



Memorando

Bogotá, D.C.

PARA: Despacho del Ministerio, Dirección de Energía Eléctrica, Dirección de Minería Empresarial, Subdirección de Talento Humano, Secretaría General, Subdirección Administrativa y Financiera, Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Planeación y Gestión Internacional, Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales, Oficina de Control Disciplinario Interno, Viceministerio de Minas, Viceministerio de Energía, Dirección de Hidrocarburos, Dirección de Formalización Minera

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía - EDL, Periodo 2022 - 2023

En cumplimiento del Programa de Auditoría Interna Independiente y las disposiciones normativas, 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 2022 - 2023*, liderado por la Subdirección de Talento Humano.

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



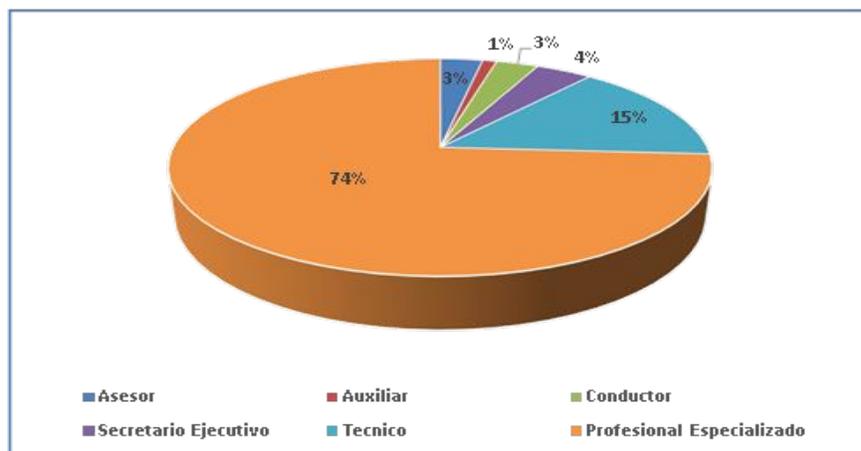
Con base en la revisión y análisis a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se presentan las siguientes conclusiones, para su conocimiento y lo de su competencia, como miembro del *Comité de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía*.

1. Consolidado de Funcionarios de Carrera Administrativa con Evaluación de Desempeño Laboral

Criterio Normativo:

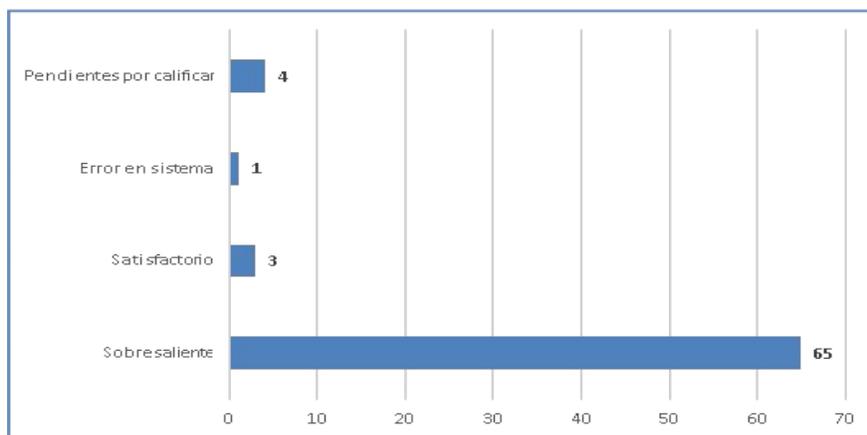
- *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.”* Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, pidió lo siguiente: *“Remitir el reporte consolidado del resultado de la calificación de la evaluación de desempeño definitiva para funcionarios de carrera administrativa del 01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, por dependencia y cargo (Ejemplo, profesional universitario, profesional especializado, asesor, secretario, entre otros) ”.*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente:

“La distribución jerárquica de los servidores evaluables para el periodo 2022–2023 se muestra en la gráfica 2, presentándose el mayor porcentaje de evaluados en el nivel profesional especializado con un 74%”



Fuente: Informe de STH – Grafica 2

“Como se mostró en el apartado anterior, los niveles de cumplimiento son i) Sobresaliente, ii) Satisfactorio, iii) No Satisfactorio, así pues, la distribución de acuerdo al nivel de desempeño de los funcionarios sujetos de evaluación se dio de la siguiente manera:



Fuente: Informe de STH – Grafica 2

De lo anterior se evidencia que el gran porcentaje de los funcionarios (65 funcionarios) obtuvieron una calificación mayor o igual a 90% ubicándose en el nivel sobresaliente, (3 funcionarios) obtuvieron calificaciones mayor a 65% y menor de 90% ubicándose en el nivel satisfactorio, (1 funcionario) se encuentra pendientes por la calificación teniendo en cuenta que presentaba un error en el sistema ya se solicitó el ajuste a la CNSC y (3 funcionarios) están pendientes por calificar.”



