

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO
A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE
MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES**

**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y OFICINA DE CONTROL
DISCIPLINARIO INTERNO**

A AGOSTO DE 2023

BOGOTÁ D.C., AGOSTO DE 2023

OCI-INFORME-2023-060
TRD 1500.11.2 Seguimiento O y OM

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|-----------|
| 1. OBJETIVO | 3 |
| 2. ALCANCE | 3 |
| 3. CLIENTE | 3 |
| 4. EQUIPO DE TRABAJO..... | 3 |
| 5. CRITERIOS DE AUDITORIA | 4 |
| 6. METODOLOGIA | 5 |
| 6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO..... | 5 |
| 6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL | 6 |
| 6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN | 6 |
| 6.4 MEDICIÓN DE LA ACCIÓN | 7 |
| 6.5 MEDICIÓN DEL CIERRE | 7 |
| 6.6 ESTADO META..... | 7 |
| 6.7 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN..... | 8 |
| 6.8 CONTINGENCIAS..... | 8 |
| 6.9 VALIDACION..... | 9 |
| 7. RESULTADOS SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO..... | 9 |
| 7.1 OCI-INFORME-2022-081 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES a agosto de 2022..... | 9 |
| Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2022..... | 9 |
| <i>Seguimiento-2022-014 Ley de Discapacidad – Radicado 3-2022-014253 de Fecha: 07-06-2022</i> | 13 |
| 7.2 Seguimiento -2022-046 Conformación de la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía Radicado No.: 3-2022-029385 Fecha: 01-12-2022..... | 14 |
| 8. RESULTADOS OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO | 16 |
| 8 RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS | 17 |
| 9 FIRMAS..... | 18 |

AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES

PROCESOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. OBJETIVO

El objetivo de la *Auditoría de Seguimiento* consistió en determinar las gestiones ejecutadas por las áreas organizacionales competentes, con base en las *Observaciones, Oportunidades de Mejoramiento y Consideraciones* presentadas por la Oficina de Control Interno en las Auditorías Internas Independientes a los Procesos del Ministerio de Minas y Energía.

2. ALCANCE

Establecer el estado de las acciones formuladas y las gestiones efectuadas por el área competente, para subsanar las *Observaciones*, acoger las *Oportunidades de Mejoramiento* y tener en cuenta las *Consideraciones* presentadas por la Oficina de Control Interno en las auditorías internas independientes, vigencia 2022 y 2023, de acuerdo con el Programa Anual de Auditoría Interna Independiente, a través de la Profesional Norma Regina Figueroa Moreno, a julio de 2023.

3. CLIENTE

Los clientes del seguimiento son el Ministro, Secretario General, Oficina de Planeación y Gestión Internacional, Subdirección de Talento Humano y la ciudadanía en general¹.

Se envía el informe a los miembros del *Comité de Coordinación Institucional del Sistema de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía*, atendiendo lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría de Seguimiento, y Norma

¹ Toda vez que el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el cual modifica el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, establece que este informe deberá publicarse en la página web de la entidad. Así mismo, que el literal d) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, establece que se debe publicar de manera proactiva todos los informes de gestión, evaluación y auditorías del sujeto obligado.

Regina Figueroa Moreno, contratista de la Oficina de Control Interno, quien hizo la Auditoria.

5. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Ley 87 de 1993².
- Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.
- Decreto 381 de 2012³.
- Decreto 1083 de 2015⁴.
- Procedimiento para el Tratamiento de No conformidades, Oportunidades de Mejora y Observaciones AGP-03 Versión 7 - 02-06-2023
- Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión⁵.

- La Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, define:
 - Mejora Continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño.
 - Acción Preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
 - Acción Correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad y evitar que vuelva a ocurrir.
 - Corrección: Acción para eliminar una no conformidad detectada.

