

Código Dependencia: 1500  
Acceso: Público (x)

## MEMORANDO

Bogotá, D.C.

PARA: **MINISTRO, VICEMINISTROS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, SECRETARIA GENERAL Y SUBDIRECTORES**

DE: **Oficina de Control Interno**

ASUNTO: **Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía - EDL**

En cumplimiento de las disposiciones normativas y en especial la Circular Externa 10 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Oficina de Control Interno elaboró *Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía, Periodo 2020 - 2021*, considerando la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano.

Con base en la evaluación y revisión efectuada, se presentan las siguientes conclusiones y consideraciones, para su conocimiento y lo de su competencia como miembro del Comité de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía<sup>1</sup>.

Es pertinente anotar que el contenido de este documento fue socializado en Mesa de Cierre con la Subdirección de Talento Humano – STH el 28 de julio de 2021, y revisado por la misma Subdirección mediante correo electrónico del 29 de julio de 2021.

### 1. **ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Criterio Normativo: *“Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil”*. Literal g), Numeral 2, Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

*“Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable”*. Artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

<sup>1</sup> Atendiendo lo establecido en el Parágrafo 1, Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019, éste informe es dirigido a los miembros del Comité de Coordinación Institucional del Sistema de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

*“De forma adicional a las obligaciones previstas por la ley, a los actores que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño laboral, les corresponden las siguientes: Jefe de la de Unidad de Personal o quien haga sus veces. Poner en funcionamiento el sistema de evaluación del desempeño al interior de la entidad, bien sea el sistema propio o excepcionalmente el sistema tipo diseñado por la CNSC”. Capítulo II del Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de dos Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Acuerdo CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018.*

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal g), Numeral 2, Artículo 15 y Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y en el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018<sup>2</sup>, de adoptar e implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior del Ministerio de Minas y Energía, bien sea el sistema propio o excepcionalmente el sistema tipo diseñado por la CNSC.

**Solicitud OCI:** Suministrar el procedimiento interno de evaluación del desempeño laboral documentado que refleje su implantación en el MME, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el literal g) del numeral 2 del Artículo 15 y Artículo 40 de la Ley 909 de 2004.

**Respuesta STH:** Teniendo en cuenta que el Ministerio de Minas y Energía no cuenta con un sistema de evaluación propio de desempeño para los funcionarios de carrera, la entidad adoptó mediante la Resolución 40104 del 27 de marzo de 2020 el instrumento de sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por tal razón no se tiene un procedimiento interno documentado que refleje la implementación ni se requiere debido a que se siguen los lineamientos establecidos en el Acuerdo No. 20181000006176 del 10-10-2018 de la CNSC.

**Conclusión:** El Ministerio de Minas y Energía adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, mediante la Resolución 40104 de 2020, de acuerdo con los criterios legales y directrices señaladas en el Acuerdo 6176 de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal g), Numeral 2, Artículo 15 y Artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y en el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 , de adoptar e implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior del Ministerio de Minas y Energía, bien sea el

<sup>2</sup> Capítulo II del Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de dos Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba. Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC.

*sistema propio o excepcionalmente el sistema tipo diseñado por la CNSC”, a junio de 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.*

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO	BAJO	SI	SI

## 2. INCIDENCIAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Criterio Normativo: “Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan”. Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Riesgo Identificado: Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que el Ministerio de Minas y Energía informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de todas las incidencias que se produzcan en el proceso de evaluación del desempeño y envíe trimestralmente un informe detallado de sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones.

Solicitud OCI: Suministrar los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, durante las vigencias 2020 y 2021, con el fin de verificar lo establecido en el numeral 3 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta STH: Como archivo anexo a esta comunicación se adjunta los pantallazos de los informes solicitados.

Nota de Limitación de Auditoría: La OCI solo tuvo acceso a una página, donde se encuentra la firma, de las siguientes cinco (5) Actas de la Comisión de Personal: (1)

Primer Trimestre 2020; (2) Segundo Trimestre 2020; (3) Tercer Trimestre 2020; (4) Cuarto Trimestre 2020; y (5) Primer Trimestre 2021.

Verificación OCI: De conformidad con la revisión de los pantallazos suministrados, se visualiza lo siguiente:

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Enero-Marzo

Año del informe reportado: 2019

Fecha de reporte: 26-Nov-2019

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 1

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 1

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Se revisa el plan institucional de capacitación 2020

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 236 días

Según la STH<sup>3</sup>: Se resolvió 1 incidencia, correspondiente a la funcionaria... (Nombre en reserva)

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Abril-Junio

Año del informe reportado: 2019

Fecha de reporte: 26-Nov-2019

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 146 días

<sup>3</sup> Mediante correo electrónico del 23 de junio de 2021, de Jessica Andrea Alba Castillo.

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Julio-Septiembre

Año del informe reportado: 2019

Fecha de reporte: 26-Nov-2019

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 1

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Se participó en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y de incentivos.

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 56 días

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Octubre-Diciembre

Año del informe reportado: 2019

Fecha de reporte: 12-Mar-2020

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 2

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 72 días

Según la STH<sup>4</sup>: Se resolvieron 2 incidencias, que corresponden a los funcionarios... (Nombres en reserva)

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Enero-Marzo

Año del informe reportado: 2020

<sup>4</sup> Mediante correo electrónico del 23 de junio de 2021, de Jessica Andrea Alba Castillo.

Fecha de reporte: 9-Jul-2020

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 1

Reportado en Acta – Primer Trimestre 2020

Fecha del acta: 31-Mar-2020

Evaluación del Desempeño Laboral: Cero incidencias presentadas

Número de Encargos en el trimestre: 7

Se presentó 1 incidencia, correspondiente a la funcionaria... (Nombre en reserva)

Resultado Verificación Inconsistencias: No se presenta diferencia en el reporte de información.

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 99 días

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Abril-Junio

Año del informe reportado: 2020

Fecha de reporte: 6-Abr-2021

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Reportado en Acta – Segundo Trimestre 2020

Fecha del acta: 12-Jun-2020

Evaluación del Desempeño Laboral: Cero incidencias presentadas

Número de Encargos en el trimestre: 4

Cero incidencias presentadas

Resultado Verificación Inconsistencias: No se presenta diferencia en el reporte de información.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 276 días

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Julio-Septiembre

Año del informe reportado: 2020

Fecha de reporte: 6-Abr-2021

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Reportado en Acta – Tercer Trimestre 2020

Fecha del acta: 25-Sep-2020

Evaluación del Desempeño Laboral: Cero incidencias presentadas

Número de Encargos en el trimestre: 3

Se presentó 1 incidencia, correspondiente al funcionario... (Nombre en reserva)

Resultado Verificación Inconsistencias: Se presenta diferencia en el reporte de información.

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 186 días

Observación: En el aplicativo de la CNSC, el MME reportó en el tercer trimestre de 2020, que el número de reclamaciones en proceso de provisión de empleos fue de cero (0), no obstante, en los apartes del Acta de la Comisión de Personal se registra que “*Se presento 1 incidencia, correspondiente al funcionario... (Nombre en reserva)*”.

