 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	1 de 19

Fecha emisión del informe	día	04	mes	06	año	2024
---------------------------	-----	----	-----	----	-----	------


Proceso:	Gestión de Talento Humano, Adquisición de bienes y servicios y Dirección y gestión estratégica.
Procedimiento/operaciones.	Gestión de conflicto de intereses (identificación y declaración de conflicto de intereses)
Líder de Proceso: Jefe(s) Dependencia(s):	Dirección Administrativa y Financiera.
Nombre del seguimiento:	Informe de seguimiento a la gestión de conflicto de intereses.
Objetivo:	Realizar seguimiento a las gestiones adelantadas por el Centro Nacional de Memoria Histórica entre el 1 de enero del 2023 y lo corrido de la vigencia 2024, respecto a la implementación de los lineamientos emitidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en relación a conflictos de intereses.
Metodología	El presente informe se elabora de acuerdo con la información publicada en la página web e intranet (Sistema Integrado de Gestión) del CNMH.
Limitaciones o riesgos del proceso de seguimiento	Para el desarrollo del presente informe, pese a las repetidas comunicaciones y solicitudes de información realizadas por Control Interno, no fue posible recibir respuesta por parte de la dirección que lidera los procesos relacionados con la gestión sobre conflicto de intereses. Por lo cual, es preciso indicar que se limitó el acceso a la información y no fue posible verificar la evidencia que permitiera validar el cumplimiento de los criterios evaluados.

Asesor de Control Interno	Equipo Evaluador de control interno
Doris Yolanda Ramos Vega	Zareth Hernandez Montenegro

DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO (Temas evaluados – Conclusiones)

En desarrollo del Rol de Evaluación y Seguimiento asignado a las Oficinas de Control Interno, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se realiza el seguimiento a la gestión realizada por el Centro Nacional de Memoria Histórica - CNMH, en torno a conflicto de intereses.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, en su dimensión de Talento Humano, establece la política de integridad, la cual tiene como propósito *“Institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: la apropiación de los valores del servicio público; fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía”*, siendo está un elemento esencial del MIPG, el direccionamiento estratégico y la planeación

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	2 de 19

institucional¹.

En cuanto al conflicto de intereses, este se articula con la política de integridad con un enfoque preventivo, por lo que las entidades están llamadas a implementar acciones como:

- Definir acciones, productos y metas para la gestión de conflicto de intereses dentro del Plan Anual Institucional.
- Identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- Asignar un grupo de trabajo dentro de la institución para la gestión de conflicto de intereses.
- Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.
- Definir una estrategia institucional para la gestión preventiva de las situaciones de conflictos de intereses incluyendo mecanismos de registro y seguimiento.
- Mecanismos para que los servidores públicos y contratistas identifiquen y declaren sus conflictos cuando sus intereses personales se enfrenten con intereses propios del servicio público.
- Promover, hacer seguimiento y control efectivos al cumplimiento de las declaraciones de bienes, rentas, conflictos de intereses por parte de los servidores públicos y contratistas.
- Utilizar instrumentos o sistemas de información que permitan capturar, procesar y analizar la información relativa a la gestión de conflictos de intereses.
- Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflicto de interés real.
- Realizar estrategias de sensibilización y capacitación sobre gestión de conflicto de intereses, su declaración proactiva y cumplimiento de la ley.
- Promover el uso por parte de las entidades de canales de denuncia frente a situaciones de conflictos de interés.
- Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de interés a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

De acuerdo con el contexto anterior, para el desarrollo del presente informe, Control Interno efectuó las comunicaciones y solicitudes de información a la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad, siendo ésta la dirección líder para la gestión de conflicto de intereses del CNMH, las cuales se relacionan a continuación:

- Comunicación Control Interno del 15 de abril del 2024: Este sería el primer contacto con la Dirección Administrativa y Financiera para llevar a cabo el seguimiento a la gestión de conflicto de intereses.

En el marco del rol de seguimiento, que le compete a la Oficina de Control Interno, como evaluador independiente, nos permitimos informar que esta oficina iniciará evaluación a la Gestión desarrollada por la entidad, en relación a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública sobre Conflicto de Intereses.

Para efectos de lo anterior y teniendo en cuenta que el enlace asignado para Control Interno es la profesional Nathalya

¹ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 5 del 2023.



Delgado, de manera atenta solicitamos un espacio en su agenda de ser posible el 22 de abril de 2024 a las 2:30 pm, con el fin de realizar entrevista y levantamiento de información.

De esta solicitud no se recibió respuesta por parte del Directora ni del enlace asignado. Cumplido el periodo de vacaciones de la Asesora de Control Interno, y haciendo el empalme con la Asesora encargada, se retoma el tema efectuándose tanto comunicaciones presenciales como por correo electrónico.

- Comunicación Control Interno del 9 de mayo del 2024: La Asesora de Control Interno, dado que no se logra programar sesión con el líder de la dirección, ni con su enlace, para efectuar el trabajo de campo, determina realizar el seguimiento con el apoyo de un cuestionario, el cual presenta los ítem a evaluar en relación a conflicto de intereses, junto con el respectivo espacio de respuesta por parte del líder de la política y otro para la relación de las evidencias a las que haya lugar.

De manera atenta y dando cumplimiento al Plan Anual de Auditoría Vigencia 2024 en el marco del seguimiento a ejecutarse en torno a la gestión efectuada por parte de la entidad para el conflicto de intereses 2023 y 2024 y dado que a la fecha no ha sido posible programar una sesión para llevar a cabo el trabajo de campo, solicitamos amablemente sea diligenciado el cuestionario adjunto, en el cual, además de dar respuesta, se deberá anexar las evidencias que correspondan.


Por la anterior, y dada la prioridad de la información y elaboración del informe, se solicita amablemente que en el término de la distancia se nos allegue dicha información.

El cuestionario enviado consistió en las siguientes preguntas:

ALCANCE DEL SEGUIMIENTO: El seguimiento se realizará dentro de la vigencia 2023 y primer trimestre de la vigencia 2024.