- La Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015, establece:
 - Numeral 0.3.2 Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar. Actuar: Tomar acciones para mejorar el desempeño, cuando sea necesario.
 - Literal e) del Numeral 9.2.2 La organización debe realizar las correcciones y tomar las acciones correctivas adecuadas sin demora injustificada.
 - Numeral 10.1 Generalidades. La organización debe determinar y seleccionar las oportunidades de mejora e implementar cualquier acción necesaria para cumplir los requisitos del cliente y aumentar la satisfacción del cliente.
 - Numeral 10.3 Mejora Continua. La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la calidad. La organización debe considerar los resultados del análisis y la evaluación, y las salidas de la revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua.

² Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado

³ Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Minas y Energía.

⁴ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

⁵ Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Mayo de 2018.

- De conformidad con el *Procedimiento Mejora Continua*, Código AG-P-03, Versión 7, Fecha: 02-06-2023, del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía-SGC, la dependencia responsable del proceso debe realizar corrección, formular acción de mejora, previo análisis del hallazgo y las posibles causas, y registrar la acción en el Formato Plan de Mejoramiento por Proceso del SGC.

Los riesgos identificados por la OCI que serán objeto de análisis para determinar su materialización son:

Riesgo 1: Posibilidad que se incumpla el *Procedimiento para el Tratamiento de No conformidades, Oportunidades de Mejora y Observaciones AGP-03 Versión 7 del 02-06-2023*, del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía - SGC, respecto de formular de acción de mejora.

Riesgo 2: Posibilidad que se incumpla la meta establecida en el Plan de Mejoramiento por Procesos registrado en SGC, en las condiciones predefinidas.

6. METODOLOGIA

La Auditoría se realizó mediante mesas de trabajo, entrevistas, solicitud de información, verificación documental, con la finalidad de determinar su estado frente al criterio normativo aplicable.

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO

Se procedió a determinar si la variable analizada cuenta con riesgo identificado en el Mapa de Riesgos. Cuando no se encontró documentado el riesgo, la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo con base en el criterio normativo aplicable, para posteriormente analizarlo, valorarlo y determinar su **materialización**.

El criterio aplicado para establecer la materialización del riesgo, de las variables analizadas, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo.

Bajo: Se refiere a que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo importante y aporta de manera sustancial al logro de los objetivos. De manera no significativa, presenta algunas dificultades, pero los resultados finales se obtienen sin mayor contratiempo. *No presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Verde**]

Mediano: Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la

ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Amarillo**]

Alto: Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Rojo**]

6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL

Se procedió a determinar si la variable analizada cuenta con control identificado en el Mapa de Riesgos o en el procedimiento documentado. Cuando no se encontró documentado el control, la Oficina de Control Interno procedió a describirlo con base en el riesgo identificado, para posteriormente analizarlo y determinar su **eficiencia**.

El criterio aplicado para determinar la *Eficiencia* o *Ineficiencia* del control descrito de la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros de medición del control.

Control Eficiente: Cuando el control contribuye con la prevención de la materialización del riesgo inherente, indica que el control se aplica o es apropiado.

Control Ineficiente: Cuando el control no contribuye con la prevención de la materialización del riesgo inherente, indica que el control no se aplica, es ineficaz o inapropiado.

6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

Con base en el análisis e impacto del resultado alcanzado por el ejecutor de la variable analizada, la materialización del riesgo inherente y la eficiencia del control, la Oficina de Control Interno procedió a establecer la **efectividad** de la gestión.

El criterio aplicado para determina la Efectividad o No Efectividad de la gestión del ejecutor de la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros.

Gestión Efectiva: Cuando la acción realizada condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, a través del uso óptimo de los recursos utilizados⁶, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

⁶ Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFFP, del 6 de marzo de 2012.

Gestión No Efectiva: Cuando la acción realizada no condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, viéndose afectada por la no utilización óptima de los recursos, la materialización del riesgo inherente o la ineficiencia del control.

6.4 MEDICIÓN DE LA ACCIÓN

Con base en el análisis e impacto del resultado alcanzado por el ejecutor de la variable analizada, la materialización del riesgo inherente, la eficiencia del control y la efectividad de la gestión, la Oficina de Control Interno procedió a establecer la **eficacia** de la acción.