▪ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Por identificar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

2. Procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral

- **Criterio Normativo:** “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. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.”
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “Remitir el procedimiento vigente 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:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: “Se adjunta el procedimiento TH-P-22 del 27-09-2021 Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral.”
- **Verificación OCI:** Se evidencia que la Subdirección de Talento Humano remite el Procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral TH-P-22 con fecha de última versión actualizada del 27 de Septiembre de 2021; además, se observa que este documento cuenta con un flujograma detallado, con actividades y responsables a realizar en cada uno de los procesos.
- **Observación:** Se determina que la entidad tiene un procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral TH-P-22 con fecha de actualización del 27 de septiembre de 2021; Además, se ve que este documento, se encuentra debidamente cargado en el Sistema de Gestión de Calidad del Ministerio de Minas y Energía desde el 27 de Septiembre de 2021. ([ver imagen1](#)).



Microsoft 365

↓ Descargar 🗂 Organizar

Nombre del archivo	Fecha	Propietario	Tamaño	Acciones
Obsoletos	9/17/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	7 elementos	Compartido
TH-P-01 PROCEDIMIENTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.pdf	9/1/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	70.2 KB	Compartido
TH-P-02 PROCEDIMIENTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.pdf	9/1/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	67.6 KB	Compartido
TH-P-04 PROCEDIMIENTO RETIRO DE SERVIDORES PUBLICOS.pdf	5/18/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	94.6 KB	Compartido
TH-P-06 PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS BENEFICIOS OTORGADOS A TRAVÉS DEL FONDO ESPECIAL DE BECAS Y APOYOS FINANCIEROS.pdf	10/30/2020	ALVARO JOSE PENA ESCO	231 KB	Compartido
TH-P-07 PROCEDIMIENTO EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES LABORALES.pdf	10/30/2020	ALVARO JOSE PENA ESCO	310 KB	Compartido
TH-P-08 PROCEDIMIENTO LIQUIDACIÓN DE NÓMINA, PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL.pdf	10/30/2020	ALVARO JOSE PENA ESCO	237 KB	Compartido
TH-P-13 PROCEDIMIENTO PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.pdf	9/1/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	87.5 KB	Compartido
TH-P-16 PROCEDIMIENTO PARA EL REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS Y AUTO-REPORTE DE CONDICIONES DE SALUD.pdf	9/1/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	126 KB	Compartido
TH-P-18 PROCEDIMIENTO PARA LA CONDONACIÓN DE CRÉDITOS FINANCIADOS A TRAVÉS DEL FONDO ESPECIAL DE BECAS Y APOYOS FINANCIEROS.pdf	10/30/2020	ALVARO JOSE PENA ESCO	459 KB	Compartido
TH-P-19 PROCEDIMIENTO SEGUIMIENTO A LAS LIQUIDACIONES REALIZADAS POR LA DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS.pdf	10/30/2020	ALVARO JOSE PENA ESCO	451 KB	Compartido
TH-P-20 PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN DE EMPLEO.pdf	12 de enero	ALVARO JOSE PENA ESCO	217 KB	Compartido
TH-P-21 PROCEDIMIENTO TRABAJO EN CASA.pdf	7/14/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	105 KB	Compartido
TH-P-22 PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL.pdf	9/27/2021	ALVARO JOSE PENA ESCO	142 KB	Compartido

Fuente: Pantallazo del SGC tomado por la oficina de control interno de la página del MME.

▪ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Disparidad en las labores de los funcionarios por no contar con un procedimiento definido, debido a que no se ha implementado un proceso que defina la forma de realizar y ejecutar las tareas de acuerdo con las normas y políticas de la organización.	No se materializó a Septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

3) Riesgos Inherente Identificado para el Proceso EDL

- **Criterio Normativo:** Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en entidades Públicas Versión 6, Noviembre de 2022. Emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180





- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Suministrar los riesgos inherentes identificados en el procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía¹.”*
- **Respuesta STH:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“Dentro del ciclo PHVA actualmente nos encontramos actualizando los procesos y procedimientos de la STH incluido el correspondiente a la Evaluación del Desempeño, dentro de esta actualización se evaluará si es pertinente o no incluir algún riesgo.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a lo indicado en el correo electrónico que remite la STH el 20 de octubre de 2023, confirman que a la fecha no se tiene identificado el riesgo inherente del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, y se encuentran *“Actualizando los procesos y procedimientos de la STH incluido el correspondiente a la Evaluación del Desempeño, dentro de esta actualización se evaluará si es pertinente o no incluir algún riesgo.”*

En atención a la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en entidades Públicas, Noviembre de 2022.