Actividades de Gestión

1	¿Para las vigencias 2023 y 2024 se establecen acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses en el plan de acción anual? ¿Cuales y en que consisten?
2	¿Para las vigencias 2023 y 2024 se identificaron riesgos y controles relacionados a conflicto de intereses dentro de los Mapas de Riesgos de Corrupción y/o de Gestión? Si la respuesta el positiva por favor responder: ¿Cuales son los riesgos y controles relacionados a conflicto de intereses? Enviar evidencias de la ejecución de los controles, para las vigencias 2023 y 2024.
3	¿Para las vigencias 2023 y 2024 se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses, adicionales al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC? ¿Mediante que herramientas se han programado estas actividades?
4	¿El Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2023 y 2024 contemplan acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses? ¿Cuáles actividades fueron programadas y cuales fueron ejecutadas?
5	¿Se cuenta con acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en donde se realice la designación de responsables para la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses?


 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	4 de 19

6	¿Se tiene definida una instancia para que servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?
7	¿Qué mecanismos a implementado la entidad para que los servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos declaren conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?
8	¿Durante la vigencias 2023 y 2024 se han presentado por parte de servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos alguna declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?, si la respuesta es afirmativa, describir los eventos y su proceso de tramite y respuesta (estado).
9	¿Para las vigencias 2023 y 2024 la entidad realizo un ejercicio de identificación de las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias? ¿Cómo se llevo a cabo este ejercicio y cuales fueron sus conclusiones?
10	¿La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos?
11	¿ Se ha establecido en el manual de contratación orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses? ¿Los contratistas tienen conocimiento de los mecanismos para la declaración de conflicto de intereses?
12	¿ Se tiene implementado un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011? ¿Es divulgado este procedimiento a los servidores públicos, gerentes públicos y contratistas?
13	¿Para la vigencia 2023 cuál es el porcentaje de servidores públicos, gerentes públicos y contratistas que realizaron el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción?
14	¿Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?
15	¿Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?
16	¿Se ha realizado un autodiagnóstico o evaluación del estado actual sobre conflicto de intereses en el CNMH? ¿Para la vigencia 2023 y 2024 se realizó actualización a la Matriz GETH (Autodiagnóstico de Gestión)?
17	¿Se cuentan con indicadores para la medición de la gestión del conflicto de interés? Si la respuesta es afirmativa, describir la metodología de medición. ¿De acuerdo a los datos obtenidos que conclusiones han surgido?
18	¿Se cuentan con mecanismos adicionales para el control y seguimiento de conflicto de intereses?
19	¿Como se articula el plan estratégico de Talento Humano, participación ciudadana, acceso a la información pública, rendición de cuentas y servicio al ciudadano con el conflicto de intereses?

- Respuesta de la Directora Administrativa y Financiera del 10 de mayo del 2024:

Agradecemos el envío del cuestionario e informamos que tendremos reunión con el Grupo de Planeación para revisar algunos temas relacionados con su solicitud. Por lo que esperamos estar dando respuesta al correo a más tardar la próxima semana.

- Comunicación Control Interno del 21 de mayo del 2024: Cumplido el plazo de la anterior comunicación la Asesora de Control Interno reitera la solicitud de información a la Directora Administrativa y Financiera he indica que se procederá con la elaboración del informe.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	5 de 19

Estimada Ana María, de manera atenta y teniendo en cuenta el seguimiento que debe efectuar Control Interno a la gestión y cumplimiento de los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las normatividad vigente, sobre Conflicto de Interés y teniendo en cuenta que se ha realizado en varias ocasiones la solicitud de la información y se han otorgado aplazamientos para su entrega, sin recibir respuesta alguna. Sin perjuicio de lo anterior, esta oficina debe dar cumplimiento al ejercicio de evaluación, ante la imposibilidad de verificación, ya que como es mencionado no ha sido posible recibir la información que determine el cumplimiento de los criterios. Por tanto, se informa que esta oficina procederá a generar el informe en el cual se establecen los hallazgos respectivos de incumplimiento y se solicitará la formulación de plan de mejora.

- **Respuesta de la Directora Administrativa y Financiera del 21 de mayo del 2024:**

Para este tema en particular es necesario realizar una reunión entre Talento Humano y Planeación por las diferentes competencias que tenemos. Esta reunión estaba planteada para antes de la salida de Paula, pero debido a los cambios administrativos que hemos tenido, no ha sido posible realizarla.

Ahora bien, con la posesión de la asesora de Planeación estamos coordinando esta reunión para poder entregar la debida respuesta a control Interno.

Nos excusamos por la tardanza, pero consideramos que es absolutamente necesario tener esta reunión.

- **Comunicación Control Interno del 21 de mayo del 2024:** En respuesta a lo mencionado por la Directora Administrativa y financiera la Asesora de Control interno indica.


Estimada Ana María, comprendo la situación y por ello siempre estoy presta a colaborar, sin embargo es necesario que comprendan que Control Interno debe cumplir en tiempos con algunos informes requeridos por la Función Pública, como ustedes bien lo saben desde el año pasado es un compromiso ante el FURAG y el informe de Evaluación Independiente de Control Interno, temas de la entidad que en su momento deberán ser expuestos ante el Comité de Control Interno y que quedaron en el Plan Anual de Auditorías vigencia 2024; en este sentido no podría esperar o depender del tiempo, mientras la Asesora de Planeación se posesiona.

- **Respuesta de la Directora Administrativa y Financiera del 21 de mayo del 2024:**

Estimada doctora Doris, la asesora de Planeación se posesionó ayer (falta que comunicaciones remita la información a toda la comunidad CNMH) pero para tu conocimiento inmediato la nueva asesora es Nathalya Delgado con quien coordinaremos para esta misma semana la reunión y podemos enviar la información a más tardar el próximo lunes 27 de mayo.