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Octubre-Diciembre

Año del informe reportado: 2020

Fecha de reporte: 6-Abr-2021

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Reportado en Acta – Cuarto Trimestre 2020

Fecha del acta: 23-Dic-2020

Evaluación del Desempeño Laboral: Cero incidencias presentadas

Número de Encargos en el trimestre: 2

Cero incidencias presentadas

Resultado Verificación Inconsistencias: No se presenta diferencia en el reporte de información.

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 96 días

- Informe Trimestral de la Comisión de Personal

Periodo del informe reportado: Enero-Marzo

Año del informe reportado: 2021

Fecha de reporte: 12-May-2021

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 1

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Participación en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y estímulos vigencia 2021 y el respectivo seguimiento mensual.

Reportado en Acta – Primer Trimestre 2021

Fecha del acta: 25-Mar-2021

Evaluación del Desempeño Laboral: Cero incidencias presentadas

Número de Encargos en el trimestre: 2

Cero incidencias presentadas

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Resultado Verificación Inconsistencias: No se presenta diferencia en el reporte de información.

Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 42 días

**Observación:** Se establece que la entidad reportó en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, las incidencias que se produjeron en el proceso de evaluación del desempeño de manera trimestral en las vigencias 2019, 2020 y el primer trimestre del 2021. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Se determina que el promedio de presentación del reporte trimestral en el aplicativo de la CNSC sobre las incidencias que se produjeron en el proceso de evaluación del desempeño del Ministerio de Minas y Energía, entre marzo de 2020 y marzo de 2021, fue de 134 días después de la fecha de corte.

**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que el Ministerio de Minas y Energía informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de todas las incidencias que se produzcan en el proceso de evaluación del desempeño y envíe trimestralmente un informe detallado de sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones*”, a marzo de 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
INCIDENCIAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO	BAJO	SI	SI

### 3. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS

**Criterio Normativo:** “*Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*”

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

*En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.*

*El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.*

*Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño". Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.*

Criterio Normativo: *"La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:*

<i>NIVEL</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>Sobresaliente</i>	<i>Mayor o igual al 90%</i>
<i>Satisfactorio</i>	<i>Mayor al 65% y menor al 90%</i>
<i>No satisfactorio</i>	<i>Menor o igual al 65%".</i>

Artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 CNSC

Criterio Normativo: *"USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.... b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004".*

Literal b), Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018 CNSC

Riesgo Identificado: Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades

para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Solicitud OCI: Suministrar relación de los empleados de carrera administrativa que se encuentran encargados en el MME mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos, con su última evaluación del desempeño, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta STH: Como archivo anexo a esta comunicación se adjunta la base de datos de los funcionarios de carrera administrativa que se encuentran en encargo con el registro de su última evaluación de desempeño.

Verificación OCI: La STH suministró relación de 75 servidores públicos que se encuentran encargados en empleos de carrera administrativa, de los cuales sesenta y siete (67) registran calificación “Sobresaliente”; seis (6) registran calificación en “Satisfactorio”, uno (1) registra calificación en “No Satisfactorio”; y uno (1) no registra calificación.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, encargó a setenta y cinco (75) empleados de carrera administrativa en estos cargos, de acuerdo con lo registrado en el documento adjunto a la presente comunicación. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

De los setenta y cinco (75) empleados encargados, sesenta y siete (67) registran calificación “Sobresaliente”; seis (6) “Satisfactorio”, uno (1) “No Satisfactorio”; y uno (1) sin calificación, determinando que dos (2) de ellos no se ajustan a los lineamientos de la citada norma, dado que la evaluación debe descender del nivel “Sobresaliente” al “Satisfactorio”.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente”, a 18 de mayo de 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

Oportunidad de Mejoramiento: Es pertinente establecer un control adicional en el procedimiento documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral –

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

EDL, relacionado con la acreditación de todos los requisitos señalados en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, lo que permitirá mejorar el sistema de control interno del subproceso. Lo anterior, por cuanto se registró que de los setenta y cinco (75) empleados encargados, uno (1) presenta calificación “No Satisfactorio” y uno (1) sin calificación en el reporte presentado por la Subdirección de Talento Humano a 18 de mayo de 2021.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS	NO	BAJO	SI	SI

#### 4. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COMISIÓN

Criterio Normativo: “Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria”. Artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente y satisfactoria tendrán derecho a que se les otorgue comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra.

**Solicitud OCI:** Suministrar relación de los empleados de carrera administrativa del MME que se encuentran en comisión, en la misma entidad o en otra entidad, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, con su última evaluación del desempeño, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

**Respuesta STH:** Los funcionarios de Carrera Administrativa que se encuentran en Comisión para desempeñar un empleo de Libre Nombramiento y Remoción son:

Nombre del funcionario	Entidad
Martha Lucia Torres	ANH
Luz Mireya Raymond	ANH
Julia Jeaneth Sánchez Gómez	CREG

Dado de cada entidad cuenta con sistemas de evaluación no están en la obligación de reportar esta información a la entidad a la cual pertenecen, sin embargo, hemos iniciado el trámite para que nos alleguen la misma y una vez la tengamos se la haremos llegar.

**Solicitud OCI:** Suministrar la última calificación de evaluación del desempeño, es decir, al momento de darse la comisión a los funcionarios Martha Lucia Torres, Luz Mireya Raymond y Julia Jeaneth Sánchez Gómez, indicando fecha de la evaluación del desempeño y fecha de la comisión otorgada. Lo anterior, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

**Respuesta STH:** Me permito adjuntar las últimas evaluaciones del desempeño de las funcionarias Martha Lucia Torres, Luz Mireya Raymond y Julia Jeaneth Sánchez Gómez.

Entidad comisión	Nombre	Fecha de comisión	Fecha de última evaluación	CALIFICACIÓN EVALUACIÓN (Verificada por la

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



				OCI)
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	LUZ MIREYA RAYMOND ANGEL	28/07/2015	01-02-2014 – 31-01-2015	96
COMISIÓN DE REGULACIÓN DE ENERGIA Y GAS	JULIA JANETTE SANCHEZ GOMEZ	6/11/2018	01-02-2017 – 31-01-2018	100
AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS	MARTHA LUCIA TORRES GIRALDO	19/05/2020	01-02-2019 – 31-01-2020	97.05

**Observación:** Se establece que el Ministerio de Minas y Energía otorgó comisión a tres (3) funcionarios de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción nombrados en otra entidad, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente y satisfactoria tendrán derecho a que se les otorgue comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra”, a mayo de 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COMISIÓN	NO	BAJO	SI	SI

## 5. CAPACITACIÓN COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Criterio Normativo:** “Objetivos de la capacitación. (1) La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. (2) Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



resultados de la evaluación del desempeño”. Numerales 1 y 2 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

Criterio Normativo: “Evaluación del desempeño. (...) Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: (...) e) Planificar la capacitación y la formación. Literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Riesgo Identificado: Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que los planes y programas de capacitación se formularán teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, así como para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios.

Solicitud OCI: Que temas de capacitación fueron incluidos en el Plan de Capacitación Institucional y que empleados de carrera se encuentran incluidos o fueron considerados<sup>5</sup>, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta STH: No se recibió por parte de ningún jefe evaluador planes de mejoramiento ni solicitud de capacitaciones en temas específicos para ningún funcionario de carrera administrativa, sin embargo, la Subdirección de Talento cuenta con el PIC y el cronograma de capacitaciones para la vigencia el cual están incluidos todos los servidores de carrera administrativa.

