciones, por tanto se realizó una selectiva para corroborar contra la documentación física. En términos generales se encuentra debidamente soportada, sin embargo se identificó el caso del exfuncionario Luis Fernando Delgado Cardona quien en el sistema aparece con evaluación sobresaliente y no es concordante con los soportes los cuales expresan calificación “No satisfactoria”.

Es una situación una vez se logre acceder a la documentación, que se debe indagar con el evaluador, quien es el responsable del ingreso y modificaciones en el sistema, sobre las situaciones que llevaron a esta inconsistencia. Igualmente desde el Grupo de Capacitación, se debe reforzar el control de la información allegada físicamente para que sea concordante, evitando riesgos de alteración de información.

Este aplicativo fue reemplazado por sistema SEDEL de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual mantiene controles de ingreso para el evaluado, el evaluador y la comisión evaluadora en dado caso.

La evaluación para la vigencia 2019-2020 se encuentra debidamente registrada y soportada. En cuanto a la concertación de objetivos vigencia 2020-2021, si bien se incluyeron en el sistema, las condiciones de cuarentena no han permitido formalizar la suscripción y envío de la totalidad de la documentación. Por tanto es necesario establecer control para la consecución de esta información una vez sea posible y disponerla en las hojas de vida, como lo exige la norma.



De acuerdo con la información obtenida, en el caso de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que cumplen sus funciones en dependencias diferentes en las cuales son nombrados, su concertación de objetivos y calificación se efectúa por fuera del aplicativo, situación que no se ajusta a los parámetros normativos.

Recomendación

- Una vez se logre normalizar el acceso a la documentación, es imperativo fortalecer los controles para garantizar una adecuada concordancia entre la información registrada en los aplicativos de evaluación del desempeño, frente a los soportes físicos allegados.
- Para los funcionarios de libre y remoción, se debe establecer lineamientos para que sean incluidos en el aplicativo de evaluación de desempeño de acuerdo a la normatividad.

Evaluación a Provisionales

Con el fin de adelantar evaluación a funcionarios con nombramientos provisionales, se adoptó el sistema de evaluación que disponía el Ministerio en formato Excel, al cual se le realizaron ajustes, pero que no brindó la funcionalidad adecuada para efectuar la evaluación prevista, hecho que sumado al fallo del Consejo de Estado, la administración en su momento suspendió la evaluación y concertación de objetivos.

Bajo este esquema se encuentra un proyecto de resolución mediante la cual se modifica la Resolución # 0000204 del 1º de febrero de 2019, que adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos del Ministerio de Transporte".

Ahora, considerando el Concepto 16871 de 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública, donde establece *"No obstante, la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral debe hacerse independientemente del tipo de vinculación que tenga el personal en su organización. Por tanto, la entidad puede evaluarlos (provisionales), precisando que tiene como única finalidad evaluar la gestión"*.

En el mismo concepto retoma de la CNSC, un concepto que establece *"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano"*

Dado lo anterior, se evidencia que el Ministerio de Transporte no dispone de una herramienta que se ajuste a los parámetros establecidos, perdiendo la oportunidad de determinar la competencia y mejoras requeridas, máxime cuando en el MECI establece dentro del componente de talento humano que es necesario *"Establecer la competencia requerida de los servidores públicos y/o particulares que ejercen*

funciones públicas e implementar acciones que permitan alcanzarla y mantenerla", sin diferenciar en el tipo de vinculación de la persona.

Comentarios frente al informe borrador

El doctor Miguel Castelblanco Gordillo, Subdirector de Talento Humano manifiesta en correo electrónico del 5 de agosto de 2020, frente a este ítem:

La administración no ha suspendido el proceso de evaluación de los servidores públicos vinculados en provisionalidad. Efectivamente existe un fallo del honorable Consejo de Estado, pero el mismo obedece a una demanda en contra de un acto administrativo de la Fiscalía General de la Nación, con efectos inter partes.

Lo anterior, independiente de que se estén mirando alternativas de revisión respecto del alcance de la evaluación a este tipo de servidores.