- **Recomendación:** Es importante que como dueños de los procesos y como primera línea de defensa, se identifique y gestionen los riesgos de cada uno de los procesos, con el propósito de evitar la materialización de los mismos y afectación negativa de la entidad.
- **Plan de Acción:** De acuerdo a reunión realizada el día 30 de Octubre de 2023, con los funcionarios de la Subdirección de Talento Humano, Julián Felipe Aguilar, Coordinador del Grupo Humanización y Bienestar, e Ivonne Maritza Ruiz, Profesional Universitario, informan que para el día 31 de Diciembre de 2023, se espera definir *si es pertinente o no incluir algún riesgo.*
- **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Por Identificar	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



- **Anotación:** La Oficina de Control Interno teniendo en cuenta lo informado por la STH: “*que para el día 31 de Diciembre de 2023, se espera definir si es pertinente o no incluir algún riesgo*”, hará seguimiento al avance de las actividades adelantadas.

4) Evaluación de Desempeño Laboral Funcionarios Carrera Administrativa 2022-2023

- **Criterio Normativo:**

- “*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. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.*”
- “*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.*”
- *Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”. Artículo 5 y 8 “Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.”*
- **Solicitud OCI:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “*Enviar el reporte de calificación de desempeño definitiva de funcionarios de carrera administrativa del periodo anual que comprende el 01 de febrero de 2022 al 31 enero de 2023, detallando el número de cédula, nombre del funcionario, cargo, dependencia, fecha de evaluación, resultados de las dos (2) evaluaciones parciales y la evaluación definitiva, porcentaje final de la calificación, escala de calificación, estado(evaluado, sin evaluar, interpuso recurso, entre otros), nombre del evaluador, y una casilla de observaciones donde se debe especificar los motivos de la novedad que se presenta (Ejemplo, interpuso recurso porque no está conforme con la nota definitiva, y está en proceso de revisión por parte del área Jurídica desde el XXX, y se espera dar respuesta al funcionarios el día XXXX). De acuerdo a lo anterior, para los casos, donde no se han evaluado o está en proceso un*



recurso con relación a la nota definitiva, por favor remitir los soportes de las gestiones adelantadas en cada caso, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y en los Artículos 2, 5 y 8 del Acuerdo 6176 de 2018.”

- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“Para dar respuesta a los puntos del 4 al 8 se adjunta archivo en Excel con la información requerida”.*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 20 de octubre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:

- a) **Funcionarios de Carrera Administrativa con Evaluación de Desempeño Laboral:** De un total de 291 funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, el 28,8%(81 empleados) son funcionarios de carrera, y por tanto, se les aplicó evaluación de desempeño laboral, 2%(6 empleados) se retiraron de la entidad por cumplir requisitos de pensión, y 0,3%(1) un funcionario encuentra en comisión de cargos de LNR.
- b) **Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral Vigencia 2022-2023:** De 74 funcionarios evaluados, (68) tienen calificación sobresaliente y (6) con calificación satisfactoria.
- c) **Novedades en el Proceso de Evaluación de Desempeño Laboral:** De 74 funcionarios evaluados, 7 (el 9,46%) del total, presentaron novedad **“error en el aplicativo”** según lo reportado por la STH. (Ver cuadro 1)

NO.	DEPENDENCIA	NOMBRE	FECHA DE EVALUACIÓN	OBSERVACION STH
1	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Alfonso Arias Miguel Angel	15/05/2023	Se realizó la calificación en el mes de mayo debido a un error que se estaba presentando en el aplicativo
2	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Bustamante Ortega Plinio Enrique	27/06/2023	Se realizó la calificación en el mes de junio debido a un error que se debía ajustar en el aplicativo
3	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	Garzon Escobar Claudia Esperanza	22/02/2023	Se realizó calificación en el mes de febrero debido a un error que se presentó en el aplicativo
4	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Gonzalez Castrillón Edna Margarita	28/02/2023	Se realizó calificación en el mes de febrero debido a un error que se presentó en el aplicativo
5	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Preciado Ramirez Luz Marina	15/05/2023	Se calificó en el mes de mayo por un error en el aplicativo
6	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Rivera Acosta Alvaro Fernando	24/03/2023	Se calificó en el mes de marzo por error en el aplicativo
7	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	Rodriguez Bedoya Jorge Adrian	14/04/2023	Se calificó en el mes de abril por error en el aplicativo

Fuente: Cuadro 1 – Realizado por la STH

- **Solicitud OCI:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Remitir los soportes de las gestiones adelantadas antes la CNSC de los 7 casos de los funcionarios de carrera administrativa que presentaron novedad en la evaluación de desempeño laboral, y confirmar si a la fecha se encuentra solucionadas estas novedades (adjunto listado de los funcionarios que presentan novedad).”*

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



- **Respuesta STH:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
 - Con relación a los 7 casos de los funcionarios de carrera administrativa que presentaron novedad en la evaluación de desempeño laboral, todos cuentan con las respectivas evidencias de las gestiones adelantadas por la STH ante la CNSC, determinando que a la fecha estas novedades se encuentra solucionadas.