Observación: Se establece que en la formulación del Plan de Capacitación Institucional – PIC del Ministerio de Minas y Energía, para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios, no se cuenta con evidencia que se haya considerado los resultados de la evaluación del desempeño laboral. De acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano, no se recibió por parte de los jefes evaluadores planes de mejoramiento ni solicitudes de capacitación en temas específicos para ningún funcionario de carrera administrativa. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que los planes y programas de capacitación se formularán teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, así como para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios”, a mayo de 2021, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo alto, permitiendo determinar que el control aplicado no fue eficiente y que la gestión no fue efectiva.

<sup>5</sup> Para capacitación y Formación.

**Oportunidad de Mejoramiento:** Es pertinente establecer un control adicional en el procedimiento documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, relacionado con analizar los resultados de la evaluación del desempeño para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios, de manera que se refleje en la formulación del Plan de Capacitación Institucional – PIC del Ministerio de Minas y Energía, en atención a lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	SI	ALTO		
CAPACITACIÓN COMO RESULTADO DEL DESEMPEÑO LABORAL	SI	ALTO	NO	NO

## 6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Criterio Normativo:** “Evaluación del Desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que el resultado de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa será la calificación correspondiente al período anual, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Solicitud OCI: Suministrar relación de los empleados de carrera administrativa con las dos (2) evaluaciones parciales y la definitiva de los empleados de carrera administrativa, cuyo desempeño laboral fue evaluado y calificado por el periodo 2020 - 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta STH: En archivo adjunto a esta comunicación esta la base de datos con la información de las calificaciones correspondientes a I, II trimestre y evaluación definitiva de cada uno de los funcionarios de carrera sujetos a evaluación.

Verificación OCI: La STH suministró relación de ochenta y ocho (88) servidores públicos respecto de la evaluación del desempeño laboral, de los cuales ochenta (80) registran calificación “*Sobresaliente*”; seis (6) registran calificación “*Satisfactorio*”, uno (1) registra calificación de “*PENDIENTE ERROR EN EL APLICATIVO*”, y uno (1) registra calificación en “*No Satisfactorio*”.

Solicitud OCI: Informar que acciones gestionó la entidad, en relación con la evaluación del desempeño laboral registrada en calificación “*No Satisfactorio*”, del funcionario Luis Alfonso Rodríguez.

Respuesta STH: Una vez informada la Subdirección de Talento Humano sobre la calificación del funcionario, se iniciaron las actuaciones administrativas correspondientes a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, con el fin de garantizar el debido proceso al servidor.

Solicitud OCI: Informar que acciones gestionó la entidad, en relación con la evaluación del desempeño laboral registrada en calificación “*PENDIENTE ERROR EN EL APLICATIVO*”, del funcionario Álvaro Fernando Rivera Acosta.

Respuesta STH: Se solicitó en su momento a la CNSC mediante correo a la mesa de ayuda, el ajuste en el aplicativo de los errores presentados con el funcionario.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía presentó evaluación del desempeño laboral de ochenta y ocho (88) empleados de carrera administrativa, de acuerdo con lo registrado en el documento adjunto a la presente comunicación. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

De los ochenta y ocho (88) empleados encargados, ochenta (80) registran calificación “Sobresaliente”; seis (6) “Satisfactorio”, uno (1) “Pendiente Error en el Aplicativo”, y uno (1) “No Satisfactorio”.

**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que el resultado de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa será la calificación correspondiente al período anual, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año”, a mayo de 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO	BAJO	SI	SI

## 7. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES

**Criterio Normativo:** “FASES. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: PRIMERA Concertación de Compromisos SEGUNDA Seguimiento TERCERA Evaluaciones Parciales CUARTA Calificación definitiva”. Artículo 2 del Acuerdo 6176 de 2018.

“CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, (...)”. Artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Artículos 2 y 3 del Acuerdo 6176 de 2018, de concertar los compromisos por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Solicitud OCI: Suministrar relación de los empleados de carrera administrativa que contaron y los que no contaron con concertación de compromisos para el periodo 2020 - 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en los Artículo 2 y 3 del Acuerdo 6176 de 2018.

Respuesta STH: Para el periodo correspondiente 2020-2021, todos los funcionarios contaron con la concertación de los compromisos, en el anexo 3 se encuentra registrado

el radicado con el que fue remitido por la dependencia los compromisos concertados, igualmente en el aplicativo SEDEL se la CNSC se puede validar la información en caso de que lo requieran.

Verificación OCI: La STH suministró relación de ochenta y nueve (89) servidores públicos respecto de la evaluación del desempeño laboral, de los cuales ochenta y seis (86) registran que, si se suscribió concertación de compromisos, y tres (3) registran que “N/A”.

Observación: Se establece que los evaluadores y evaluados del Ministerio de Minas y Energía suscribieron concertación de compromisos para el período 2020 – 2021, presentando registro de ochenta y ocho (88) empleados de carrera administrativa, de acuerdo con lo registrado en el documento adjunto a la presente comunicación. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los Artículo 2 y 3 del Acuerdo 6176 de 2018.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Artículos 2 y 3 del Acuerdo 6176 de 2018, de concertar los compromisos por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda*”, para el periodo 2020 - 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES	NO	BAJO	SI	SI

## 8. DESEMPEÑO LABORAL EVALUADO Y CALIFICADO

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Repórtelo cualquier irregularidad en el correo electrónico [lineaetica@minenergía.gov.co](mailto:lineaetica@minenergía.gov.co)  
 Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321  
 Comutador (57 1) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180  
[www.minenergía.gov.co](http://www.minenergía.gov.co)







Criterio Normativo: *“Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.*

*El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año (...)*”. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

*“Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado”*. Artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

Riesgo Identificado: Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004, que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Solicitud OCI: Relación de los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral no fue evaluado y calificado por el período 2020 – 2021, con el nombre del jefe de libre nombramiento y remoción que debió efectuar la evaluación, informando las acciones persuasivas y administrativas tomadas en cada caso, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004.

Respuesta STH: Para la vigencia 2020-2021 todos los servidores de carrera administrativa sujetos a evaluación fueron calificados por los jefes.

Observación: Se establece que los evaluadores del Ministerio de Minas y Energía para el período 2020 -2021, evaluaron y calificaron el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa, con base en la concertación inicial de objetivos, determinando así la conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de los objetivos institucionales. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004.



**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Artículos 38 y 39 de la Ley 909 de 2004, que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales”, para el periodo 2020 - 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
DESEMPEÑO LABORAL EVALUADO Y CALIFICADO	NO	BAJO	SI	SI

## 9. ORDEN DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO DEFICIENTE

**Criterio Normativo:** “Evaluación del desempeño. (...) No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata”. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

“CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA. Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma

Inmediata”. Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018, que se ordene evalúe y califique los servicios en forma inmediata a un empleado, si durante el período anual el jefe de la entidad recibe información soportada de que el desempeño laboral es deficiente.