De conformidad con lo anterior, se dio espera a la Dirección Administrativa y Financiera para el envío de la información hasta el día 27 de mayo del 2024, sin embargo, dado que también se incumplió este plazo y considerando que no se recibió información por parte de los responsables se determina, desde Control Interno, la elaboración del informe con la información publicada dentro de la página web e intranet del CNMH, levantando con ello los hallazgos u oportunidades de mejora que correspondan.

Es importante precisar, que los asuntos que no reposan en la página web o intranet se dan como incumplimiento de los criterios y generan plan de mejoramiento, considerando que no se recibió por parte del evaluado la información solicitada, que constituye evidencia.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	6 de 19

VERIFICACIÓN GESTIÓN CONFLICTO DE INTERESES 2023 y 2024.


ACCIONES, PRODUCTOS O METAS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES DENTRO DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL.

De acuerdo a la verificación efectuada dentro de la página web del CNMH en su apartado de “Transparencia” se observa el Plan de acción para la vigencia 2023, en su Versión 2 publicado 30 de junio de 2023 (ver: <https://centrodememoriahistorica.gov.co/plan-de-gasto-publico/>), en el cual, revisando la información de la Dirección Administrativa y Financiera se evidencia para Talento Humano el siguiente indicador, meta y actividades:

ENFOQUE DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)		OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR	Código BPIN	Apropiación Inicial	META (Año 2023)	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	RESPONSABLE
Talento Humano		7. Mejorar la efectividad organizacional, la transversalización y la territorialización del CNMH.	Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Nacional de Memoria Histórica implementado.			100%	Captar, desarrollar, evaluar y retener el Talento Humano del CNMH, que respondan a las necesidades institucionales. Generar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Sistema de Gestión Ambiental y su articulación con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Implementar la Estrategia Psicosocial Institucional “Al cuidado de los que cuidan la memoria” de acuerdo con los lineamientos de la Resolución 1166 de 2018. Garantizar el registro y disposición de la información durante el ciclo de vida del servidor público vinculación, desarrollo y desvinculación, declaración de Bienes y Rentas en la plataforma SIGEP II y SIMO.	1/1/2023	31/12/2023	Dirección Administrativa y Financiera

Dentro del Reporte al plan de acción (DGE-FT-002) de la vigencia 2023, se observa una capacitación ejecutada durante el segundo trimestre del año denominada “Código de integridad y conflicto de intereses”, asociada a la actividad “Captar, desarrollar, evaluar y retener el Talento Humano del CNMH, que respondan a las necesidades institucionales”.

De igual manera revisando el Plan Estratégico De Talento Humano 2020 - 2023 (ver: <https://centrodememoriahistorica.gov.co/planes-institucionales-2/>), se valida que contiene la política de integridad y en esta se incorpora el conflicto de intereses:

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	7 de 19

Cumplimiento de la política de integridad

El centro cuenta con la adopción de su código de integridad de conformidad con los lineamientos dado por Función Pública y alineados con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante documento GTH-CD-001, VERSION 002. Así mismo, se insta a todos los servidores públicos del Centro a realizar el Curso de Integridad dispuesto en la plataforma EVA, entregando el certificado correspondiente como constancia y el cual es dispuesto en el archivo digital de Talento Humano, sumando a ello se implementará dentro de dicha política la sensibilización y adopción de un procedimiento para la declaración de **conflicto de interés** en la administración pública.

Por otra parte, se lleva a cabo cada año, la conmemoración del Día del Servidor Público ofreciendo talleres y actividades relacionadas, fomentando la participación de todos los funcionarios. En virtud de lo anterior, dentro del plan de acción de la integridad de la presente vigencia será incorporando las acciones concretas sobre la diligencia que permita la apropiación de este valor.

De acuerdo a lo anterior, se verifican los siguientes documentos que hacen parte de la política:

Documento Código de integridad y buen gobierno GTH-CD-001: Se evidencia el documento controlado dentro del Sistema Integrado de Gestión - SIG, sin embargo su última actualización fue realizada en el año 2018, por lo que debe ser actualizado ya que la planeación estratégica de la entidad fue modificada para la vigencia 2024.

Se observa dentro de este documento la política sobre conflicto de intereses, de la siguiente manera:

Política sobre conflictos de interés.

Los servidores que prestan sus servicios en el CNMH, desarrollarán sus actividades, bajo los principios y valores que regulan la actuación administrativa, prevaleciendo en todas sus actuaciones los intereses del Estado sobre los intereses particulares y observando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades de la administración pública.

Así mismo se comprometen a establecer en todo momento las mejores prácticas administrativas, dentro de las cuales prevalecerán los principios de igualdad, celeridad, transparencia y la observancia de los valores corporativos, establecidos en el presente Código, como precepto para el cumplimiento de la misionalidad.

En concordancia con las normas establecidas, en todo momento primará el trato amable, cordial y respetuoso con los compañeros y la comunidad, sin diferencia de raza, religión, cultura o cualquier otra actuación que genere discriminación o trato desigual, en procura de mantener un ambiente laboral óptimo, para el desarrollo adecuado de las actividades diarias en la obtención de los mejores resultados.

Procedimiento para la declaración de conflicto de interés: Dentro del Sistema Integrado de Gestión - SIG no se evidencia dicho documento.



Proceso de apoyo

Mostrar 10 registros

Filtrar Búsqueda: GTH-PR

Listado de archivos

No	Archivo	Tamaño	Fecha	Opciones
15	GTH-PR-001 V3 Actualización, modificación y/o adición del manual específico de funciones y competencias laborales	319.7 KBytes	13/05/2020	Ver archivo
16	GTH-PR-002 V5 Vinculación de Talento Humano	277.6 KBytes	13/05/2020	Ver archivo
17	GTH-PR-004 V3 Evaluación de Desempeño Laboral	292.2 KBytes	18/05/2020	Ver archivo
18	GTH-PR-005 V5 Desarrollo del Plan de Formación, Capacitación (Inducción y Re-inducción) y Bienestar del Talento Humano	342.8 KBytes	25/02/2022	Ver archivo
19	GTH-PR-007 V3 Desvinculación del Personal	467 KBytes	26/05/2020	Ver archivo
20	GTH-PR-008 v12 Novedades de personal	626.5 KBytes	10/07/2023	Ver archivo
21	GTH-PR-009 V7 Trámite de Comisiones de servicio, viáticos y/o desplazamiento	778.9 KBytes	03/11/2021	Ver archivo

Mostrando 1 a 7 de 7 registros (filtrado de un total de 40 registros)

Anterior 1 Siguiente

Plan de acción de la integridad: No se observa dentro de la página web o intranet un plan de acción relacionado con integridad.