NO.	DEPENDENCIA	NOMBRE	FECHA DE EVALUACIÓN	NOVEDAD REPORTADA Y GESTIONADA ANTE LA CNSC	ESTADO
1	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Alfonso Arias Miguel Angel	15/05/2023	Presentó un error al momento de realizar la calificación del I semestre	Solucionada
2	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Bustamante Ortega Plinio Enrique	27/06/2023	Eliminación concertación de compromisos.	Solucionada
3	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	Garzon Escobar Claudia Esperanza	22/02/2023	Concertación de compromisos.	Solucionada
4	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Gonzalez Castrillón Edna Margarita	28/02/2023	Presentó un error al momento de realizar la calificación del I semestre	Solucionada
5	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	Preciado Ramirez Luz Marina	15/05/2023	Error de calificación y error al momento de hacer la calificación	Solucionada
6	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Rivera Acosta Alvaro Fernando	24/03/2023	Eliminación de concertación de compromisos.	Solucionada
7	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	Rodríguez Bedoya Jorge Adrian	14/04/2023	Consultar error de evaluación de primer semestre	Solucionada

Fuente: Cuadro 2 – Realizado por la OCI

▪ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación legal por sanción del ente regulador debido a que no se cumple con los términos normativos de la evaluación y calificación de los funcionarios de carrera administrativa.	No se materializó a Septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

5) Periodo de Prueba de los Funcionarios que Ingresaron con el Concurso - Proceso de Selección 1547 del 2021 Nación 3

- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Suministrar el reporte de calificación definitiva del periodo de prueba de los funcionarios que ingresaron con el concurso Convocatoria adelantada por la CNSC, Proceso de Selección 1547 del 2021- Nación 3; tener en cuenta, que el listado debe contar con el número de cedula de la persona, nombre de la persona, fecha de concertación de compromisos, fecha de evaluación del periodo de prueba, calificación definitiva, escala de califica-*

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180





*ción, estado(evaluado, sin evaluar, interpuso recurso, entre otros), y una casilla de observaciones donde se debe especificar los motivos de la novedad que se presenta (**Ejemplo**, interpuso recurso porque no está conforme con la nota definitiva del periodo de prueba, por lo cual se remito al área encargada el día XXX para evaluar el proceso a seguir, y se espera dar respuesta en la fecha XXXX). De acuerdo a lo anterior, para los casos, donde no se han evaluado o está en proceso un recurso con relación a la nota definitiva, por favor remitir los soportes de las gestiones adelantadas en cada caso.”*

- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“Para dar respuesta a los puntos del 4 al 8 se adjunta archivo en Excel con la información requerida”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 20 de octubre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
- **Evaluación de Desempeño Laboral de Funcionarios en Periodo de Prueba:** De un total de 122 funcionarios que están realizando el periodo de prueba de acuerdo al concurso *convocatoria adelantado por la CNSC, Proceso de Selección 1547 del 2021- Nación 3*, se observa que 82(67,2%) ya fueron calificados y obtuvieron un nivel de calificación sobresaliente, 34(27,8%) no han terminado el periodo de prueba, 5(4,09%) están pendientes de calificación debido a que la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo, y 1(0,82%) se retiró de la entidad el 01 de septiembre de 2023.
- **Novedades en el Proceso de Evaluación del Periodo de Prueba:** De 122 funcionarios evaluados, 5 (el 4,09%) del total, presentaron novedad *“ajuste en el aplicativo”* según lo reportado por la STH. (Ver cuadro 1)

No.	DEPENDENCIA	NOMBRE	VINCULACION	OBSERVACIÓN STH
1	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	BARRERA MORERA CARLOS A UGUSTO	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo
2	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	CADAVID CASTRILLON JAIRO DE JESUS	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente ajuste por parte de la CNSC
3	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	RAMIREZ ROMERO DOLLY IVON	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo
4	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	MUÑOZ RUIZ JOSE EDILBERTO	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo
5	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	NIETO PENAGOS AIDA MARCELA	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo

Fuente: Cuadro 3 - Realizado por la STH

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Remitir los soportes de las gestiones adelantadas antes la CNSC de los 5 casos de los funcionarios en periodo de prueba que presentaron novedad en la evaluación, y confirmar si a la fecha ya se encuentra solucionadas estas novedades o en qué proceso se encuentran. (adjunto listado de los funcionarios que presentan novedad).”*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
 - Con relación a los 5 casos de los funcionarios en periodo de prueba que presentaron novedad en la evaluación de desempeño laboral, todos cuentan con las respectivas evidencias de las gestiones adelantadas por la STH ante la CNSC; igualmente al 03/11/2023 de los (5) casos, (3) ya se encuentran solucionados, y solo (2) están en proceso de respuesta por parte de la CNSC (ver cuadro 4).