**Solicitud OCI:** Informar si durante las vigencias 2020 y 2021 se ha recibido información soportada de que el desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa es deficiente, que ordene que se evalúe y califique sus servicios en forma inmediata;

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

suministrar relación de empleados, en el evento que la respuesta sea positiva, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018.

Respuesta STH: La Subdirección de Talento Humano no ha recibido ningún tipo de información referente al mal desempeño de algún funcionario para efectuar calificaciones

extraordinarias como lo establece la normatividad.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2020 – 2021, no recibió información de que el desempeño laboral de algún empleado es deficiente, que ordene su evaluación y califique de los servicios en forma inmediata. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018, que se ordene evalúe y califique los servicios en forma inmediata a un empleado, si durante el período anual el jefe de la entidad recibe información soportada de que el desempeño laboral es deficiente*”, para el periodo 2020 - 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
ORDEN DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO DEFICIENTE	NO	BAJO	SI	SI

## 10. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Criterio Normativo: “*Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...); b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; (...)*”. Literal b) del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

*“Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria. (1) El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral”. Numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004.*

*“CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. a) Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella; b) Retiro del servicio; c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera; d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera. PARÁGRAFO. Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan”. Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.*

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018, que se retire del servicio a quien esté desempeñando empleo de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral.

**Solicitud OCI:** Informar si durante las vigencias 2020 y 2021 la administración ha retirado del servicio de quienes estaban desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Respuesta STH:** Durante la vigencia 2020-2021 se presentó un caso de un funcionario con evaluación No Satisfactoria, en este momento se están realizando las gestiones correspondientes para el retiro del servicio del funcionario; otro funcionario presentó queja a su superior inmediato y se le dio respuesta en los términos legales, no procediendo más recursos.

**Observación:** Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2020 – 2021, presentó un (1) caso de funcionario con evaluación “No Satisfactoria”, caso sobre el cual la Subdirección de Talento Humano está realizando las gestiones correspondientes para el retiro del servicio. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Análisis Riesgo:** El análisis del riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018, que se retire del servicio a quien esté desempeñando empleo de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral”, para el periodo 2020 - 2021, se efectuará más adelante, una vez la STH informe a la OCI los resultados finales de la gestión que realiza.

**Solicitud OCI:** Informar a la OCI el 2 de noviembre de 2021, sobre las gestiones efectuadas por el Ministerio de Minas y Energía, en relación con el caso del funcionario que presentó evaluación “No Satisfactoria” para el periodo 2020 – 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO	CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	PENDIENTE DE ANÁLISIS		

## 11. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL CON SUS EVALUADORES

**Criterio Normativo:** “COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados”. Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Riesgo Identificado:** Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018, que si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

**Solicitud OCI:** Relación de los empleados de carrera administrativa que han suscrito compromisos de mejoramiento individual con sus evaluadores, basados en el

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

seguimiento, durante las vigencias 2020 y 2021, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Respuesta STH:** Durante la vigencia ningún funcionario de carrera administrativa sujeto a evaluación ha suscrito compromisos de mejoramiento individual.

**Observación:** Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2020 – 2021, ningún funcionario de carrera administrativa sujeto a evaluación ha suscrito compromisos de mejoramiento individual con su evaluador, como resultado del desarrollo de los compromisos concertados. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

**Análisis Riesgo:** Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018, que si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados*”, como resultado de la evaluación del periodo 2020 - 2021, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

**Oportunidad de Mejoramiento:** Es pertinente establecer un control adicional en el procedimiento documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, para que los evaluadores durante el período de evaluación analicen el desarrollo de los compromisos concertados, conducente a determinar la pertinencia para suscribir compromisos de mejoramiento individual con el evaluado, en atención a lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL CON SUS EVALUADORES	NO	BAJO	SI	SI

## 12. PROCEDIMIENTO INTERNO DOCUMENTADO DEL SUBPROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La documentación del procedimiento interno subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, fue analizado por la Oficina de Control Interno con la Subdirección de

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Talento Humano mediante Mesa de Asesoría y Prevención, el 30 de julio de 2021, donde se analizó el riesgo normativo e inherente al subproceso. Los resultados fueron divulgados y socializados con los participantes de la mesa y al jefe inmediato.

Observación: Se determina que la Subdirección de Talento Humano inició la documentación del procedimiento interno, que guiará la ejecución del subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral – EDL. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la Ley 87 de 1993, el Decreto 1083 de 2015, y la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015. La OCI estará atenta al avance de este tema en el próximo seguimiento.

Cordialmente,



Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez  
Jefe  
Oficina de Control Interno

Documento firmado electrónicamente amparado en las disposiciones referidas por la Ley 527 de 1999.

Anexos: Un (1) Legajo, Digital

Elaboró: Armando Calderón Salom  
Revisó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez  
Aprobó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez  
Seguimiento-2021-016  
TRD 1500.11.2 EDL

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



**BASE DE DATOS SUMINISTRADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA QUE SE ENCUENTRAN EN ENCARGO CON EL REGISTRO DE SU ÚLTIMA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO  
18 DE MAYO DE 2021**