Para la vigencia 2024, se observa el plan de acción de la Dirección Administrativa y Financiera (ver: <https://centrodememoriahistorica.gov.co/plan-de-gasto-publico/>), en el cual se evidencia el indicador y actividades asociadas a Talento Humano.

OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	PND 2022-2026	PES 2022-2026	DIMENSIONES DEL MIPG	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	PLANES (DECRETO 612 DE 2016 Y OTROS PLANES)	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	INDICADOR	ACTIVIDADES	META	UNIDAD DE MEDIDA	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	DEPENDENCIA
ODS 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLDAS	CONVERGENCIA REGIONAL	OE3. Contribuir a la reparación integral de las víctimas con enfoque diferencial, el reconocimiento de la verdad, la construcción y apropiación de la memoria histórica y la reconciliación; hacia una transformación cultural para la no repetición, la convivencia y la Paz Total.	1. Talento Humano	1. Gestión Estratégica de Talento Humano	Plan Estratégico de Talento Humano	OE7. Mejorar la efectividad organizacional, la transversalización y la territorialización del CNMH.	Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PETH	1. Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes implementado 2. Formular y ejecutar el plan de previsión de recursos humanos 3. Formular y ejecutar el plan institucional de capacitación PIC 4. Formular y ejecutar el plan de bienestar e incentivos institucionales 5. Formular y ejecutar el pla de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	100%	Porcentaje	2/1/2024	31/12/2024	Dirección Administrativa y Financiera (DayF)

Para el primer trimestre del año en curso no se evidencia dentro del Reporte de seguimiento al plan de acción (DGE-FT-002) avances o cumplimiento de actividades entorno a conflicto de intereses.



ID	NOMBRE INDICADOR	PARÁMETRO	VIGENCIA 2024	IER TRIM
DayFPAIS	Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PETH	META PROGRAMADA	100%	25%
		CÁLCULO VARIABLE 1		25
		CÁLCULO VARIABLE 2		26
		AVANCE META PERIODO		24%
		% AVANCE TRIMESTRE		96%
		% AVANCE ACUMULADO ANUAL		96%
	ACTIVIDADES	REPORTE CUALITATIVO		Se adelantaron las actividades planeadas como son la provision de empleo, las acciones de entrenamiento en el puesto de trabajo, la revision de hojas de vida en SIGEP, horarios flexibles, dia de la familia, dia del cumpleaños, diseño y ejecucion de consolidacion de novedades de nomina, entrevista de retiro.
	1. Formular y ejecutar el Plan Anual de Vacantes implementado 2. Formular y ejecutar el plan de prevision de recursos humanos 3. Formular y ejecutar el plan institucional de capacitación PIC 4. Formular y ejecutar el plan de bienestar e incentivos institucionales 5. Formular y ejecutar el pla de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	DIFICULTADES		Dado que se debe recurrir a otras instancias, estas cuentan con tiempos muy prolongados lo cual dificulta la ejecucion de las actividades programadas.
ACCIONES CORRECTIVAS PARA AFRONTAR LAS DIFICULTADES			Programacion de reunion con Comunicaciones para establecer mecanismos de mejora	
RUTA DE SOPORTES O EVIDENCIAS			Las evidencias se encuentran en la TRD de la Dirección Administrativa y Financiera. Para evitar duplicidad no se presentan los soportes en este reporte, cualquier verificación que se deba hacer se debe revisar el archivo de gestión	
RETROALIMENTACIÓN GRUPO DE PLANEACIÓN			Desde el Grupo de Planeación, se recomienda cargar la documentación que soporte el avance de las acciones reportar en el seguimiento al indicador: "Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PETH", toda vez que al ingresar a la carpeta soportes, no se evidencia la documentación que soporta el avance. Lo anterior, atendiendo al procedimiento DGE-PR-003 Coordinación y Monitoreo del Plan Estratégico y Plan de Acción, en la actividad 1 se establece: En cada una de las subcarpetas se encuentra el Formato: "Reporte de seguimiento a la planeación. DGE-FT-002.", que captura la información correspondiente al avance de cada uno de los indicadores y sus actividades asociadas; este formato debe ser diligenciado por la	

Dentro del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, a diferencia del documento Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, solo se observa la mención de conflicto de intereses en dos apartados: 7. ACCIONES PLAN ESTRATÉGICO, en donde se relaciona la actividad “Monitoreo de la declaración de conflictos de interés”, para la ruta de creación de valor “Calidad”, variable “Cultura de la calidad y de la integridad”; y 8. EJES TEMÁTICOS, en el cual se indica que dentro del Plan Institucional de Capacitación, se incorpora la temática de Conflicto de interés.


Se puede concluir por lo tanto, que para las vigencias 2023 y 2024 la Dirección Administrativa y Financiera - Talento Humano a considerado el conflicto de intereses dentro de su planeación, sin embargo, se maneja una visión muy amplia sin asignar metas específicas para la gestión de conflicto de interés dentro del CNMH, limitándose tan solo a dos actividades particulares.

De igual manera se evidencia que los documentos que pueden relacionarse con la planeación de la gestión de conflictos de intereses se encuentran desactualizados o mencionan otros documentos que no fueron implementados ni controlados por el CNMH.