De otra parte, es preciso señalar, que, si bien existen conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública sobre la importancia de evaluar la gestión del personal vinculado en provisionalidad, no existe disposición legal que obligue a las entidades públicas a evaluarlos.

No obstante, reitero el Ministerio de Transporte sí viene evaluando la gestión de los servidores vinculados en provisionalidad y no ha impartido disposición distinta.

En ese sentido solicito muy respetuosamente retirar ese acápite del Informe.

Análisis Oficina Control interno

Al revisar la Resolución 204 del 1º de febrero de 2019 "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos del Ministerio de Transporte" dice en su Artículo 1:

Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, mientras se desarrolla el sistema propio, el cual se aplicará a los siguientes servidores públicos:

- 1. Servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa con derechos de carrera y en período de prueba.*
- 2. Servidores públicos que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública.*
- 3. Servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa y se encuentran vinculados mediante un nombramiento provisional.*

Como se aprecia el Ministerio decidió incluir a los funcionarios con nombramiento provisional dentro del proceso de evaluación del desempeño. Ahora, con la información que se obtuvo el aplicativo que se estaba utilizando, no brindó la funcionalidad necesaria para realizar la evaluación y en su momento la instrucción que se impartió fue suspender este proceso de concertación y evaluación.

Por consiguiente consideramos valida la observación y los invitamos a que formulen un plan de mejora que incluya la adecuación de una herramienta idónea para realizar la evaluación de desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional y se efectúe bajo los términos adoptados en la Resolución 204 de 2019.

Recomendaciones

- Adecuar los recursos necesarios a fin de lograr se elabore e implemente una herramienta de evaluación de la gestión para funcionarios con nombramiento provisional a fin de disponer de una evaluación de gestión que integre la totalidad de los funcionarios que nos desempeñamos en la Entidad y ajustada a los parámetros definidos por el Departamento de la Función Pública y en la Resolución 204 de 2019.

Acuerdos de Gestión

El Ministerio de Transporte cuenta con 27 gerentes públicos. Para la vigencia 2019 se hizo necesario concertar 32 acuerdo de gestión dado los cambios que se efectuaron durante este periodo. Las evaluaciones fueron presentadas en su oportunidad.

Para la vigencia 2020 con corte a 30 de junio se disponen suscritos de 24 acuerdos de gestión dadas algunas modificaciones y se encuentran pendientes de suscribir los siguientes, de acuerdo con la información allegada del Grupo de Capacitación y Bienestar Social:

NOMBRE	OBSERVACIONES
Mónica Alejandra Cervera Murillas	El 9 de junio la Oficina de Planeación validó la concertación de compromisos, se informó que se encuentran para firma Ministra
Pablo Mejía González	26 de mayo concertación de compromisos avalados por Oficina de Planeación
Oscar Javier Cruz Martínez	En trámite de firma Concertación compromisos y evaluación definitiva por retiro, en Secretaría General, informa Eliana Contratista Secretaría General
Julia Astrid del Castillo Sabogal	En trámite de firma en Secretaría General, informa Eliana Contratista Secretaría General

Recomendación

- Adelantar acciones para disponer de manera diligente los acuerdos de gestión pendientes, debidamente suscritos.

Capacitación

Durante la vigencia 2019, dados los recursos del rubro de capacitación se suscribieron los contratos 489 de 2019 con la Universidad Nacional, cuyo objeto fue PRESTAR LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO DE TRANSPORTE. Dentro de los temas abordados por la Universidad Nacional se incluyeron relacionados con infraestructura intermodal de transporte, argumentación jurídica,



contencioso administrativo y actualización tributaria, como también de supervisión de contratos.

Igualmente se suscribió el contrato 486 de 2019 con la firma ADDVALUE LTDA y cuyo objeto fue PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA APOYAR A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES ASOCIADAS A LA EFICIENCIA PERSONAL, GRUPAL, EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC. Los contratos fueron ejecutados en término y se encuentran en proceso de liquidación.