El criterio aplicado para determina la *Eficacia* o *Ineficacia* de la acción efectuada en la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros de medición de la acción.

Acción Eficaz: Cuando la acción de mejoramiento ejecutada subsana la causa que originó la desviación encontrada y es poco probable que se vuelva a presentar la situación.

Acción Ineficaz: Cuando la acción de mejoramiento ejecutada no subsana la causa que originó la desviación encontrada y es probable que se vuelva a presentar la situación.

6.5 MEDICIÓN DEL CIERRE

Con base en el análisis e impacto del resultado alcanzado por el ejecutor de la variable analizada, la materialización del riesgo inherente, la eficiencia del control y la efectividad de la gestión, la Oficina de Control Interno procedió a establecer la **eficacia** de la acción.

El criterio aplicado para determina el *Cierre* o *No Cierre* de la observación en la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros de medición del cierre.

Cierre: Cuando la acción de mejoramiento ejecutada es considerada eficaz y acoge la observación encontrada.

No Cierre: Cuando la acción de mejoramiento ejecutada es considerada ineficaz y no acoge la observación encontrada.

6.6 ESTADO META

Con base en el análisis y las evidencias presentadas por el auditado para el cumplimiento de las acciones formuladas en el Plan de Mejoramiento por Procesos, la Oficina de Control Interno procedió a establecer el **estado** de la meta.

El criterio aplicado para determina el estado de la meta evaluada, correspondió a los siguientes parámetros de medición.

Cumplida: Cuando la meta se cumple en su totalidad en las condiciones predefinidas.

Cumplida Parcialmente: Cuando la meta se cumple parcialmente en las condiciones predefinidas y la fecha de realización no se ha vencido.

Pendiente: Cuando la meta no se cumple en las condiciones predefinidas y la fecha de realización se ha vencido.

Realización Posterior: Cuando la fecha de realización de la meta es posterior a la fecha de corte de la evaluación.

6.7 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de “*Enfoque hacia la prevención*”, presenta consideraciones de prevención y asesoría como insumo a la Alta Dirección y las áreas organizacionales para fomentar la cultura del control en los servidores públicos y motivar el cumplimiento de la normatividad vigente y de la función asignada. Lo anterior, acorde con lo establecido en: (1) Numeral 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014⁷; y (2) Numerales 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación y 10.3 Mejora Continua, NTC-ISO 9001:2015.

Las consideraciones, no obstante, que su implementación queda a criterio del área organizacional, se tienen en cuenta para el seguimiento ya que sí genera un análisis y toma de decisión por parte del área responsable.

En el evento que la consideración no sea tenida en cuenta o persista la situación, en la siguiente auditoría la OCI analizará la pertinencia de dejarla como observación u oportunidad de mejoramiento, de acuerdo con el impacto o riesgo del incumplimiento normativo.

6.8 CONTINGENCIAS

Durante el proceso de auditoría se presentó como contingencia la solicitud de la Subdirección de Talento Humano de ampliar el plazo de entrega de la información hasta el 24 de agosto de 2023 y esta fue entrega en la citada fecha y ampliada en correo del

⁷ Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 del Decreto 1083 de 2015.

28 de agosto, por tal razón el informe preliminar se remite el 30 de agosto de 2023, a validación.

6.9 VALIDACION

Se surtió el proceso de revisión con las áreas organizacionales competentes, mediante correo electrónico de xxxxx, cuyos comentarios fueron considerados, analizados e incluidos en el presente informe. La Oficina de Planeación y Gestión Internacional mediante no presentó observaciones al informe preliminar.