ÍTEM	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	VINCULACIÓN	CEDULA	EDL	
1	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE HUMANIZACION Y BIENESTAR	AGUILAR ARBOLEDA JULIAN FELIPE	ENCARGO	79.988.441	94	SOBRESALIENTE
2	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS MINEROS	ALFONSO ARIAS MIGUEL ANGEL	ENCARGO	79.488.871	99,5	SOBRESALIENTE
3	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE HUMANIZACION Y BIENESTAR	ARGOTE FUENTES ALEJANDRO ADOLFO	ENCARGO	77.024.675	95,1	SOBRESALIENTE
4	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	BAQUERO ORTEGA OLGA LUCIA	ENCARGO	51.991.676	100	SOBRESALIENTE
5	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE GESTIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS Y PROMOCIÓN DE LA INTEGRIDAD	BARRAGAN MENDEZ JUAN CARLOS	ENCARGO	80.503.339	94,33	SOBRESALIENTE
6	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	BARRERA MORERA CARLOS AUGUSTO	ENCARGO	79.687.083	93,86	SOBRESALIENTE
7	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE HUMANIZACION Y BIENESTAR	BELTRAN AROS MARIA ELFI	ENCARGO	51.765.296	95,14	SOBRESALIENTE
8	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	BELTRAN BELTRAN MIGUEL DARIO	ENCARGO	19.263.377	100	SOBRESALIENTE
9	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS	BOTERO COFLES NANCY	ENCARGO	52.239.866	98,15	SOBRESALIENTE
10	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE POLITICA Y REGLAMENTACION	BUSTAMANTE ORTEGA PLINIO ENRIQUE	ENCARGO	71.593.019	99,5	SOBRESALIENTE
11	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE SUPERVISIÓN	CADAVID CASTRILLON JAIRO DE JESUS	ENCARGO	8.402.214	88,2	SATISFACTORIO
12	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	CALDERON SALOM ARMANDO	ENCARGO	91.248.666	100	SOBRESALIENTE
13	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE GESTION DEL SECTOR ELECTRICO COLOMBIANO	CARDOZO CORREDOR MARTHA CRISTINA	ENCARGO	51.841.386	93,39	SOBRESALIENTE
14	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CARO MORALES MARTHA LUZ	ENCARGO	51.769.842	95,77	SOBRESALIENTE
15	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	CARRILLO MARTINEZ MIRYAM	ENCARGO	51.723.003	94,83	SOBRESALIENTE
16	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	CASTAÑEDA ALFONSO MARIA DEL PILAR	ENCARGO	39.544.113	93,54	SOBRESALIENTE
17	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CASTELLANOS TORRES EDILMA	ENCARGO	39.535.105	98,9	SOBRESALIENTE
18	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	CASTILLO GONZALEZ ADRIANA	ENCARGO	39.537.938	100	SOBRESALIENTE
19	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	CASTRO ACHURY SANDRA MILENA	ENCARGO	52.485.757	100	SOBRESALIENTE
20	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE LOS INTERESES DE LA NACION	CASTRO ORDOÑEZ CLAUDIA ROCIO	ENCARGO	36.066.405	98,56	SOBRESALIENTE
21	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD MINERA Y MINERÍA DE SUBSISTENCIA	CHAMAT VILLA VLADIMIR	ENCARGO	79.049.802	66,48	SATISFACTORIO
22	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CIFUENTES CALDERON CESAR JULIO	ENCARGO	19.315.115	97,17	SOBRESALIENTE
23	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	CORREDOR BERNAL GLORIA LILIANA	ENCARGO	52.050.199	95,38	SOBRESALIENTE
24	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE ASUNTOS JURIDICOS	CORTES GORDILLO ESTHER ROCIO	ENCARGO	55.154.898	96	SOBRESALIENTE
25	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE GESTIÓN LABORAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	CORTES OSORIO MARIA LIGIA	ENCARGO	51.984.608	98,15	SOBRESALIENTE
26	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES DEL SECTOR MINERO ENERGÉTICO	CUBILLOS SIERRA BERTHA ADRIANA	ENCARGO	51.724.440	98,39	SOBRESALIENTE
27	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	CUBILLOS SIERRA MARTHA LILIA	ENCARGO	51.680.024	94,96	SOBRESALIENTE
28	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	ESCOBAR BOHORQUEZ HERNAN	ENCARGO	79.365.791	98,15	SOBRESALIENTE

ÍTEM	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	VINCULACIÓN	CEDULA	EDL	
29	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	ESLAVA VELEZ JORGE EDUARDO	ENCARGO	6.013.056	98,15	SOBRESALIENTE
30	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	FONSECA RODRIGUEZ JUSTO ENRIQUE	ENCARGO	19.431.811	95,79	SOBRESALIENTE
31	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	GARZON ESCOBAR CLAUDIA ESPERANZA	ENCARGO	52.122.541	94,54	SOBRESALIENTE
32	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE POLITICA Y REGLAMENTACION	GONZALEZ CASTRILLON EDNA MARGARITA	ENCARGO	43.535.807	98,25	SOBRESALIENTE
33	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GONZALEZ ROMERO SUSANA UBALDINA	ENCARGO	52.018.665	97,51	SOBRESALIENTE
34	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE SUPERVISIÓN	HIGUERA BARRERA LUIS ALFREDO	ENCARGO	7.212.965	87,22	SATISFACTORIO
35	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	MACANA LOPEZ HENRY	ENCARGO	79.102.144	100	SOBRESALIENTE
36	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	MARIN CAICEDO GLORIA ALEXANDRA	ENCARGO	51.832.772	92,14	SOBRESALIENTE
37	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	MARTINEZ HERAZO TARCILA ISABEL	ENCARGO	64.557.944	100	SOBRESALIENTE
38	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	MAYORGA GOMEZ ANA PATRICIA	ENCARGO	39.735.223	93,63	SOBRESALIENTE
39	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	MAYORGA GOMEZ ESPERANZA	ENCARGO	51.666.659	88,24	SATISFACTORIO
40	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE HUMANIZACION Y BIENESTAR	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	ENCARGO	51.553.709	98,15	SOBRESALIENTE
41	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO UPSTREAM	MORENO BONILLA HECTOR EMILIO	ENCARGO	88.139.670	94	SOBRESALIENTE
42	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE SUBSIDIOS	MUÑOZ RUIZ JOSE EDILBERTO	ENCARGO	6.536.689	91,87	SOBRESALIENTE
43	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	NIETO PENAGOS AIDA MARCELA	ENCARGO	52.028.816	96,8	SOBRESALIENTE
44	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	GRUPO DE PLANEACION Y PROGRAMACION	NOGUERA MOYA NELSON EMIRO	ENCARGO	19.424.678	96,11	SOBRESALIENTE
45	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE SOLUCIONES DIGITALES	NORE FERRER GINA ALEXANDRA	ENCARGO	51.783.417	93,54	SOBRESALIENTE
46	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO MIDSTREAM	ORTIZ TOVAR JORGE ALIRIO	ENCARGO	79.496.220	97	SOBRESALIENTE
47	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	OSORIO BELTRAN CARLOS JAVIER	ENCARGO	79.819.757	94,23	SOBRESALIENTE
48	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE LOS INTERESES DE LA NACION	PABON PAIPILLA GLORIA AYDEE	ENCARGO	41.541.555	97,45	SOBRESALIENTE
49	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	GRUPO DE ENERGIAS NO CONVENCIONALES Y ASUNTOS NUCLEARES	PARRA LOZANO JUAN PABLO	ENCARGO	79.843.305	95,53	SOBRESALIENTE
50	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE ASUNTOS JURIDICOS	PATIÑO CHACON YOLANDA	ENCARGO	39.751.764	95,54	SOBRESALIENTE
51	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	PEREZ CARDONA HECTOR	ENCARGO	3.490.415	95,18	SOBRESALIENTE
52	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE ADMINISTRACION DEL RECURSO MINERO	PRECIADO RAMIREZ LUZ MARINA	ENCARGO	42.751.650	96	SOBRESALIENTE
53	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	PRIETO OSORNO BELFREDI	ENCARGO	19.418.114	97,47	SOBRESALIENTE
54	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	RAMIREZ ROMERO DOLLY IVON	ENCARGO	51.654.891	93,23	SOBRESALIENTE
55	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	GRUPO DE PLANEACION Y PROGRAMACION	RAMOS QUINTERO GLADYS YOLANDA	ENCARGO	51.555.330	97,42	SOBRESALIENTE
56	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	RIVERA ACOSTA ALVARO FERNANDO	ENCARGO	76.325.659	91,47	SOBRESALIENTE
57	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	RIVERA PARRA ROGER RICARDO	ENCARGO	91.259.808	94,5	SOBRESALIENTE
58	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE REGLAMENTOS TECNICOS	ROCHA SANCHEZ OLGA PATRICIA	ENCARGO	52.055.447	98,68	SOBRESALIENTE
59	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS	RODRIGUEZ BEDOYA JORGE ADRIAN	ENCARGO	79.643.610	94,1	SOBRESALIENTE
60	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE HUMANIZACION Y BIENESTAR	RODRIGUEZ BUSTOS YANETH	ENCARGO	31.036.905	98,15	SOBRESALIENTE