Igualmente dentro del rubro de capacitación y como parte del programa de estímulos se brinda apoyo a funcionarios a nivel de pregrado y especialización.

Para la vigencia 2020 en el rubro de capacitación fueron congelados presupuestalmente unos recursos, quedando para la vigencia una disponibilidad de 150 millones, de los cuales se prevé realizar un contrato interadministrativo con la Universidad Nacional para brindar capacitación principalmente en temas relacionados con competencias y habilidades. El saldo de los recursos se destinará como parte del programa de estímulos a funcionarios.

Las capacitaciones relacionadas con formación para el trabajo y desarrollo humano, se han realizado de manera virtual y sin costo alguno.

Recomendación

- Se sugiere agilizar el proceso contractual a fin de programar sesiones de capacitación, evitando se acumulen en los últimos meses del año.

Administración del riesgo

En los riesgos identificados para el proceso de evaluación de desempeño se identifica "Inoportunidad en la realización de las evaluaciones de gerencia pública" esta situación se encuentra manifiesta de acuerdo con la información allegado y si bien puede estar asociada a la situación de cuarentena, consideramos necesario agilizar y formalizar la consecución de los acuerdos que se encuentran pendientes.

Cordialmente,

GERMAN NUÑEZ IBATA
Profesional Especializado
Oficina de Control Interno



Cuadro Resumen de observaciones
PROCESO ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO HUMANO
- CAPACITACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL-

Observaciones	Recomendaciones	Dependencia Responsable	Acciones	Responsable	Fecha de cumplimiento
En cuanto a la concertación de objetivos vigencia 2020-2021, si bien se incluyeron en el sistema, las condiciones de cuarentena no han permitido formalizar la suscripción y envío de la totalidad de la documentación.	Una vez se logre normalizar el acceso a la documentación, es imperativo fortalecer los controles para garantizar una adecuada concordancia entre la información registrada en los aplicativos de evaluación del desempeño, frente a los soportes físicos allegados	Subdirección de Talento Humano Grupo Capacitación y Bienestar			
De acuerdo con la información obtenida, en el caso de los funcionarios de libre nombramiento y remoción que cumplen sus funciones en dependencias diferentes en las cuales son nombrados, su concertación de objetivos y calificación se efectúa por fuera del aplicativo, situación que no se ajusta a los parámetros normativos.	Para los funcionarios de libre y remoción, se debe establecer lineamientos para que sean incluidos en el aplicativo de evaluación de desempeño de acuerdo a la normatividad.	Subdirección de Talento Humano Grupo Capacitación y Bienestar			
La evaluación de desempeño a funcionarios con cargos en provisionalidad, no se lleva a cabo, de conformidad con lo definido en la Resolución 204 de 2019 y por falta de un instrumento idóneo para dicha evaluación, perdiendo la oportunidad de determinar la competencia y mejoras requeridas.	Adecuar los recursos necesarios a fin de lograr se elabore e implemente una herramienta de evaluación de la gestión para funcionarios con nombramiento provisional a fin de disponer de una evaluación de gestión que integre la totalidad de los funcionarios de la entidad y ajustada a los parámetros definidos por el Departamento de la Función Pública.	Subdirección de Talento Humano Grupo Capacitación y Bienestar			

Observaciones	Recomendaciones	Dependencia Responsable	Acciones	Responsable	Fecha de cumplimiento
Se reportan como pendientes de suscribir 4 acuerdos de gestión con la información allegada del Grupo de Capacitación	Adelantar acciones para disponer de manera diligente los acuerdos de gestión pendientes, debidamente suscritos.	Subdirección de Talento Humano Grupo Capacitación y Bienestar			
Se encuentra un proceso de contratación interadministrativo con la Universidad Nacional para brindar capacitación principalmente en temas relacionados con competencias y habilidades, aún no ha sido suscrito.	Se sugiere agilizar el proceso contractual a fin de programar sesiones de capacitación, evitando se acumulen en los últimos meses del año.	Subdirección de Talento Humano Grupo Capacitación y Bienestar			