7. RESULTADOS SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO

7.1 OCI-INFORME-2022-081 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES a agosto de 2022

Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2022

Consideraciones

- 1. En la convocatoria para conformar el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2020-2022, no se evidencia la divulgación del procedimiento adoptado mediante el cual se llevaría a cabo la elección y votación secreta que representa la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y si se adelantaba mediante escrutinio público, lo cual era requisito normativo en la convocatoria independientemente que los postulados fueren miembros del comité anterior.
- 2. En el proceso de conformación del Comité de Convivencia Laboral se debe divulgar y documentar la ejecución del procedimiento mediante el cual los trabajadores elegirán a sus representantes ante el Comité. Como todo proceso, la elección deberá contener las etapas que este conlleva, entre otras tales como plazos de postulación, fecha de elección, mecanismo de esta, la forma de escrutinio, listado de votantes habilitados, notificación de jurados y la comunicación del resultado de dicha elección, lo anterior para garantizar llevar a cabo la elección de manera transparente y legal, para que no se vulneren los derechos de los trabajadores a elegir y ser elegidos.
- 3. Es pertinente revisar los procedimientos adoptados para la conformación y adopción de la conformación del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2020-2022, con el fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos legalmente establecidos por el Ministerio de Trabajo, en la Resolución 652 de 2012 y su modificatoria 1356 de 2012, artículo 3°.
- 4. El Comité de Convivencia Laboral debe documentar su gestión en informes trimestrales de gestión independientemente a que haya o no recomendaciones y estadísticas y remitir los citados informes a la Secretaria General y ministro con el fin de dar estricto cumplimiento a lo estipulado Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, Artículo 6. “Funciones del Comité de Convivencia, numeral 10 y Artículo 8. numeral 9.

Anotación OCI: La OCI estará atenta a revisar en el proceso de las próximas elecciones las consideraciones 1, 2 3 y 4, formuladas en la revisión efectuada a la conformación, funcionamiento, ejecución y el control interno de las actividades inmersas para el cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente que rigen el tema del Comité de Convivencia laboral, para la vigencia 2020-2022

Solicitud Información: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 10 de agosto de 2023, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el OCI-INFORME-2022-081 referente al Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2022.

Respuesta 24 y 28 de Agosto-2023: La Subdirección de Talento Humano, en correo electrónico enviado el 12 de agosto de 2023, dio respuesta a la solicitud.

Consideración 1, 2 y 3

Verificación OCI: La Subdirección de Talento remitió la evidencia del correo remitidos el 31 de agosto de 2022, desde Vivo Minenergia a todos los funcionarios del Ministerio, por medio de los cuales se realizó la convocatoria para elección de Comité de Convivencia Laboral 2023, informando plazo de inscripción. Así mismo se realizó una capacitación sobre información de normatividad y objetivos de los Comités Copasst y Convivencia Laboral, con el fin de que los servidores del Ministerio tuvieran conocimiento y sustento del porque postularse.

De otra parte, en correo del 27 de septiembre de 2022, dio a conocer los candidatos al Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), e informa que el viernes 30 de septiembre de 8:00 am a 3:00pm, se realizaran las elecciones para la elegir los dos comités, esta se realizará de forma virtual, el link será enviado y habilitado por este mismo medio el día viernes a las 8:00 am hasta las 3:00 pm del mismo día, el cual fue enviado ese día y se realizaron las elecciones.

Mediante correo del 30 de septiembre de 2022 socializó el listado de votantes y el resultado de las elecciones y representantes elegidos.

Estado Consideración 1,2 y 3: Cumplida

Consideración 4

Verificación OCI:

La Subdirección de Talento Humano en correo del 9 de agosto solcito a Presidente del Comité de Convivencia Laboral vigencia 2023-2024, remitir copia de los informes de gestión trimestral correspondiente al 1er y 2º trimestre del año 2023, en cumplimiento de lo establecido en el numeral 10 del Artículo 6 de la Resolución 652 de 2012.

La anterior solicitud fue atendida por el presidente del Comité de Convivencia Laboral en correo del 10 de agosto del 2023, manifestando que el 14 de agosto atendería el citado requerimiento.

A la fecha de elaboración del presente informe preliminar, el Comité de Convivencia laboral no ha remitido los informes, no obstante que la Subdirección de Talento Humano - Grupo de Humanización y Bienestar en correo electrónico del 9 de agosto manifestó al presidente del Comité “ (...) *ha solicitado en repetidas ocasiones estos informes, sin tener a la fecha respuesta de fondo respecto a dicho requerimiento y ha recordado las funciones que le asisten al presidente del Comité de Convivencia Laboral (Artículo 7 de la Resolución 652 de 2012) y a la Secretaria del Comité de Convivencia Laboral (Artículo 8 de la Resolución 652 de 2012); las cuales a su vez, están confirmadas en la Resolución Número 00609 de 2023. Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones*”. *Se precisa requerimiento en cumplimiento de normatividad vigente y es un deber funcional como servidores públicos representantes del cuerpo colegiado*”.

De otra parte la Subdirección de Talento Humano se encuentra adelantando el levantamiento del procedimiento ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES, el cual está en proceso de desarrollo para remitirlo a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la respectiva validación, aprobación e inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio, donde se incluye la actividad de documentar la gestión de los informes trimestrales de gestión independientemente a que haya o no recomendaciones y estadísticas y remitir los citados informes a la Secretaria General y ministro con el fin de dar estricto cumplimiento a lo estipulado Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, Artículo 6. “Funciones del Comité de Convivencia, numeral 10 y Artículo 8. numeral 9.

Anotación OCI 28 de Agosto de 2023: Teniendo en cuenta que la función Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité de Convivencia, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, corresponde a Miguel Ángel Pedroza Mogollón Presidente Comité de Convivencia Laboral y específicamente a Carol Dajila Feliciano Silva Secretaria del mismo (Conforme a Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo, Artículo 8. Funciones Secretaria del Comité de Convivencia Laboral, numeral 9), se debe recordar a través de la Subdirección de Talento Humano, a los miembros del Comité lo estipulado en el artículo 13. Sanciones, relacionado con el incumplimiento a lo establecido en la resolución 652 de 2012.

Estado Consideración: Cumplida

Oportunidad de Mejoramiento OCI

- *1. Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano de manera coordinada con la Oficina de Planeación y Gestión Internacional proceda a levantar e incluir en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos,*

herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral. Esto permitirá fortalecer el sistema de control interno del subproceso o actividades de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía y contar con un instrumento que guíe la ejecución y control de las actividades inmersas para el cumplimiento de lo dispuesto en la normatividad vigente que rigen el tema

Anotación OCI: La OCI estará atenta a las acciones adelantadas por la Subdirección de Talento Humano para levantar e incluir en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad, la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

Solicitud Información: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 10 de agosto de 2023, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el OCI-INFORME-2022-081 referente al Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2022

Respuesta 24 y 28 de Agosto-2023: La Subdirección de Talento Humano, en correo electrónico enviado el 12 de agosto de 2023, dio respuesta a la solicitud.

Verificación OCI: La Subdirección de Talento Humano se encuentra adelantando el levantamiento del procedimiento para la ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES, el cual está en proceso de desarrollo para remitirlo a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la respectiva validación, aprobación e inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio, donde se incluye la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y energía. Lo anterior con el fin de dar estricto cumplimiento a lo estipulado Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Consideración OCI 28 de Agosto de 2023: Agilizar las acciones para remitir el proyecto de procedimiento ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES, ante la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la elección de los comités en que participa la Subdirección de Talento Humano respectiva validación, aprobación e inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio, lo anterior con el fin de acoger de manera total la observación relacionada con el tema de documentar las actividades de planeación y ejecución de las actividades de conformación, funcionamiento y presentación de informes de la gestión de los comités.

Estado Oportunidad de Mejoramiento: Cumplida Parcialmente

Seguimiento-2022-014 Ley de Discapacidad – Radicado 3-2022-014253 de Fecha: 07-06-2022

Consideraciones OCI:

- *1. Realizar seguimiento a las solicitudes realizadas por la Subdirección de Talento Humano al DAFP, reportando los incidentes presentados, en la información registrada en el aplicativo SIE-DAFP, del número de funcionarios en condición de discapacidad vinculados en la entidad, de tal forma que se pueda consultar y evidenciar el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad legalmente establecido.*
- *2. La Alta Dirección y la Subdirección de Talento Humano deberán estar atentos al cumplimiento de lo dispuesto el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo referido al porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentajes establecidos en las vigencias 2019, 2023 y 2027, teniendo en cuenta que el Minenergía se ubica en el tamaño de planta No. 1.*
- *3. La Subdirección de Talento Humano en el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad, debe tener en cuenta que independientemente que la condición de discapacidad de un servidor sea evidente, esta debe ser acreditada mediante carne, certificación u documento emitido por la EPS, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 009 de 2017.*

Anotación OCI: La Subdirección de Talento Humano deberá remitir a la OCI, respuesta a las acciones adelantadas y pendientes de respuesta al 2 de septiembre de 2022, en el proceso de seguimiento a la implementación de las consideraciones formuladas en el documento de Seguimiento-2022-014 - Ley de Discapacidad, lo anterior con el fin de determinar que sean acogidas totalmente.

Solicitud Información: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 10 de agosto de 2023, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el Seguimiento-2022-014 Ley de Discapacidad – Radicado 3-2022-014253 de Fecha: 07-06-2022

Verificación OCI: La Subdirección de Talento Humano, en correo electrónico enviado el 24 de agosto de 2023, manifestó lo siguiente: “Desde la Subdirección de Talento Humano garantizamos que la información que se registra en la hoja de vida SIGEP II se mantenga actualizada indicando allí que el servidor manifiesta su condición o no de discapacidad, reporte que toma la Función Pública para alimentar la base de datos del SIE, proceso en el cual el Ministerio no interviene.

Adjuntamos el último reporte de la página de la Función Pública con caracterización de los servidores públicos con discapacidad con fecha actualización 31-03-2023”.

En correo del 28 de agosto de 2023, la Subdirección de Talento humano manifestó que: “(...) la Subdirección de Talento Humano elaborará un informe para presentarlo ante la alta dirección con el fin de alertar el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo referido al porcentaje establecido de la planta de personal con participación de

personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentajes establecidos en las vigencias 2019, 2023 y 2027.” Así mismo informó que los discapacitados caracterizados y registrados en SIE a agosto de 2023 son 5 servidores públicos.

El Ministerio si bien es cierto, que no interviene en la consolidación de la información del SIE y los incidentes que este sistema presente, también es cierto que debe realizar y responde por la siguiente información:

- Cumplimiento de lo dispuesto el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo referido al porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentajes establecidos en las vigencias 2019, 2023 y 2027, teniendo en cuenta que el Minenergía se ubica en el tamaño de planta No. 1. (El porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentaje que se debe cumplir a 31 de diciembre de 2023, teniendo en cuenta que el Minenergía se ubica en el tamaño de planta 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos, le corresponde cumplir con un Porcentaje de la planta de personal con participación de personas con discapacidad del 3%.)
- Debe verificar y tener en cuenta que la condición de discapacidad de un servidor debe ser acreditada mediante carne, certificación u documento emitido por la EPS, de acuerdo con lo dispuesto en la Circular 009 de 2017. Esta información es el soporte con el que el servidor registra su condición de discapacidad en el SIGEP y a su vez esta es insumo para el SIE.

Anotación OCI 28 de agosto de 2023. La OCI estará atento al documento de alerta que remitirá, la Subdirección de Talento Humano ante la alta dirección con el fin de recordar el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo referido al porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentajes establecidos en las vigencias 2019, 2023 y 2027. Lo anterior teniendo en cuenta el porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, que se debe cumplir a 31 de diciembre de 2023, corresponde un Porcentaje de la planta de personal con participación de personas con discapacidad del 3%.