ÍTEM	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	VINCULACIÓN	CEDULA	EDL	
61	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD MINERA Y MINERÍA DE SUBSISTENCIA	RODRIGUEZ HIGUERA ALEJANDRA NOHEMI	ENCARGO	52.268.131	96,67	SOBRESALIENTE
62	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	RODRIGUEZ LUIS ALFONSO	ENCARGO	19.349.370	47,38	NO SATISFACTORIO
63	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	RODRIGUEZ MONTEALEGRE JUAN ESTEBAN	ENCARGO	79.558.313	98,73	SOBRESALIENTE
64	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	RODRIGUEZ QUIMBAY JOSE ALEJANDRO	ENCARGO	3.190.282	94,96	SOBRESALIENTE
65	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE MINAS	ROJAS YEPES LUZ MIREYA	ENCARGO	51.736.084	99,83	SOBRESALIENTE
66	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	ROMERO GARZON EDDY AUGUSTO	ENCARGO	79.473.032	99,79	SOBRESALIENTE
67	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE SOLUCIONES DIGITALES	ROMERO RUIZ DIOSELINA	ENCARGO	21.025.062	75,45	SATISFACTORIO
68	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	RUIZ SALDAÑA OLGA LUCIA	ENCARGO	28.782.776	93,61	SOBRESALIENTE
69	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	SAAVEDRA GUNDISALVO	ENCARGO	74.240.176	93,04	SOBRESALIENTE
70	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	SANCHEZ GOMEZ LUIS JAIRO	ENCARGO	19.280.998	99,66	SOBRESALIENTE
71	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	SANCHEZ SANCHEZ OSCAR	ENCARGO	79.044.015	72,42	SATISFACTORIO
72	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN MINERA	SANCHEZ ZULUAGA SANDRA MILENA	ENCARGO	30.398.105	92,37	SOBRESALIENTE
73	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE MINAS	SIERRA SANABRIA JORGE DAVID	ENCARGO	7.591.808	97,62	SOBRESALIENTE
74	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE EJECUCION PRESUPUESTAL	SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH	ENCARGO	51.904.747	99,49	SOBRESALIENTE
75	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE FONDOS DE INVERSION	SOLARTE EULOGIO	ENCARGO	16.277.299	94,74	SOBRESALIENTE

Fuente: Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 3-2021-009873 del 18 de mayo de 2021, y revisado en Mesa de Cierre del 28 de julio de 2021.

**BASE DE DATOS SUMINISTRADA POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO  
DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL  
18 DE MAYO DE 2021**

ITEM	NO.	DESPACHO	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO	SUSCRIBIÓ	RADICADO 2020	Resultado I Sem.	Comportamiento años	Compromisos FUNCIONALES	EVALUACION EVENTUAL I	EVALUACION EVENTUAL II	III EVALUACION EVENTUAL	Resultado II Sem	Comportamiento años	compromisos FUNCIONALES	EDL PRIMER SEMESTRE	EDL SEGUNDO SEMESTRE	DEFINITIVA	Nivel de Calificación
1	291	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS MINEROS	ALFONSO ARIAS MIGUEL ANGEL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004362 25/02/2020	100	85	15				99	85	14	100	99	99,5	SOBRESALIENTE
2	135	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	ALVAREZ BARRERA ALVARO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	23	SI	3-2020-004258 21/02/2020	89,9	79,9	10							89,9	86,5	88,2	SATISFACTORIO
3	72	DESPACHO DEL MINISTRO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE HUMANIZACIÓN Y BIENESTAR	ARGOTE FUENTES ALEJANDRO ADOLFO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		91,21						99			91,21	99	95,1	SOBRESALIENTE
4	62	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	BAQUERO ORTEGA OLGA LUCIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI		100	85	15				100	85	15	100	100	100	SOBRESALIENTE
5	82	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	BARRAGAN MENDEZ JUAN CARLOS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004472 /26-02-2020	93,36									93,36	35,3	94,33	SOBRESALIENTE
6	223	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	BARRERA MORERA CARLOS AUGUSTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004214/21-02-2020	92,26	81,26	11							92,26	95,45	93,86	SOBRESALIENTE
7		DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	BELTRAN AROS MARIA ELFI	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	SI	3-2020-004214/21-02-2020	92,66									92,66	97,62	95,14	SOBRESALIENTE
8	110	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	BELTRAN BELTRAN MIGUEL DARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		100	85	15				100	85	15	100	100	100	SOBRESALIENTE
9	155	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	BORBON ACOSTA JOSE VICENTE	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SI	3-2020-004258 21/02/2020	89,9	79,9	10							89,9	93,94	91,92	SOBRESALIENTE
10	77	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS	BOTERO COFLES NANCY	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	SI		99,15	84,15	15				98,15			99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
11	291	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE POLITICA Y REGLAMENTACION	BUSTAMANTE ORTEGA PLINIO ENRIQUE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004362 25/02/2020	100	85	15				99			100	99	99,5	SOBRESALIENTE
12	204	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE SUPERVISION	CADAVIZ CASTRILLON JAIRO DE JESUS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI	3-2020-004257 21/02/2020	88,75	80,75	8				87,65			88,75	87,65	88,2	SATISFACTORIO
13	60	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	CALDERON SALOM ARMANDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		100	85	15				100	85	13	100	100	100	SOBRESALIENTE
14	258	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	CARDOZO CORREDOR MARTHA CRISTINA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	SI		86,78	77,78	9				100	85	15	86,78	100	93,39	SOBRESALIENTE
15	113	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CARO MORALES MARTHA LUZ	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI	3-2020-004258 21/02/2020	93,05	79,05	14							93,05	98,49	95,77	SOBRESALIENTE
16	181	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS		CARRILLO MARTINEZ MIRYAM	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	SI	3-2020/005042 06/03/2020	95,21			99	93,94					95,21	94,45	94,83	SOBRESALIENTE
17	274	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	CASTAÑEDA ALFONSO MARIA DEL PILAR	ASESOR	1020	10	SI	3-2020-004214/21-02-2020	92,77	81,77	11							92,77	94,3	93,54	SOBRESALIENTE
18	132	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CASTELLANOS TORRES ADRIANA	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	SI	3-2020-004258 /21-02-2020	99,24	84,24	15							99,24	98,66	98,9	SOBRESALIENTE
19	49	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE MINAS	CASTILLO GONZALEZ ADRIANA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SI	3-2020-004233/21-02-2020	100	85	15							100	99	100	SOBRESALIENTE
20	153	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	CASTILLO TORRES VIDAL VICENTE	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SI	3-2020-004258 /21-02-2020	89,9	79,9	10							89,9	93,94	91,92	SOBRESALIENTE
21	35	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE LOS INTERESES DE LA NACION	CASTRO ORDOÑEZ CLAUDIA ROCIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004233/21-02-2020	98,22	83,22	15							98,22	98,9	98,56	SOBRESALIENTE
22	276	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACION PARA LA GESTION DE LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD MINERA Y MINERIA DE SUBSISTENCIA	CHAMAT VILLA VLADIMIR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-005042 06/03/2020	86,93	76,93	10							86,93	46,03	66,48	SATISFACTORIO
23	137	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	CIFUENTES CALDERON CESAR JULIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	SI	3-2020-004258 /21-02-2020	95,01	81,01	14							95,01	99,32	97,17	SOBRESALIENTE
24	202	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	CORREDOR BERNAL GLORIA LILIANA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004257 21/02/2020	90,75	80,75	10				100	15	85	90,75	100	95,35	SOBRESALIENTE
25	34	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE ASUNTOS JURIDICOS	CORTES GORDILLO ESTHER ROY	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004214/21-02-2020	93,6	81,6	12				96			93,6	96	94,8	SOBRESALIENTE
26	173	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	CORTES OSORIO MARIA LIGIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	SI	21/02/2020	99,15	84,15	15							99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
27	33	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE ASUNTOS CONSTITUCIONALES DEL SECTOR MINERO ENERGETICO	CUBILLOS SIERRA BERTHA ADRIANA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004233/21-02-2020	98,39	83,39	15							98,39	98,39	98,39	SOBRESALIENTE
28	104	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	CUBILLOS SIERRA MARTHA LILIA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SI		94,61			94,11	95,3					94,61	95,3	94,96	SOBRESALIENTE
29	154	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	DAZA DAZA ADELSON	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SI	3-2020-004258 21/02/2020	90,78	77,78	13							90,78	93,94	92,36	SOBRESALIENTE
30	251	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DAZ ORTIZ ELVIS HUMBERTO	TECNICO OPERATIVO	3132	14	ANH													95,22	SOBRESALIENTE

ITEM	NO.	DESPACHO	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO	SUSCRIBIÓ	RADICADO 2020	Resultado I Sem.	Comportamiento al mes	COMPROMISOS FUNCIONALES	I EVALUACION EVENTUAL	II EVALUACION EVENTUAL	III EVALUACION EVENTUAL	Resultado II Sem.	Comportamiento al mes	COMPROMISOS FUNCIONALES	EDL PRIMER SEMESTRE	EDL SEGUNDO SEMESTRE	DEFINITIVA	Nivel de Calificación
31	169	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES	ESCOBAR BOHORQUEZ HERNAN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	21/02/2020	99,15	84,15	15							99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
32	177	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	ESLAVA VELEZ JORGE EDUARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	SI		99,15	84,15	15							99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
33	30	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	FONSECA RODRIGUEZ JUSTO ENRIQUE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004214/21-02-2020	96,13	83,13	13							96,13	95,45	95,79	SOBRESALIENTE
34	226	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	GARZON ESCOBAR CLAUDIA ESPERANZA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004214/21-02-2020	93,77	81,77	12							93,77	95,3	94,54	SOBRESALIENTE
35	292	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE POLITICA Y REGLAMENTACION	GONZALEZ CASTRILLON EDNA MARGARITA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004362 25-02-2020	99,77			100	99		96,73	83,73	13	99,77	96,73	98,25	SOBRESALIENTE
36	98	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE JURISDICCION COACTIVA	GONZALEZ ROMERO SUSANA UBALDINA	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	SI		96,01			94,3	96,58					96,01	99	97,51	SOBRESALIENTE
37	123	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE TESORERIA	GONZALEZ VIVAS LUZMILA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-003948-18-02-2020	97,0	12,0	85,0							97,0	97	97	SOBRESALIENTE
38	211	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE POLITICA Y REGLAMENTACION	HIGUERA BARRERA LUIS ALFREDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	3-2020-004257-21-02-2020	83,1	73,1	10				91,33	80,33	11	83,1	91,33	87,22	SATISFACTORIO
39	81	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE JURISDICCION COACTIVA	LEAL SARMIENTO ROBERTO	ASESOR	1020	9	SI		95,88			96,3	95,3					95,88	96,05	95,97	SOBRESALIENTE
40	133	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	MACANA LOPEZ HENRY	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	SI	3-2020-004258 21/02/2020	100	85	15							100	100	100	SOBRESALIENTE
41	70	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	GRUPO DE GESTION Y SEGUIMIENTO SECTORIAL	MAHECHA BARRIOS DORIS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI		95,64	83,64	12							95,64	100	97,82	SOBRESALIENTE
42	85	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	MARIN CAICEDO GLORIA ALEXANDRA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004788 03/03/2020	88,93	76,93	12							88,93	95,34	92,14	SOBRESALIENTE
43	61	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	OFICINA DE CONTROL INTERNO	MARTINEZ HERAZO TARCILA ISABEL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI		100	85	15				100	15	85	100	100	100	SOBRESALIENTE
44	56	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	GRUPO DE POLITICA Y REGULACION ENERGETICA	MARTINEZ MEJIA CARLOS EDUARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004712 02/03/2020	76,05	62,05	14									94,8	SOBRESALIENTE
45	227	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACIÓN	MAYORGA GOMEZ ANA PATRICIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004214/21/02/2020	92,75	80,75	12							95,75	94,51	93,63	SOBRESALIENTE
46	119	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	MAYORGA GOMEZ ESPERANZA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI		93,13	83,13	10							93,13	83,34	88,24	SATISFACTORIO
47	171	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	21/02/2020	99,15	84,15	15							99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
48	275	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACION PARA LA GESTION INTERINSTITUCIONAL Y EL DESARROLLO DE POLITICAS MINERAS	MONROY SANCHEZ ERCILIA MARIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-005042 06/03/2020	37,72	23,72	14							96,71	93,6	95,16	SOBRESALIENTE
49	158	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	MORENO BARRERA JORGE ALIRIO	CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SI	3-2020-004258 21/02/2020	89,9									89,9	93,94	91,92	SOBRESALIENTE
50	221	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO UPSTREAM	MORENO BONILLA HECTOR EMILIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004214/21/02/2020	94,54	82,54	12							94,54	93,45	94	SOBRESALIENTE
51	203	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE SUBSIDIOS	MUÑOZ RUIZ JOSE EDILBERTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004257 21/02/2020	90,75	80,75	10							90,75	92,99	91,87	SOBRESALIENTE
52	83	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	NIETO PENAGOS AIDA MARCELA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		93,94	81,94	12							93,94	99,66	96,8	SOBRESALIENTE
53	72	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	GRUPO DE PLANEACION Y PROGRAMACION	NOGUERA MOYA NELSON EMIRO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		94,92	82,92	12							94,92	97,3	96,11	SOBRESALIENTE
54	86	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE SOLUCIONES DIGITALES	NORE FERRER GINA ALEXANDRA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	3-2020-004788 03/03/2020	91,47	79,47	12							91,47	95,6	93,54	SOBRESALIENTE
55	221	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GAS COMBUSTIBLE	ORTIZ TOVAR JORGE ALIRIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004214/21/02/2020	96,66	82,66	14				97			96,66	97	97	SOBRESALIENTE
56	87	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	OSORIO BELTRAN CARLOS JAVIER	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	3-2020-004788 03/03/2020	93,11	82,11	11							93,11	95,34	94,23	SOBRESALIENTE
57	29	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE DEFENSA JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL DE LOS INTERESES DE LA NACION	PABON PAIPILLA GLORIA AYDEE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004233 21-02-2020	97,45	82,45	15							97,45	97,45	97,45	SOBRESALIENTE
58	260	DESPACHO MINISTRA	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	GRUPO DE ENERGÍAS NO CONVENCIONALES Y ASUNTOS INUGLARES	PARRA LOZANO JUAN PABLO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		100	85	15							100	91,05	95,53	SOBRESALIENTE
59	32	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE ASUNTOS JURIDICOS	PATINO CHACON YOLANDA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004214/21/02/2020	96,79	82,79	14							96,79	94,28	95,54	SOBRESALIENTE
60	131	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	PEDROZA MOGOLLON MIGUEL ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	SI	3-2020-004258 21/02/2020	92,63	78,63	14							92,63	98,73	95,68	SOBRESALIENTE
61	51	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	PEREZ CARDONA HECTOR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI		97,64	83,64	14				92,72	78,71	14	97,64	92,71	95,18	SOBRESALIENTE
62	148	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PINEDA BEJARANO LUIS HERNANDO	CONDUCTOR MECANICO	4103	15	SI		91,63	78,63	13							91,63	93,94	92,79	SOBRESALIENTE
63	293	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	GRUPO DE ADMINISTRACION DEL RECURSO MINERO	PRECIADO RAMIREZ LUZ MARINA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004362 25/02/2020	99,81			99,15	100					99,81	96	97,9	SOBRESALIENTE
64	31	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	PRIETO OSORIO BELFREDI	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	Correo enviado 27/02/2020	97,93									97,93	97	97,47	SOBRESALIENTE