No.	DEPENDENCIA	NOMBRE	VINCULACION	OBSERVACIÓN STH	NOVEDAD REPORTADA Y GESTIONA CNSC	ESTADO
1	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	BARREIRA MORERA CARLOS AUGUSTO	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo	Eliminación ausentismo	Solucionado
2	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	CADAVID CASTRILLON JAIRO DE JESUS	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente ajuste por parte de la CNSC	Solicitud eliminación de concertación de compromisos.	Solucionado
3	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	RAMIREZ ROMERO DOLLY IVON	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo	Eliminación de calificación	Pendiente
4	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	MUÑOZ RUIZ JOSE EDILBERTO	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo	Solicitud eliminación de concertación de Compromisos.	Solucionado
5	OFICINA DE PLANEACION Y GESTION INTERNACIONAL	NIETO PENAGOS AIDA MARCELA	PERIODO DE PRUEBA	Pendiente calificación porque la CNSC debe realizar un ajuste en el aplicativo	Eliminación de calificación	Pendiente

Fuente: Cuadro 4 - Realizado por la OCI

- **Anotación OCI 08-noviembre-2023:** La Oficina de Control Interno estará atenta a que la STH remita la respuesta de la CNSC, en cuanto a los dos (2) casos de los funcionarios que presentaron novedad en el proceso de calificación (eliminación de calificación), con el fin de hacer la respectiva verificación y analizar el estado de la observación planteada.

▪ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo			Control Eficaz	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	Riesgo		



Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación legal por sanción del ente regulador debido a que no se cumple con los términos normativos de la evaluación y calificación de los funcionarios de carrera administrativa.	No se materializó a Septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI
---------------------------------	--	---	----	------	----	----

- **Anotación:** La Oficina de Control Interno teniendo en cuenta lo informado por la STH: “Con relación a los 5 casos de los funcionarios en periodo de prueba que presentaron novedad en la evaluación de desempeño laboral, solo (2) están en proceso de respuesta por parte de la CNSC”, hará seguimiento al avance de las actividades adelantadas.

6) Empleados de Carrera Administrativa Encargados con Evaluación del Desempeño Sobresaliente

- **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**. Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (Subrayado fuera de término)

- “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:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%”.

Artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 CNSC

- “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.

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“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 y el literal b) del Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018. Suministrar evaluación del desempeño obtenida de los empleados encargados”*.
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“Para dar respuesta a los puntos del 4 al 8 se adjunta archivo en Excel con la información requerida”*.
- **Verificación OCI:** La STH suministró relación de 64 servidores públicos que se encuentran encargados en empleos de carrera administrativa a 31 de enero de 2023, de los cuales sesenta (60) registran calificación “Sobresaliente”; y cuatro (4) registran calificación “Satisfactorio”.



- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Como dato informativo, remitir relación de los encargos que se encuentra vigentes al 30 de septiembre de 2023.*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:

De acuerdo a la relación de Excel remitido por la STH, se evidencia que al 30 de septiembre de 2023, existen 15 empleos vigentes en condición de encargo.



- **Respuesta:** La STH informa que se está analizando y evaluando cada uno de los casos de los funcionarios que tienen encargo, para tomar las decisiones que correspondan.
- **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectaciones legales o administrativas por incumplimiento normativo debido a que se realizan encargos o comisión a funcionarios sin cumplir con los requisitos normativos.	No se materializó a Septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

7) Empleados de Carrera Administrativa en Comisión con Evaluación del Desempeño Sobresaliente

- **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 periodos 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. (Negrilla fuera de texto)

- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Relación de los empleados de carrera administrativa del MME que se encuentran en comisión, en la misma entidad o en otra entidad (indicado área organizacional o nombre de la 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 en el período objeto de auditoría, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, y el literal c) del Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018. Suministrar evaluación del desempeño obtenida de los empleados en comisión”.*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“Para dar respuesta a los puntos del 4 al 8 se adjunta archivo en Excel con la información requerida”*
- **Verificación OCI:** La STH suministró la evaluación del Desempeño Laboral de la Profesional Martha Lucia Torres Giraldo, del periodo 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, obteniendo una calificación definitiva 97.05, Sobresaliente, la cual fue tomada como base para ser comisionada en la Agencia Nacional de Hidrocarburos; así mismo, la funcionaria Ercilia María Monroy Sánchez del periodo 1 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023, obtuvo una calificación definitiva de 95,75, Sobresaliente.
- **Observación:** Se establece que el Ministerio de Minas y Energía otorgó comisión a dos (2) funcionarios de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción nombrados en la entidad y 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.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Con relación a los funcionarios de carrera administrativa del MME que se encuentran en comisión, en la misma entidad o en otra entidad, por favor remitir la siguiente información: en el caso de la Profesional Martha Lucia Torres Giraldo enviar la resolución de la renuncia presentada el 17 de octubre de 2023, y en el caso de la Funcionaria Ercilia María Monroy Sánchez enviar el soporte de la comisión en el Ministerio de Minas y Energía.”*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*



- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
 - Con relación a los dos (2) funcionarios de carrera que se encuentran *en comisión, en la misma entidad o en otra entidad, se estableció lo siguiente: La Profesional Martha Lucia Torres Giraldo renunció al cargo de carrera administrativa que ostentaba en el Ministerio de Minas y Energía del Ministerio de Minas y Energía desde el 17 de octubre de 2023 de acuerdo a resolución No. 40616 del 13 de Octubre de 2023, además en el mismo documento detallan la aceptación de la renuncia, terminación de la comisión, y la declaración de la vacancia definitiva del cargo; respecto a la funcionaria Ercilia María Monroy Sánchez mediante resolución No. 40351 del 23 de noviembre 2020 se comisiona del cargo Director Técnico de la Dirección de Formalización Minera del MME, y con la resolución No. 40273 del 01 de agosto de 2022 del MME se terminó esta comisión.*

▪ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectaciones legales o administrativas por incumplimiento normativo debido a que se realizan encargos o comisión a funcionarios sin cumplir con los requisitos normativos.	No se materializó a septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

8) 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 resultados de la evaluación del desempeño**”. Numerales 1 y 2 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004. (Subrayado fuera de texto)



- **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. (Subrayado fuera de texto)”*
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“Informar que temas de capacitación fueron incluidos en el Plan de Capacitación Institucional y que empleados de carrera se encuentran incluidos o fueron considerados para capacitación y formación, en el período objeto de auditoría, 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, y el literal a) del Artículo 13 del Acuerdo 6176 de 2018. Relacionar temas de capacitación y funcionarios a capacitar.”*
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, informó lo siguiente: *“El PIC vigencia 2023 se encuentra publicado en la página WEB de la entidad desde su formulación en el mes de enero de 2023, allí se pueden observar todas las capacitaciones programadas para la actual vigencia; en el informe de seguimiento del III trimestre se puede evidenciar la población objeto de dichas capacitaciones si se requiere el listado uno a uno se solicitamos informarnos si es el que se requiere.”*
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: *“De acuerdo al informe de control interno “Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía - EDL, Periodo 2021 – 2022” con radicado No.3-2022-032993 de fecha del 28/12/2022, se evidencia la siguiente observación: “Se establece que la formulación del Plan de Capacitación Institucional – PIC del Ministerio de Minas y Energía vigencia 2022, no consideró los resultados de la evaluación del desempeño laboral para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. 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.”*

“Al respecto, la Subdirección de Talento Humano manifiesta que incluirá una pregunta en la encuesta de necesidades de capacitación remitidas a los jefes de las dependencias, con el fin de poder incorporar los temas en el PIC para la vigencia 2023.”



- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
 - Se observa que adjuntan un soporte de un correo electrónico con la *“Encuesta de Necesidades 2023”*, el cual fue remitido a los funcionarios para conocer los requerimientos y necesidades en materia de bienestar y capacitación, con el fin de diseñar el plan de capacitación; Además, envían un archivo de Excel con los resultados de la encuesta aplicada a funcionarios, en donde la STH incluye una pregunta donde solicitaban *“Qué temas de capacitación cree necesarios recibir este año”*, sin embargo se evidencia que ningún funcionario solicitó capacitación en Evaluación de Desempeño Laboral.
- **Recomendación:** 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.
- **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación normativa por sanción del ente regulador, debido a que no se tiene en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño para los programas de capacitación y formación.	No se materializó a Septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

9) Concertación de Compromisos Laborales

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



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 periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, (...)”. Artículo 3 del Acuerdo 6176 de 2018.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “Remitir relación de los empleados de carrera administrativa que contaron y los que no contaron con concertación de compromisos para el periodo objeto de auditoría (incluir en el listado, numero de cedula, nombre, dependencia, una casilla que indique si concertó o no concertó compromisos, y una casilla de observaciones). Es importante, que con relación a los que no contaron con la concertación, indicar en la casilla de observaciones los motivos y cuando se realizaría la misma. Lo anterior con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en los Artículo 2 y 3 del Acuerdo 6176 de 2018.”
- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, confirma lo siguiente: “Todos los funcionarios contaron con concertación de compromisos para dicho periodo.”
- **Verificación OCI:** La STH suministró relación de setenta y cuatro (74) servidores públicos respecto de la evaluación del desempeño laboral, de los cuales el 100% suscribieron concertación de compromisos.
- **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación normativa por sanción del ente regulador, debido a que no se tiene en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño para los	No se materializó a septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI



	programas de capacitación y formación.					
--	--	--	--	--	--	--

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.
- “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.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “Informar si durante el período objeto de auditoría, la administración ha retirado del servicio a 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, 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:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente: “A la fecha no se ha retirado ningún servidor público de carrera administrativa como consecuencia de Evaluación de Desempeño Laboral no Satisfactoria.”