PLAN ANTICORRUPCIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO – PAAC

Para la revisión del Plan anticorrupción y atención al ciudadano 2023 y 2024, y dada la falta de respuesta por parte de la Dirección Administrativa y Financiera, Control Interno toma como fuente de información el seguimiento realizado a dicho plan de forma cuatrimestral por esta oficina, evidenciando lo siguiente:

Para la vigencia 2023 y 2024 se establece como actividad adicional al plan un “Informe final de balance de las

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	10 de 19

actividades programadas de pedagogía, gestión o seguimiento a los Conflictos de Intereses y Código de Integridad, como charlas, capacitaciones, talleres, campañas vía correo electrónico, cursos y sus certificados, entre otros”. Actividad que para el año 2023 no fue cumplida dado que no se entrega por el área responsable dicho informe, por lo cual Control Interno en su seguimiento reportó “No es posible validar la acción. De conformidad con los resultado FURAG y seguimiento realizado por Control Interno a MIPG, las actividades se deben fortalecer”. Para el año 2024 la actividad continua pendiente dado que su cumplimiento debe reportarse en el tercer cuatrimestre.

 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - 2023											
ENTIDAD:		CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA									
FECHA DE PUBLICACIÓN:		19/12/2022									
COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ACTIVIDADES	META	PRODUCTO	CUATRIMESTRE			VIGENCIA - 2023			
					1	2	3	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	RESPONSABLE	
INICIATIVAS ADICIONALES	6. Talento humano	6.1	1	Implementar acciones de Integridad articuladas con la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública, con el fin de que se conozcan y se apropien para mejorar la vocación del servicio en los servidores públicos del CNMH.	Informe final de balance de las actividades programadas de pedagogía, gestión o seguimiento a los Conflictos de Intereses y Código de Integridad, como charlas, capacitaciones, talleres, campañas vía correo electrónico, cursos y sus certificados, entre otros.	X	X	X	01/01/2023	31/12/2023	Dirección Administrativa y Financiera - Talento Humano

 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO - 2024											
ENTIDAD:		CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA									
FECHA DE PUBLICACIÓN:		28/12/2023									
COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ACTIVIDADES	META	PRODUCTO	CUATRIMESTRE			VIGENCIA - 2024			
					1	2	3	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	RESPONSABLE	
INICIATIVAS ADICIONALES	6. Talento humano	6.1	1	Implementar acciones de Integridad articuladas con la caja de herramientas ofrecidas por Función Pública, con el fin de que se conozcan y se apropien para mejorar la vocación del servicio en los servidores públicos del CNMH.	Informe final de balance de las actividades programadas de pedagogía, gestión o seguimiento a los Conflictos de Intereses y Código de Integridad, como charlas, capacitaciones, talleres, campañas vía correo electrónico, cursos y sus certificados, entre otros.			X	01/11/2024	31/12/2024	DIAF - Talento Humano

Con lo anterior se concluye incumplimiento, por parte del CNMH, por lo que se solicita la formulación de plan de mejoramiento que evidencie actividades de acción para subsanar dicha situación.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) 2023 Y 2024.

De acuerdo a la verificación efectuada dentro de la página web del CNMH, en su apartado de “Transparencia”, se observan los Planes Institucionales de Capacitación (ver: <https://centrodememoriahistorica.gov.co/planes-institucionales-2/>), para las vigencias 2023 y 2024, en estos no se evidencia que se incorporen actividades de capacitación o sensibilización sobre conflicto de intereses, aunque dentro de la estructura del documento se mencione como elemento a considerar la política de integridad la cual debe ser presentada durante el proceso de inducción.

Por lo anterior, y debido a que no se allegó información por parte de la Dirección Administrativa y Financiera al respecto de las preguntas realizadas por Control Interno: “¿El Plan Institucional de Capacitación para las vigencias 2023 y 2024 contemplan acciones de capacitación o sensibilización sobre conflicto de intereses?, ¿Mediante que herramientas se han programado estas actividades? y ¿Cuáles actividades fueron programadas y cuales fueron ejecutadas?”, se concluye incumplimiento, por parte de la entidad, por lo que se

solicita la formulación de plan de mejoramiento que evidencie actividades para subsanar dicha situación.

GESTIÓN DE RIESGOS ASOCIADOS A CONFLICTO DE INTERÉS 2023 y 2024.

De acuerdo a lo estipulado en la “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano”, se sabe que se presenta un riesgo de conflicto de intereses *“en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción”*².

La guía presenta el siguiente cuadro por medio de cual señala las diferencias entre conflicto de intereses y corrupción:

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

Con esta información como base, se concluye que dentro de los mapas de riesgos de corrupción de la vigencia 2023 y 2024 los siguientes riesgos podrían estar asociados a conflicto de intereses:

Vigencia 2023.

PROCESO OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	RIESGO	CAUSA	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO RESIDUAL	OPCIÓN MANEJO	CONTROL
DIRECCIONAMIENTO Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	CORRUPCIÓN	Direcccionamiento para la toma de decisiones en beneficio propio o de un tercero.	No cumplimiento de las metas u objetivos planificados.	RARA VEZ	MAYOR	ALTO	REDUCIR	Los profesionales del Grupo de Planeación, periódicamente consolidan, verifican y validan la información reportada por las áreas, con el propósito de ponerla a consideración Comité Institucional de Gestión y Desempeño. En caso de haber observaciones a la información presentada, estas se tendrán en cuenta para su ajuste previo a la publicación en página web. Como evidencia quedan las fichas de los indicadores, la citación, los instrumentos del comité, las actas y la publicación en página web del seguimiento trimestral del plan de acción consolidado.
			Aplicación inadecuada de instrumentos de medición.				REDUCIR	El profesional del Grupo de Planeación, trimestralmente realiza la verificación de la información depositada en las Fichas de indicadores y posteriormente el bloqueo de los espacios del formato, con el propósito de proteger la información base del reporte. En caso de detectar inconsistencias en la información consignada en las fichas de indicadores, se comunica a las áreas responsables para que realicen el respectivo ajuste. Como evidencia del control queda la retroalimentación y el correo de notificación a cada área.
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CORRUPCIÓN	Direcccionamiento de vinculación en favor de un tercero.	Influencia de Terceros para vinculación en el Centro de Memoria Histórica	RARA VEZ	MAYOR	ALTO	REDUCIR	Con el fin de certificar el cumplimiento de requisitos del empleo por parte del postulante, el(a) profesional especializado(a) con funciones de talento humano encargado de la vinculación de personal, cada vez que se vaya a cubrir una vacante, aplica el procedimiento establecido (GTH-PR-002 Vinculación de Talento Humano) llevando a cabo el análisis de requisitos, diligenciando el formato GTH-FT-001 Acreditación de requisitos mínimos. En caso de que el postulante no cumpla con los requisitos mínimos, se informa a través de correo electrónico al Directivo y se termina el proceso de selección con ese postulante. Como evidencia está el formato diligenciado GTH-FT-001.
			Intereses personales para favorecer a un tercero				REDUCIR	Con el propósito de reafirmar la idoneidad del postulante, una vez adelantado el cumplimiento de requisitos, el(a) profesional especializado(a) con funciones de talento humano, cada vez que se vaya a cubrir una vacante, solicita al DAFP la aplicación de pruebas de meritocracia y el resultado de las mismas, para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción. En el caso de que no se apliquen las pruebas de meritocracia de forma oportuna, el profesional especializado con funciones de talento humano, realiza una nueva solicitud para la realización de pruebas de meritocracia, con el fin de completar el proceso de vinculación. Como evidencia se conservan las comunicaciones oficiales GDC-FT-008 y los resultados de las pruebas de meritocracia.

² Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. 2019



Vigencia 2024

PROCESO OBJETIVO	CLASIFICACIÓN	RIESGO	CAUSA	PROBABILIDAD	IMPACTO	RIESGO RESIDUAL	OPCIÓN MANEJO	CONTROL
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CORRUPCIÓN	Direccionamiento de vinculación en favor de un tercero.	Influencia de Terceros para vinculación en el Centro de Memoria Histórica.	RARA VEZ	MAYOR	ALTO	REDUCIR	Con el fin de certificar el cumplimiento de requisitos del empleo por parte del postulado, el/a profesional especializado/a con funciones de Talento humano encargado de la vinculación de personal, cada vez que se vaya a cubrir una vacante, aplica el procedimiento establecido (GTH-PR-002 Vinculación de Talento Humano) llevando a cabo el análisis de requisitos, diligenciando el formato GTH-FT-001 Acreditación de requisitos mínimos. En caso de que el postulado no cumpla con los requisitos mínimos, se informa a través de correo electrónico al Directivo y se termina el proceso de selección con ese postulado. Como evidencia está el formato diligenciado GTH-FT-001.
			Intereses personales para favorecer a un tercero.				REDUCIR	Con el propósito de reafirmar la idoneidad del postulado, una vez adelantado el cumplimiento de requisitos, el(a) profesional especializado(a) con funciones de Talento Humano, cada vez que se vaya a cubrir una vacante, solicita al DAFP la aplicación de pruebas de mentorcracia y el resultado de las mismas, para los cargos de Libre Nombramiento y Remoción. En el caso de que no se apliquen las pruebas de mentorcracia de forma oportuna, el profesional especializado con funciones de talento humano, realiza una nueva solicitud para la realización de pruebas de mentorcracia, con el fin de completar el proceso de vinculación. Como evidencia se conservan las comunicaciones oficiales GDC-FT-008 y los resultados de las pruebas de mentorcracia.

Respecto al mapa de riesgos de gestión de las vigencias 2023 y 2024 no se evidencian riesgos asociados al conflicto de intereses.

De acuerdo a lo anterior, se recomienda emprender un ejercicio con las áreas para la identificación de posibles situaciones en las que los servidores públicos o contratistas puedan verse vinculados a conflicto de intereses, así como la determinación de controles con el fin de prevenir su materialización.

DESIGNACIÓN DE RESPONSABLES PARA LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD PÚBLICA (MIPG)

Respecto a este punto no se allegó información en donde se evidencie que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) realizó la designación de responsables para la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses y que a su vez realice seguimiento a esta gestión. Se concluye incumplimiento, por parte del CNMH, por lo que se solicita la formulación de plan de mejoramiento que evidencie actividades de acción para subsanar dicha situación.

MECANISMOS DE ASESORIA, DECLARACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

Desde Control Interno se hacen las siguientes preguntas a la Dirección Administrativa y Financiera:

1. ¿Se tiene definida una instancia para que servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?
2. ¿Qué mecanismos ha implementado la entidad para que los servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos declaren conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?
3. ¿La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos?



No se recibió ningún pronunciamiento al respecto por la dirección responsable, por lo cual se concluye incumplimiento, por parte del CNMH, por lo que se solicita la formulación de plan de mejoramiento que evidencie actividades de acción para subsanar dicha situación.

PROCEDIMIENTOS PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Desde Control Interno se hacen las siguientes preguntas a la Dirección Administrativa y Financiera:

1. ¿Se ha establecido en el manual de contratación orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses?
2. ¿Los contratistas tienen conocimiento de los mecanismos para la declaración de conflicto de intereses?

De las anteriores preguntas no se recibió pronunciamiento al respecto por parte de la dirección y/o proceso responsable de la gestión de contratistas, sin embargo de acuerdo a la verificación efectuada por Control Interno dentro de la información documentada del Sistema Integrado de Gestión (SIG), se pudo observar que en el Manual de contratación ABS-MA-001 versión 4, apartado 1.3 Régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses – 1.5.2 Conflicto de intereses; se señala:

Se puede entender como la concurrencia de intereses antagónicos en quien ejerce funciones públicas, por lo cual puede afectarse la transparencia de las decisiones que le competen y llevarlo a adoptar determinaciones de aprovechamiento personal, familiar o particular, en detrimento del interés público.⁷

Siguiendo la exigencia legal de la objetividad en la selección de contratistas, las cláusulas o reglas que se incorporen en los pliegos de condiciones y en los contratos para regular el conflicto de intereses deben tipificar las acciones u omisiones que lo generen, en forma tal que los hechos o situaciones que se invoquen como causales del conflicto puedan ser evaluados en sí mismos, esto es, objetivamente, y no queden sujetos al criterio, opinión o juicio de las personas que, por distintas razones, pueden o deben intervenir en el proceso de que se trate. A lo cual ha de agregarse que esas cualidades de la regla permitirán que, desde el inicio del proceso contractual, los interesados estén en condiciones de decidir libremente su participación.⁸



Aplicando los anteriores criterios a la regulación del conflicto de intereses en los pliegos que rijan un determinado proceso de selección, resulta evidente la necesidad de señalar, de manera clara y precisa, las acciones u omisiones a las que se dé como efecto prohibir la participación de una persona en el proceso de que se trate. Es en razón de este efecto que el conflicto de intereses no puede cimentarse en definiciones ambiguas, abstractas o que permitan un margen de subjetividad en su examen.

Así las cosas, todo funcionario del CNMH y quienes presten sus servicios a la misma, deberá abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en interés propio, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho o de terceros, en actividades de contratación que puedan constituir un posible conflicto de interés, entendido éste como toda situación de contraste o incompatibilidad que pueda darse entre los intereses de la Entidad y el funcionario público o contratista.

Recomendaciones:

- Todo servidor público del Centro Nacional de Memoria Histórica y quienes presten sus servicios, se deberán abstener de participar por sí o por interpuesta persona, en interés personal o de terceros, en actividades de contratación que puedan constituir un posible conflicto de interés, entendido éste como toda situación de contraste o incompatibilidad que pueda darse entre los intereses del CNMH, por una parte y, por otra parte, el de los servidores públicos o contratistas.
- Se considera que también existe conflicto de interés cuando el asunto afecte o se relacione con su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
- A los miembros designados para la conformación del comité evaluador de cada proceso de contratación, se les aplicará el régimen de inhabilidades, compatibilidades, previsto en la Ley y en la Constitución, así como también deberán informar o declarar la inexistencia de conflictos de interés frente al proceso objeto de evaluación, para lo cual deberá diligenciar el formato correspondiente, adoptado por el proceso de adquisición de bienes y servicios de la Dirección Administrativa y Financiera.

El servidor público que conozca de un asunto, en quien concurra alguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad establecidas en la Constitución o en la Ley, o se encuentre inmerso en conflicto de intereses, deberá declararse impedido, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento mediante escrito dirigido a su superior en el cual exprese las razones, señale la causal y si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

De lo anterior, se puede evidenciar de forma muy general unas medidas para la declaración de conflicto de intereses para aquellos servidores públicos del CNMH, que de acuerdo con su rol en los procesos contractuales de la entidad, puedan identificar estar o llegar a verse inmersos en un conflicto de intereses. Sin embargo, dentro de este manual no se observan lineamientos para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.

De acuerdo a lo mencionado en las recomendaciones, Control Interno valida la implementación del formato “Inexistencia de conflicto de intereses” el cual no es ubicado dentro del SIG.



De igual manera se pregunta a la Dirección Administrativa y financiera:

1. ¿Se tiene implementado un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011?
2. ¿Es divulgado este procedimiento a los servidores públicos, gerentes públicos y contratistas?

De las anteriores preguntas no se recibió ningún pronunciamiento al respecto por parte de la dirección y/o proceso responsable, Control Interno realizó la búsqueda de dicho procedimiento dentro del SIG, sin ubicar algún documento relacionado con la declaración y manejo de conflictos de intereses.

Por lo anterior, se solicita la formulación de plan de mejoramiento que establezca acciones y actividades para subsanar dicha situación.

CURSO INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA O LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Este curso creado por la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, tiene por objetivo “que las personas vinculadas a las entidades públicas profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos”. Por lo anterior se pregunta a la Dirección Administrativa y Financiera:

1. ¿Para la vigencia 2023 cuál es el porcentaje de servidores públicos, gerentes públicos y contratistas que realizaron el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción?


Se tienen registro que para la vigencia 2023, desde Talento Humano se envió una comunicación el 31 de mayo para la realización de dicho curso con alcance a todos los funcionarios y contratistas del CNMH, sin embargo no se allegó, por parte de la dirección, información acerca de la cobertura en el cumplimiento de dicha actividad para el total del personal presente en el CNMH.

Cordial saludo, comunidad CNMH

El motivo de esta comunicación es recordar un compromiso adquirido por todos y cada uno de los integrantes del CNMH sin importar su tipo de vinculación, de participar en las capacitaciones sobre el código de integridad del servicio público con el fin de fortalecer y promover la integridad en los servidores públicos. De acuerdo con lo establecido en la Ley 2016 del 2020 que define como obligatorio que cualquier persona que ocupe un cargo en el Estado o esté vinculado en cualquier modalidad contractual, participe de este curso.

Por lo anterior, y con el fin de orientar a los colaboradores sobre la importancia de actuar con base en estos principios, solicitamos que a más tardar el próximo 1 de julio de 2023 todos/as los/as funcionarios/as y contratistas ya hayan realizado el “Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción”, para lo cual podrán acceder a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eval/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>. Tras haber realizado el curso, deberán enviar el respectivo soporte al presente correo: talento.humano@cnmh.gov.co con copia al Profesional Especializado con funciones de Talento Humano de la Entidad al correo: mariaa.garzon@cnmh.gov.co.

Es importante resaltar, que estas actividades se realizan en el marco de las leyes 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”; la Ley 1712 de 2014 “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”; la Ley Estatutaria 1757 de 2015 “Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática” y el Plan de Acción y el Plan Anticorrupción Institucionales.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	16 de 19

Miguel Ángel Osorio Sierra <miguel.osorio@cnmh.gov.co> 31 may 2023, 15:52 ☆ ↶ ☰
para Luisa, Jenny, Diana, Raul, Freddy, Luis, Fabio, Julian, Reinaldo, Ximena, Yury, Juan, Carlos, Belsy, Yessica, Carlos, Nancy, Javier, Gilberto, Ana, Elkin, Carlos, Edwin, Javier, Luisa, Diana, V. ▾

Cordial saludo

Respetados el presente es con el fin de solicitarles soporte del curso de **Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción**

Plazo: 01 de julio de 2023

Igualmente es importante aclarar que los funcionarios que previamente realizaron el curso deben ingresar a la plataforma (<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/index.php>) se debe revisar si el curso ha sufrido actualizaciones en sus módulos, para que las lleven a cabo y les permita volver descargar el certificado.

Ahora bien, si dicho curso les aparece al 100%, es decir que no hay módulos nuevos o actualizaciones que deban realizar, se recomienda de igual forma, volver a descargar el certificado, a fin de que este cuente con fecha de expedición de esta vigencia y así mismo, lo hagan llegar a los correos respectivos.

Cordialmente,

Miguel Angel Osorio Sierra
Técnico Administrativo - Talento Humano - Planta
Dirección Administrativa y Financiera

A la fecha, desde el área de Talento Humano, no se ha solicitado la actualización del curso para los funcionarios con permanencia mayor a un año dentro de la entidad o para el personal que ingreso a la entidad durante la vigencia 2024.

ESTADISTICAS EN DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES, DECISIÓN DE IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES, INHABILIDADES O INCOMPATIBILIDADES 2023 Y 2024.


Desde Control Interno se hacen las siguientes preguntas a la Dirección Administrativa y Financiera:

1. ¿Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?
2. ¿Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?
3. ¿Durante la vigencias 2023 y 2024 se han presentado por parte de servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos alguna declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?, si la respuesta es afirmativa, describir los eventos, su proceso de trámite y respuesta (estado).

De las anteriores preguntas no se recibió pronunciamiento al respecto por la dirección y/o proceso responsable, lo cual no permite evidenciar el cumplimiento de lo establecido en las normas aplicables relacionadas con conflicto de intereses, dando pie a considerar incumplimiento por parte de la entidad y con ello la necesidad de formular un plan de mejora para subsanar las falencias y garantizar los registros como prueba objetiva del cumplimiento a estos requisitos.

A su vez se pregunta: ¿Se cuentan con indicadores para la medición de la gestión del conflicto de interés? Si la respuesta es afirmativa, describir la metodología de medición. ¿De acuerdo a los datos obtenidos que conclusiones han surgido?

De esta pregunta no se recibió repuesta por parte de la dirección o proceso responsable.


 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	17 de 19

Bajo el rol de tercera línea y como recomendación técnica, sin carácter vinculante, recomendamos:

- Revisión de normatividad vigente, videos, guías y demás material suministrado por el DAFP, en relación con la identificación y declaración de conflicto de intereses.
- Robustecer la planeación institucional articulándola con las actividades y metas sobre gestión de conflicto de intereses.
- Efectuar una planeación mediante un cronograma que incluya la totalidad de las actividades para la gestión de conflicto de intereses, como: formalización de responsables en el liderazgo de la política de integridad y área asesora, actualización documental, diseño e implementación de formatos, revisión de estado de documentos de personal de planta y contratistas, capacitación y sensibilización, entre otros.
- Empezar un ejercicio con los procesos para la identificación de posibles situaciones en las que los servidores públicos o contratistas puedan verse vinculados a conflicto de intereses, así como la determinación de controles con el fin de prevenir su materialización y realizar el monitoreo por cada líder de proceso.
- Garantizar que el 100% de los funcionarios y contratistas realicen el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, así como su participación activa en otro tipo de actividades en torno a esta temática que sean ejecutadas por la Dirección Administrativa y Financiera.
- Y las demás que a juicio se consideren pertinentes.


**MATRIZ PARA PLAN DE MEJORAMIENTO
(Metodología para elaboración - fecha de entrega)**


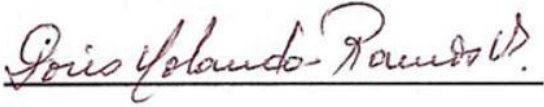
No.	DESCRIPCION DEL HALLAZGO	RECOMENDACION
1.	No se ha definido una estrategia institucional para la gestión de conflicto de intereses articulada con la planeación del CNMH y sus procesos, sustentada y puesta en conocimiento para los funcionarios y contratistas mediante documentos actualizados y controlados por el SIG.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo.
2.	Se evidencia dentro de Planes de acción, Plan anual anticorrupción y Plan de capacitación que se menciona de forma general el conflicto de interés, sin embargo no	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo.

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	18 de 19

	se garantiza mediante herramientas de planificación la programación, seguimiento y validación de actividades entorno a la gestión de conflicto de intereses dentro del CNMH.	
3.	No se evidencia que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) haya designado al responsable de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, así como el realizara seguimientos periódicos a la gestión de conflicto de interés.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo.
4.	No se cuenta con un responsable o delegado para que servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
5.	No se tienen mecanismos claros y divulgados para para que los servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos declaren conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
6.	No se evidencian procedimientos estandarizados y divulgados, que señalen las actividades de identificación, declaración, manejo y seguimiento de conflicto de interés, tanto para los servidores públicos, gerentes públicos y contratistas del CNMH.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
7.	No se evidencia publicación de declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses para los servidores públicos y contratistas del CNMH, en cumplimiento a la Ley 2013 de 2019	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.
8.	No se evidencia que el CNMH cumpla con el debido proceso en caso de presentarse una declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades, por parte de servidores, contratistas, supervisores o jefes inmediatos.	Formular plan de mejoramiento, con las acciones y actividades correspondientes, que permitan subsanar el hallazgo o verificar su pertinencia y sustentarla.

FIRMAS RESPONSABLES

 Centro Nacional de Memoria Histórica	Informe de Seguimiento y/o evaluación	CÓDIGO:	CIT-FT-006
		VERSIÓN:	002
		PÁGINA:	19 de 19

Evaluador:  <hr style="width: 25%; margin-left: 0;"/> <p>Zareth Hernández Montenegro Profesional Universitario</p>	Vo. Bo.  <hr style="width: 25%; margin-left: 0;"/> <p>Doris Yolanda Ramos Vega Asesor de Control Interno</p>
--	---