Estado Consideraciones 1, 2 y 3: Parcialmente cumplida

7.2 Seguimiento -2022-046 Conformación de la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía Radicado No.: 3-2022-029385 Fecha: 01-12-2022

Observación: Los soportes presentados por el área auditada no evidencian de manera clara el cumplimiento de la función de la Comisión descrita en el numeral a) del Artículo 16, Ley 909 de 2004, “a) *Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y*

reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera”.

CONSIDERACIÓN: Los soportes que demuestran el cumplimiento de la función de la Comisión descrita en el numeral a) del Artículo 16, Ley 909 de 2004, deben ser presentados por el área auditada de tal forma que evidencien de manera clara el cumplimiento de la citada función.

Observación: El subproceso o actividad de Conformación y Funcionamiento de la Comisión de Personal, cuenta con un borrador del procedimiento de conformación de la Comisión de Personal, el cual está en revisión por parte del Coordinador del Grupo de Humanización y Bienestar y de Gestión Laboral y Carrera Administrativa, para posteriormente pasarlo a revisión y aprobación de la Subdirectora de Talento Humano y continuar con el trámite ante el Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio.

CONSIDERACIÓN: 1. Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano de manera coordinada con la Oficina de Planeación y Gestión Internacional proceda a revisar el proyecto de procedimiento que debe incluir, la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento de la Comisión de Personal. Esto permitirá fortalecer el sistema de control interno del subproceso o actividades de la Conformación y Funcionamiento de la Comisión de Personal y contar con un instrumento que guíe la ejecución y control de las actividades inmersas para el cumplimiento de lo dispuesto en la ley 903 de 2004 y el decreto 1083 de 2015 y demás normas que rigen el tema.

2. El área auditada debe presentar la evidencia que soporta lo manifestado en la respuesta del requerimiento.

Recomendación: Es Conveniente tener en cuenta en el proceso de convocatorias a elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía, que si bien se convocó a elección por lo menos treinta (30) días hábiles antes del vencimiento periodo anterior, mediante resolución 4 006009 de 28 de septiembre de 2021, las fechas establecidas en la misma no se evidencia coincidencia con los soportes de ejecución del proceso de convocatoria y elección de representantes de los empleados ante la Comisión de Personal periodo 2021-2021. Lo anterior debe consultar lo dispuesto en el articulado del Decreto 1083 de 2015 que establece términos para desarrollar el proceso de convocatoria y elecciones.

Consideración:

Es Conveniente tener en cuenta en la realización de la convocatoria a elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía, los criterios relacionados a la divulgación de la lista definitiva de los candidatos inscritos y la designación de jurados para vigilar las elecciones de representantes de la comisión de personal, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 2.2.14.2.5 y 2.2.14.2.6 del Decreto 1083 de 2015.

Solicitud Información: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 10 de agosto de 2023, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información

relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el referente Seguimiento - 2022-046 Conformación de la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía Radicado No.: 3-2022-029385 Fecha: 01-12-2022.

Respuesta 24 y 28 de Agosto-2023: La Subdirección de Talento Humano, en correo electrónico enviado el 12 de agosto de 2023, dio respuesta a la solicitud.

Verificación OCI: La Subdirección de Talento Humano, en correo electrónico enviado el 24 de agosto de 2023, manifestó lo siguiente: “*Para las elecciones de comisión de personal 2023-2025 que se desarrollaran en el último trimestre del año 2023, serán tenidas en cuenta las observaciones presentadas por la oficina de control interno para que se dé estricto cumplimiento al cronograma de elección*”.

De otra parte la Subdirección de Talento Humano se encuentra adelantando el levantamiento del procedimiento para para la ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES,, el cual está en proceso de desarrollo para remitirlo a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la respectiva validación, aprobación e inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio, donde se incluye la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento de la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía. Lo anterior con el fin de dar estricto cumplimiento a lo estipulado Resolución 652 de 2012, expedida por el Ministerio del Trabajo.

Consideración OCI 28 de Agosto de 2023: Agilizar las acciones para remitir el proyecto de procedimiento ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES, ante la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la elección de los comités en que participa la Subdirección de Talento Humano respectiva validación, aprobación e inclusión en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio, lo anterior con el fin de acoger de manera total la observación relacionada con el tema de documentar las actividades de planeación y ejecución de las actividades de conformación, funcionamiento y presentación de informes de la gestión de la Comisión de Personal.

Estado Consideraciones y Recomendación: *Parcialmente cumplida*

8. RESULTADOS OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO

**Seguimiento - 2022-050 Apropiación de Valores y Principios - Radicado No.: 3-2022-030512
Fecha: 09-12-2022**

Consideraciones OCI:

Se recomienda realizar seguimiento y análisis a la efectividad de las actividades realizadas en términos de evaluar y revisar si se alcanzaron los objetivos y si las actividades lograron el efecto esperado. Esto se sugiere realizarlo semestral o anualmente.

Solicitud Información: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 10 de agosto de 2023, dirigida a la Oficina de Control Disciplinario Interno, suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Disciplinario Interno en el documento de Seguimiento - 2022-050 Apropriación de Valores y Principios - Radicado No.: 3-2022-030512 Fecha: 09-12-2022

Respuesta 14-Agosto de 2023: La Oficina de Control Disciplinario Interno el 14 de agosto de 2023, manifestó lo siguiente: “La Oficina de Control Disciplinario junto con el equipo de transparencia realizarán la encuesta de percepción anual de la estrategia de transparencia (actividades, capacitaciones y publicaciones), buzón de ética y código de ética el miércoles 15 de agosto, teniendo en el cronograma dispuesto a inicio de año y las encuestas que se han publicado por las demás dependencias.

*Atendiendo al compromiso derivado de la auditoría de seguimiento de 2022, una vez finalizado el término de respuesta remitiremos los resultados a la OCI.
[https://forms.office.com/r/txdMb7E0yD 4](https://forms.office.com/r/txdMb7E0yD4)”.*

Anotación 28 de agosto 2023: La OCI estará atenta a la remisión de los resultados de la encuesta de percepción anual de la estrategia de transparencia (actividades, capacitaciones y publicaciones), buzón de ética y código de ética, de tal forma que evidencien el seguimiento y análisis a la efectividad de las actividades realizadas y revisión de si se alcanzaron los objetivos y si las actividades planeadas en 2023 lograron el efecto esperado

Estado Consideración: Parcialmente Cumplida

8 RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS

El estado de las variables analizadas por la Oficina de Control Interno es el que se muestra en el siguiente cuadro resumen.

| ITEM | OBSERVACIÓN (O), OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO (OM) RECOMENDACIÓN (R) O CONSIDERACIÓN (C) | RESPONSABLE | ESTADO |
|------|--|-------------|--|
| 7. | OCI-INFORME-2022-081 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES a agosto de 2022 | | |
| | Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2022 | C-1 | CUMPLIDA |
| | | C-2 | CUMPLIDA |
| | | C-3 | CUMPLIDA |
| | | C-4 | CUMPLIDA |
| | | OP | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | Seguimiento-2022-014 Ley de Discapacidad – Radicado 3-2022-014253 de Fecha: 07-06-2022 | C-1 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | | C-2 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | | C-3 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | Seguimiento-2021-024 Comisión de Personal 2019-2021- Radicado 3-2021-018793 de Fecha: 05-10-2021. Seguimiento -2022-046 Conformación de la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía Radicado No.: 3-2022-029385 Fecha: 01-12-2022 | C-1 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | | C-2 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | | C-3 | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| | | RECOM | CUMPLIDA PARCIALMENTE |
| 8. | Seguimiento - 2022-050 Apropiación de Valores y Principios - Radicado No.: 3-2022-030512 Fecha: 09-12-2022 | C-1 | OFICINA CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO CUMPLIDA PARCIALMENTE |

9 FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



NORMA REGINA FIGUEROA MORENO
Contratista Oficina de Control Interno