- **Verificación OCI:** Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2022 – 2023, no se presentó caso alguno de funcionario con evaluación “No Satisfactoria”, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. 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.
- **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación legal por incumplimiento normativo, debido a que no se tiene en cuenta 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.	No se materializó a septiembre de 2023.	NO	Bajo	SI	SI

11) Incidencias en el Proceso de Evaluación del Desempeño- Comisión Nacional Personal

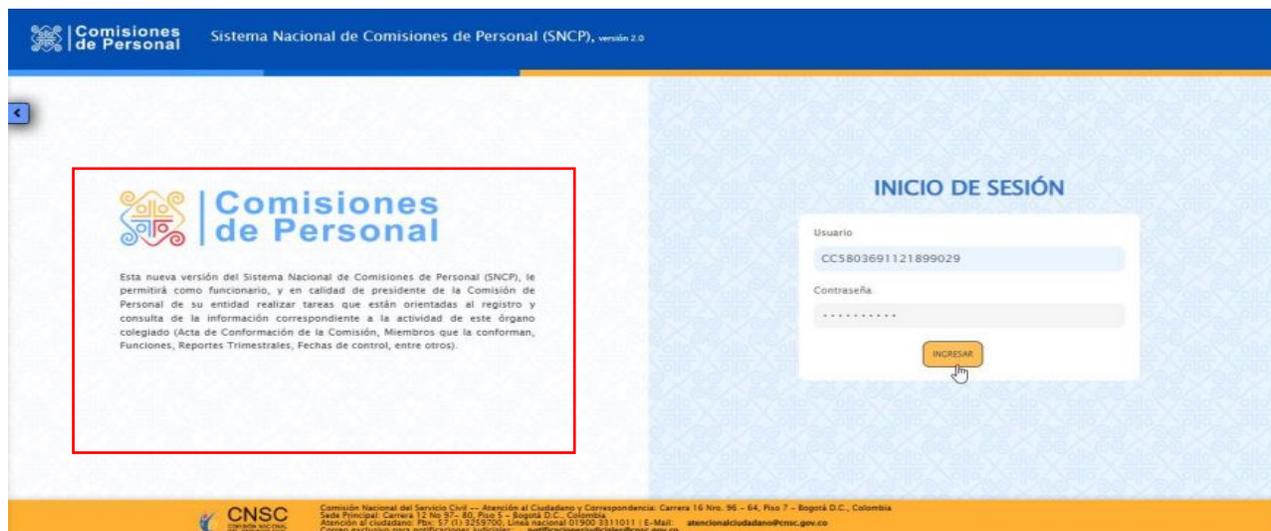
- **Criterio Normativo:** “Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional 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.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 11 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “Enviar los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a



la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el periodo objeto de auditoría, con el fin de verificar lo establecido en el numeral 3 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004. Suministrar radicados, correos electrónicos y/o registros en la aplicación correspondiente”.

- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2023, informó lo siguiente:
 - a) *“La CNSC realizo cambio de aplicativo por tal motivo no es accesible la evidencia en este momento por parte del MME por lo cual se tendría que hacer el requerimiento ante la CNSC.”*
 - b) *“A la fecha no existen reclamaciones por evaluación de desempeño o concertación de compromisos antes la comisión de personal.”*

- **Verificación OCI:**
 - En cuanto al cambio de versión del aplicativo de la Comisión de Personal, no se observa evidencias o soportes de la gestiones adelantadas por la STH ante la CNSC. Igualmente, se valida en la página de la CNSC, que esta versión (5.0) funcionará en el aplicativo SIMO 4.0, será administrada por el presidente de la comisión de personal, y cuenta con un manual de usuario con última fecha de actualización del 17 de octubre de 2023.



Fuente: Pantallazo de la página de la CNSC



Fuente: Pantallazo del manual del usuario publicado en la página de la CNSC.

- Con relación a los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el periodo objeto de auditoría, no remiten soportes o evidencias de la presentación de los mismos, por lo cual no se puede corroborar o confirmar la presentación de estos informes.
- **Solicitud:** La OCI mediante correo electrónico del 30 de octubre de 2023, solicitó lo siguiente: “Remitir los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el periodo objeto de auditoría, con el fin de verificar lo establecido en el numeral 3 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004. Su-ministrar radicados, correos electrónicos y/o registros en la aplicación correspondiente. De



igual forma, enviar las gestiones adelantadas ante la CNSC de la nueva versión del sistema nacional de comisiones de personal.”