ITEM	NO.	DESPACHO	DEPENDENCIA	GRUPO DE TRABAJO	NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO	SUSCRIBIÓ	RADICADO 2020	Resultado I Sem.	Comportamiento al mes	COMPROMISOS FUNCIONALES	I EVALUACION EVENTUAL	II EVALUACION EVENTUAL	III EVALUACION EVENTUAL	Resultado II Sem.	Comportamiento al mes	COMPROMISOS FUNCIONALES	EDL PRIMER SEMESTRE	EDL SEGUNDO SEMESTRE	DEFINITIVA	Nivel de Calificación
65	252	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	QUINONES IBARRA SEGUNDO PARMENIDES	TECNICO OPERATIVO	3132	14	ANH													100	SOBRESALIENTE
66	287	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	RAMIREZ MARTINEZ MARTHA SUSANA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	SI	3-2020-005042 06/03/2020	90,9	79,9	11							90,09	91,05	90,98	SOBRESALIENTE
67	94	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	RAMIREZ ROMERO DOLLY IVON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	SI	3-2020-004258 21/02/2020	93,26	79,26	14							93,26	93,2	93,23	SOBRESALIENTE
68	71	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	GRUPO DE PLANEACION Y PROGRAMACION	RAMOS QUINTERO GLADYS YOLANDA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI		94,83	82,83	12							94,83	100	97,42	SOBRESALIENTE
69	305	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS MINEROS	RIVERA ACOSTA ALVARO FERNANDO	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SI		99,97			100	99	91,47				99,97			PENDIENTE ERROR EN EL APLICATIVO
70	229	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	RIVERA PARRA ROGER RICARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004214 21/02/2020	95,28	82,28	13							95,28	93,71	94,5	SOBRESALIENTE
71	250	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	ROCHA SANCHEZ OLGA PATRICIA	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	SI		98,2									98,02	99,15	98,68	SOBRESALIENTE
72	172	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS	RODRIGUEZ BEDOYA JORGE ADRIAN	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	SI		99,15	84,15	15							99,15	89,05	94,1	SOBRESALIENTE
73	170	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	RODRIGUEZ BUSTOS YANETH	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SI	ACTA 21/02/2020	99,15	84,15	15							99,15	97,15	98,15	SOBRESALIENTE
74	236	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO UPSTREAM	RODRIGUEZ HIGUERA ALEJANDRA NOHEMI	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	3-2020-004214/21/02/2020	98,46			97,15	100	99	94,88	82,88	12	98,46	94,88	96,67	SOBRESALIENTE
75	255	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	RODRIGUEZ LUIS ALFONSO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	14	SI		63,25	55,25	8				31,5	25,5	6	63,25	31,5	47,38	NO SATISFACTORIO
76	121	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	RODRIGUEZ MONTEALEGRE JUAN ESTEBAN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004258 21/02/2020	98,98	83,98	15							98,98	98,49	98,73	SOBRESALIENTE
77	224	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DE GESTION DE PROYECTOS Y OPTIMIZACION	RODRIGUEZ QUIMBAY JOSE ALEJANDRO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004214/21/02/2020	95,03	82,03	13							95,03	94,88	94,96	SOBRESALIENTE
78	36	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE MINAS	ROJAS YEPES LUZ MIREYA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004233 21/02/2020	99,83	84,83	15							99,83	99,83	99,83	SOBRESALIENTE
79	109	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	ROMERO GARZON EDDY AUGUSTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004258 21/02/2020	100	85	15							100	99,58	99,79	SOBRESALIENTE
80	92	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	ROMERO RUIZ DIOSELINA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	SI	3-2020-004788 21/02/2020	55,6	47,6	8							55,6	95,3	75,45	SATISFACTORIO
81	232	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	GRUPO DOWNSTREAM	RUIJ SALDAÑA OLGA LUCIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	SI	3-2020-004214/21/02/2020 Ajuste 3-2020-004469 /27 /02/2020	92,77	81,77	11							92,77	94,445	93,61	SOBRESALIENTE
82	134	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	SAAVEDRA GUNDISALVO	TECNICO OPERATIVO	3132	9	SI	3-2020-004258 21/02/2020	90,78	77,78	13							90,778	95,3	93,04	SOBRESALIENTE
83	122	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO DE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE	SANCHEZ GOMEZ LUIS JAIRO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SI	3-2020-004258 21/02/2020	100	85	15							100	99,32	99,66	SOBRESALIENTE
84	88	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	GRUPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA	SANCHEZ SANCHEZ OSCAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SI	3-2020-004788 21/02/2020	89,5	76,5	13							89,5	95,34	92,42	SOBRESALIENTE
85	277	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE MINAS	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	GRUPO DE COORDINACION PARA LA GESTION DEL PROGRAMA DE FORMALIZACION MINERA	SANCHEZ ZULUAGA SANDRA MILENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020/005042 06/03/2020	95,39	81,39	14							95,39	89,35	92,37	SOBRESALIENTE
86	28	DESPACHO DEL MINISTRO	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	GRUPO DE MINAS	SIERRA SANABRIA JORGE DAVID	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004233 21/02/2020	97,62	82,62	15							97,62	97,62	97,62	SOBRESALIENTE
87	107	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO PRESUPUESTO	SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SI	3-2020-004258 21/02/2020	98,98	83,98	15							98,98	100	99,49	SOBRESALIENTE
88	201	DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE ENERGIA	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	GRUPO DE FONDOS DE INVERSION	SOLARTE EULOGIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	SI	3-2020-004257 21/02/2020	90,75	80,75	10				98,73			90,75	98,73	94,74	SOBRESALIENTE

Fuente: Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 3-2021-009873 del 18 de mayo de 2021, y revisado en Mesa de Cierre del 28 de julio de 2021.