- **Respuesta:** La STH mediante correo electrónico del 03 de noviembre de 2023, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud del correo que antecede, me permito informar que en la siguiente carpeta se encuentra las evidencias solicitadas.”*
- **Verificación OCI:** De acuerdo a la información remitida por la STH por correo electrónico el 03 de noviembre de 2023, se analizó y determinó lo siguiente:
 - *Se observa nuevamente, que no remiten las evidencias o soportes de los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el periodo objeto de auditoría, por lo cual no se puede corroborar o confirmar la presentación de estos informes.*
 - Con respecto a la Gestiones adelantadas por la STH ante la CNSC para la creación del nuevo usuario en la nueva versión del aplicativo de Comisiones de Personal, se observa que remiten las evidencias de los tramites adelantados, como correos electrónicos que enviaron a la CNSC durante el mes de octubre de 2023, solicitando la creación del usuario para la nueva versión del aplicativo de Comisiones de Personal.
- **Respuesta:** La STH informa que con relación a los informes trimestrales que se remite a la Comisión de Personal, se han reportado oportunamente, sin embargo debido al cambio de versión del aplicativo, no se pudo bajar las evidencias que dan cuenta del reporte del oportuno de estos informes; Por lo anterior, se procedió a realizar requerimiento en la ventanilla única de la CNSC el 07 de noviembre de 2023, solicitando los informes que se han reportado por la Comisión de Personal del MME a la CNSC.
- **Anotación OCI 08-noviembre-2023:** La Oficina de Control Interno estará atenta a que la STH remita la respuesta de la CNSC, en cuanto a los informes trimestrales que ha remitido la Comisión de Personal del MME a la CNSC durante la vigencia 2023, con el fin de hacer la respectiva verificación y analizar el estado de la observación planteada.
- **Respuesta:** La SHT remite correo electrónico de la repuesta que envía la CNSC el 10/11/2023, en cuanto al reporte de *Informes trimestrales que ha remitido la Comisión de Personal del MME a la CNSC durante la vigencia 2023; En esta repuesta, informan los siguiente:*



- “mediante su solicitud se informa que la CNCS no tiene competencia para expedir certificados de informes trimestrales de la comisión de personal, ya que ese proceso lo debe hacer directamente la entidad en el aplicativo de SIMO 4.0.”
- “Si no se han registrado en el nuevo aplicativo de comisiones de personal SIMO 4.0 se envía información para que se puedan registrar y poder subir los informes trimestrales.”
- “Una vez cuente con usuario debidamente aprobado podrá gestionar desde el aplicativo todo lo relacionado con la comisión de personal de su entidad.”
- **Anotación OCI 08-noviembre-2023:** La Oficina de Control Interno estará atenta a que la STH remita la respuesta de la CNCS, en cuanto a los informes trimestrales que ha remitido la Comisión de Personal del MME a la CNCS durante la vigencia 2023, con el fin de hacer la respectiva verificación y analizar el estado de la observación planteada.

■ **Riesgos y Aspectos Evaluados:**

Proceso	Riesgo Identificado OCI	Análisis del Riesgo	Materialización del Riesgo		Control Eficiente	Gestión Efectiva
			SI/NO	Nivel Riesgo	SI/NO	SI/NO
Evaluación de Desempeño Laboral	Afectación normativa por sanción del ente regulador, debido a que la comisión de personal de la entidad no remite oportunamente a la CNCS el informe detallado trimestral de las actuaciones y cumplimiento de las funciones.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

9. RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS

Con base en la evaluación realizada, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de las variables analizadas, la valoración del *riesgo* inherente y la *Efectividad* de la gestión realizada, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

Ítems	Proceso Analizado	Control Eficiente	Gestión Efectiva	Materialización del Riesgo	
				SI/NO	Nivel Riesgo
2	Procedimiento de Evaluación de Desempeño Laboral	Si	i S	No	Bajo

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



3	Riesgos Inherente Identificado para el Proceso EDL	Por identificar	Por identificar		Por identificar
4	Evaluación de Desempeño Laboral Funcionarios Carrera Administrativa 2022-2023	Si	Si	No	Medio
5	Evaluación de Periodo de Prueba de los Funcionarios que Ingresaron con el Concurso - Proceso de Selección 1547 del 2021 Nación 3	Si	Si	No	Medio
6	Empleados de Carrera Administrativa Encargados con Evaluación del Desempeño Sobresaliente	Si	Si	No	Bajo
7	Empleados de Carrera Administrativa en Comisión con Evaluación del Desempeño Sobresaliente	Si	Si	No	Bajo
8	Capacitación Como Resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral	Si	Si	No	Medio
9	Concertación de Compromisos Laborales	Si	Si	No	Bajo
10	Declaratoria de Insubsistencia como Resultado de la Evaluación del Desempeño	Si	Si	No	Bajo
11	Incidencias en el Proceso de Evaluación del Desempeño - Comisión de Personal	N/A	N/A	N/A	N/A

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.

Cordialmente,

Ministerio de Minas y Energía

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

Dirección: Calle 43 No.57 – 31 CAN, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (60) +1 220 0300

Línea Gratuita: 01 8000 910 180



Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Jefe
Oficina de Control Interno

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

Anexos: 0

Elaboró: Luis Fernando Valero Rivera
Revisó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Aprobó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez