

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO
A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE
MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO,**

A AGOSTO DE 2024

BOGOTÁ D.C., AGOSTO DE 2024

OCI-INFORME-2024-068
TRD 1500.11.2 Seguimiento O y OM

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE	3
3.	CLIENTE	3
4.	EQUIPO DE TRABAJO	4
5.	CRITERIOS DE AUDITORIA.....	4
6.	METODOLOGIA.....	5
6.1	MEDICIÓN DEL RIESGO	6
6.2	MEDICIÓN DEL CONTROL	6
6.3	MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	7
6.4	MEDICIÓN DE LA ACCIÓN	7
6.5	MEDICIÓN DEL CIERRE	8
6.6	ESTADO META.....	8
6.7	CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN	9
6.8	CONTINGENCIAS	10
6.9	VALIDACION	10
7.	RESULTADOS SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO.....	10
7.1	OCI-INFORME-2023-060 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES 2022-2023. Radicado 3-2023-023563 de Fecha: 06-09-2023.....	10
7.2	Seguimiento -2023-007 Seguimiento Diseño e Implementación Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - Dimensión 6 - MIPG - Radicado No. 3-2023-010284 Fecha: 03-05-2023	12
7.3	SEGUIMIENTO-2023-035 COMISIÓN PERSONAL 2023-2025, RADICADO 3- 2023-037875 DE DICIEMBRE 21 DE 2023	21
7.4	SEGUIMIENTO 2024-004 Seguimiento vinculación personal en Discapacidad RADICADO 3-2024-011615 DE abril 16 de 2024	24
8	ANALISIS DE RIESGOS IDENTIFICADOS OCI.....	27
9	RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS	28
10	FIRMAS.....	28

AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES

PROCESOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. OBJETIVO

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

2. ALCANCE

Establecer el estado de las acciones formuladas y las gestiones efectuadas por el área competente, para subsanar las *Observaciones*, acoger las *Oportunidades de Mejoramiento* y tener en cuenta las *Consideraciones* presentadas por la Oficina de Control Interno en las auditorías internas independientes, vigencia 2023-2024, de acuerdo con el Programa Anual de Auditoría Interna Independiente, a través de la contratista Norma Regina Figueroa Moreno, a julio de 2024.

3. CLIENTE

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

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

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

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría de Seguimiento, y Norma Regina Figueroa Moreno, contratista de la Oficina de Control Interno, quien hizo la Auditoría.

5. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Ley 87 de 1993².
- Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.
- Decreto 381 de 2012³.
- Decreto 1083 de 2015⁴.
- Procedimiento para el Tratamiento de No conformidades, Oportunidades de Mejora y Observaciones AGP-03 Versión 7 - 02-06-2023
- Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores de Gestión⁵.
- La Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, define:
 - Mejora Continua: Actividad recurrente para mejorar el desempeño.
 - Acción Preventiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
 - Acción Correctiva: Acción para eliminar la causa de una no conformidad y evitar que vuelva a ocurrir.
 - Corrección: Acción para eliminar una no conformidad detectada.
- La Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015, establece:
 - Numeral 0.3.2 Ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar. Actuar: Tomar acciones para mejorar el desempeño, cuando sea necesario.
 - Literal e) del Numeral 9.2.2 La organización debe realizar las correcciones y tomar las acciones correctivas adecuadas sin demora injustificada.

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

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

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

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

- Numeral 10.1 Generalidades. La organización debe determinar y seleccionar las oportunidades de mejora e implementar cualquier acción necesaria para cumplir los requisitos del cliente y aumentar la satisfacción del cliente.
- Numeral 10.3 Mejora Continua. La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la calidad. La organización debe considerar los resultados del análisis y la evaluación, y las salidas de la revisión por la dirección, para determinar si hay necesidades u oportunidades que deben considerarse como parte de la mejora continua.
- De conformidad con el *Procedimiento Mejora Continua*, Código AG-P-03, Versión 7, Fecha: 02-06-2023, del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía-SGC, la dependencia responsable del proceso debe realizar corrección, formular acción de mejora, previo análisis del hallazgo y las posibles causas, y registrar la acción en el Formato Plan de Mejoramiento por Proceso del SGC.

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

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

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

6. METODOLOGIA

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

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO

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

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

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

Mediano: Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Amarillo**]

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

6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL

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

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

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

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

6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

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

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

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

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

6.4 MEDICIÓN DE LA ACCIÓN

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

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

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

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

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

6.5 MEDICIÓN DEL CIERRE

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

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

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

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

6.6 ESTADO META

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

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

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

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

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

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

6.7 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN

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

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

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

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

6.8 CONTINGENCIAS

Durante el proceso de auditoría se presentó como contingencia la solicitud de la Subdirección de Talento Humano de ampliar el plazo de entrega de la información hasta el 24 de agosto de 2023 y esta fue entregada en la citada fecha y ampliada en correo del 28 de agosto, por tal razón el informe preliminar se remite el 30 de agosto de 2023, a validación.

6.9 VALIDACION

Se surtió el proceso de revisión con las áreas organizacionales competentes, mediante correo electrónico del 2 de septiembre de 2024, cuyos comentarios fueron considerados, analizados e incluidos en el presente informe.

7. RESULTADOS SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO

7.1 OCI-INFORME-2023-060 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES 2022-2023. Radicado 3-2023-023563 de Fecha: 06-09-2023

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

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

Estado Oportunidad de Mejoramiento: Cumplida Parcialmente

Solicitud Información agosto 2024: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 1 de agosto de 2024, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el OCI-INFORME-2023-060 referente al Seguimiento al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral socializado con Radicado 3-2023-023563 de Fecha: 06-09-2023

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de Agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a la solicitud.

“RTA: La STH tiene en construcción el borrador que se anexa a este correo relacionado con la conformación de los comités, dentro del cronograma estipulado por esta subdirección esperamos remitir la versión final a la OPGI a finales del mes de agosto para que su adopción coincida con la expedición de los actos administrativos de convocatoria de los comités 2024- 2026”.

Verificación OCI agosto 2024: La Subdirección de Talento Humano informó que tiene planeado remitir la versión final a la OPGI a finales del mes de agosto el procedimiento para la ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES para que su adopción coincida con la expedición de los actos administrativos de convocatoria de los comités 2024 - 2026.

Consideración OCI 26 de Agosto de 2024: Teniendo en cuenta que es una acción que está planeada desde septiembre de 2023, es pertinente agilizar las acciones para remitir el proyecto de procedimiento ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LA COMISIONES Y/O COMITES, ante la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, para la elección de los comités en que participa la Subdirección de Talento Humano, lo anterior con el fin de acoger de manera total la observación relacionada con la planeación, las actividades y tareas a desarrollar, los controles, instructivos, herramientas, delimitar la responsabilidad, la autoridad y la competencia de la Conformación y Funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

Estado consideración: **Cumplida Parcialmente.**

7.2 Seguimiento -2023-007 Seguimiento Diseño e Implementación Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - Dimensión 6 - MIPG - Radicado No. 3-2023-010284 Fecha: 03-05-2023

Solicitud Información agosto 2024: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 1 de agosto de 2024, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el seguimiento - 2023-007 Diseño e Implementación Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - Dimensión 6 - MIPG divulgado con radicado No. 3-2023-010284 Fecha: 03-05-2023.

Consideración 1. OCI mayo de 2023: A partir de La matriz del inventario o conocimiento explícito de las áreas, definir acciones que mitiguen la pérdida de conocimiento.

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a la solicitud.

“RTA: Para mitigar la pérdida de conocimiento se realizó principalmente la identificación del Riesgo asociado y se realiza el seguimiento con la Oficina de Planeación. Para la vigencia 2024-2 en primera instancia, se va a realizar el levantamiento del conocimiento misional de cada área, por medio de la herramienta digital forms, con el fin de identificar el conocimiento”.

Verificación OCI mayo de 2024: La Subdirección de Talento Humano cuenta con la formulación de un PLAN DE MITIGACIÓN, con un riesgo identificado: Pérdida de conocimiento estratégico y entre otros contiene acciones de Conservación de memoria institucional y conocimiento estratégico del Minenergía.

Observación agosto 29 de 2024: La Subdirección de Talento Humano dentro de la formulación del PLAN DE MITIGACIÓN, formulo acciones que mitiguen la pérdida de conocimiento, Conservación de memoria institucional y conocimiento estratégico del Minenergía.

Estado Consideración: Cumplida

Consideración OCI - 2 - mayo de 2023: Dentro del procesos de gestión del conocimiento y la innovación a través del Análisis de PQRS alineado a la caracterización de grupos de valor identificar las necesidades y expectativas de los grupos de valor respecto de la implementación de ideas innovadoras de la entidad a partir de La matriz del inventario o conocimiento explícito de las áreas, definir acciones que mitiguen la pérdida de conocimiento.

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a la solicitud.

“Durante la vigencia 2023, con base en las necesidades de los grupos de valor, se terminó de consolidar el Proyecto de Innovación Solaris, con el fin de implementarlo en Territorio y de forma interna para recibir la retroalimentación de los grupos de valor y así mismo, identificar mejoras y expectativas frente a las acciones innovadoras ejecutadas por la entidad La iniciativa se está montando en la Plataforma de Autoaprendizaje Moodle.

Es así como, durante el primer semestre de la vigencia 2024 se trabajó en la estructura de los Retos de Innovación externos con el fin de generar ejercicios de innovación con un enfoque teórico práctico para el desarrollo de habilidades y competencias y la identificación de necesidades de conocimiento e innovación. Así mismo, durante el espacio se busca comunicar y retroalimentar el proyecto Solaris.

Para la identificación de necesidades y expectativas interna, en la vigencia 2024 se realizan sondeos durante las Pausas Creativas, que permitan la identificación mencionada, dichos sondeos se registrarán en documentos finales y encuestas. Así mismo, para la vigencia 2024-2 se realizarán encuestas de percepción y espacios de co-creación para conocer y construir espacios y ejercicios innovadores con los servidores y colaboradores.

Dentro del mismo marco de innovación, el equipo primario ha participado de espacios para adquirir conocimiento y poder implementar nuevas acciones que permitan el desarrollo de la innovación en la entidad”.

Verificación OCI agosto 2024: La Subdirección de Talento Humano dentro del proceso de gestión del conocimiento y la innovación ha adelantado acciones a través del análisis de las necesidades de los grupos de valor, consolidó el Proyecto de Innovación Solaris, con el fin de implementarlo en Territorio y de forma interna para

recibir la retroalimentación de los grupos de valor y así mismo, identificar mejoras y expectativas frente a las acciones innovadoras ejecutadas por la entidad. La iniciativa se está montando en la Plataforma de Autoaprendizaje Moodle. Es así como, durante el primer semestre de la vigencia 2024 se trabajó en la estructura de los Retos de Innovación externos con el fin de generar ejercicios de innovación con un enfoque teórico práctico para el desarrollo de habilidades y competencias y la identificación de necesidades de conocimiento e innovación. Así mismo, durante el espacio se busca comunicar y retroalimentar el proyecto Solaris.

Observación agosto 29 de 2024: La Subdirección de Talento Humano a través del Análisis e identificación de necesidades y expectativas de los grupos de valor respecto de la implementación de ideas innovadoras de la entidad para la matriz del inventario o conocimiento explícito de las áreas y definir acciones que mitiguen la pérdida de conocimiento.

Estado Consideración: **Cumplida**

Consideración OCI - 3 - mayo de 2023: En los ejes, Compartir y Difundir y Analítica Institucional, que no fueron objeto de revisión, tener en cuenta en la ejecución de acciones contenidas en los citados ejes, los atributos de calidad de la Dimensión 6.

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a la solicitud

“Teniendo en cuenta los atributos de calidad se realizaron y se proyectan las siguientes acciones para los Ejes de Compartir y Difundir y Analítica Institucional:

- *Difundir de fácil acceso las Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas por los medios digitales que tenemos como la sección de Gestión del conocimiento y la Innovación que está en la Página web y la Intranet.*
- *Alimentar de forma continua el Repositorio Digital. (Rad. 3-2024-018234.)*
- *Difundir la creación y el desarrollo del Laboratorio Digital como motivación para la investigación y el desarrollo de Iniciativas. https://minenergiacol.sharepoint.com/:u:/r/sites/innovacion/SitePages/Inicio.aspx?csf=1&web=1&share=EZd7g1MV9N5MLBVDsfipZFwB_x7avgIpQRu6-frznC9fxA&e=PQ5kpr*

- *El uso de herramientas de difusión como lo es el Moodle para compartir iniciativas y nuevo conocimiento a los grupos de valor.*
- *Generar espacios de co-creación y aprendizaje.*
- *Incluir la difusión de herramientas de análisis como lo es Intégrame para promover la toma de decisiones en los procesos tanto internos como externos.*
- *Impulsar los espacios en territorio e identificar necesidades para mejorar la toma de decisiones y consolidar información en las bases de datos.*
- *Seguir desarrollando los espacios de las Mesas Sectoriales para compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas, así como participar de espacios que amplíen el conocimiento.*
- *Impulsar el nuevo conocimiento con temáticas que alimenten los ejes mencionados, mediante La Mina del Conocimiento, La Universidad MinEnergía y el Moodle.”*

Verificación OCI agosto 2024: La Subdirección de Talento Humano informó y remitió acciones realizadas y las que proyectan realizar para los Ejes de Compartir y Difundir y Analítica Institucional.

Validación Informe Preliminar: La Subdirección de Talento Humano manifestó el 2 de septiembre de 2024 lo siguiente “Con el fin de considerar cumplida en su totalidad esta observación relacionamos las acciones que desde la STH se han realizado:

“Teniendo en cuenta los atributos de calidad se realizaron y se proyectan las siguientes acciones para los Ejes de Compartir y Difundir y Analítica Institucional:

- *Difundir de fácil acceso las Lecciones Aprendidas y Buenas Prácticas por los medios digitales que tenemos como la sección de Gestión del conocimiento y la Innovación que está en la Página web y la Intranet.*

Enlace página web: [Gestión del Conocimiento e innovación \(minenergia.gov.co\)](https://minenergia.gov.co/Gestión-del-Conocimiento-e-innovación)

Repositorio digital



Promoviendo la gestión, difusión y transferencia del conocimiento, este espacio permitirá el almacenamiento para la preservación y acceso a contenidos como: artículos, tesis, trabajos de grado, boletines, documentos institucionales, conferencias, guías, manuales, recursos educativos, reportes, talleres, entre otros.

Ver más

Enlace intranet: Gestión del Conocimiento y la Innovación (minenergia.gov.co)



- Alimentar de forma continua el Repositorio Digital. (Rad. 3-2024-018234.)

Memorando de solicitud: [3-2024-018234.pdf](#)

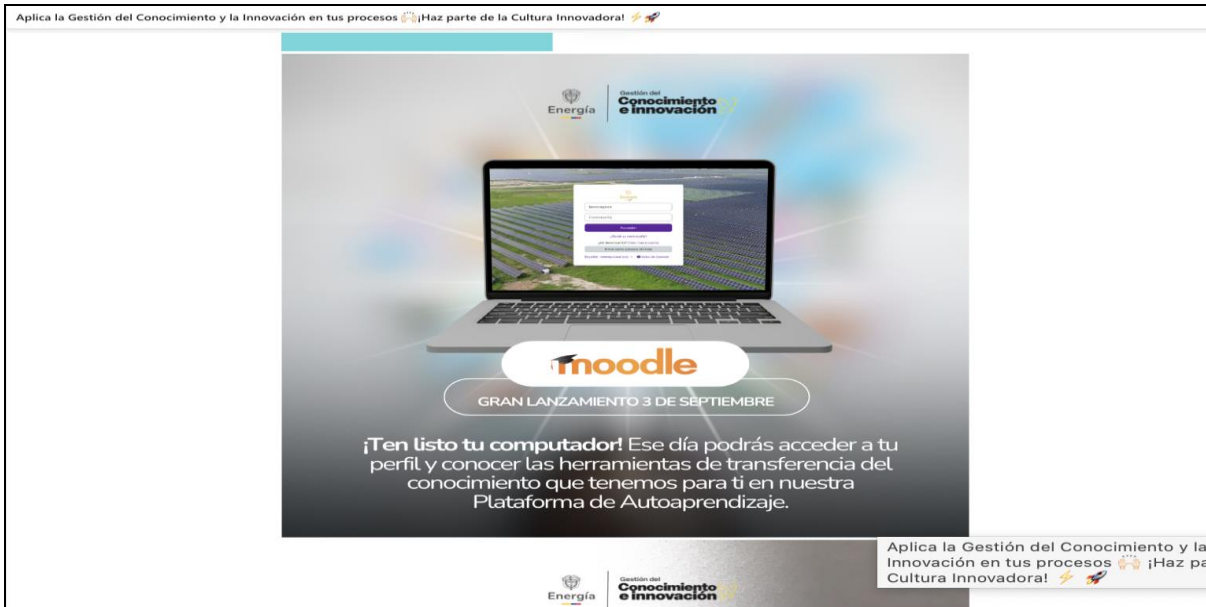
- Difundir la creación y el desarrollo del Laboratorio Digital como motivación para la investigación y el desarrollo de Iniciativas.

Enlace laboratorio:

https://minenergiacol.sharepoint.com/:u:/r/sites/innovacion/SitePages/Inicio.aspx?csf=1&web=1&share=EZd7g1MV9N5MlBVDsfipZFwB_x7avglpQRu6-frznC9fxA&e=PQ5kpr

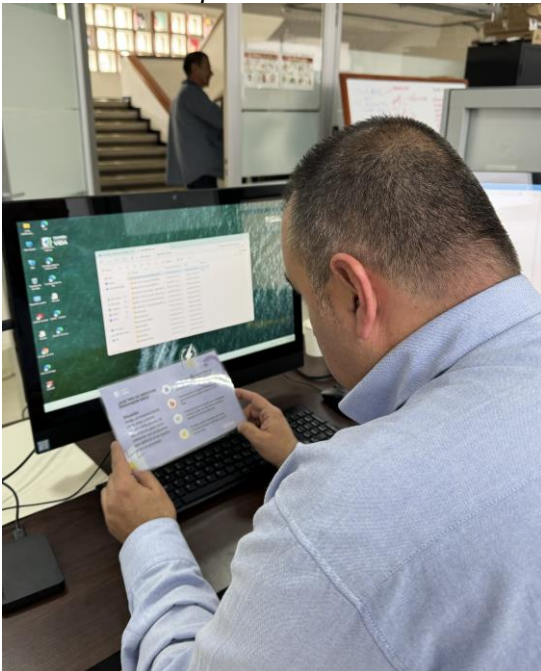
- El uso de herramientas de difusión como lo es el Moodle para compartir iniciativas y nuevo conocimiento a los grupos de valor.

Enlace Moodle: [Área personal | Capacitaciones \(minenergia.gov.co\)](#)



- Generar espacios de co-creación y aprendizaje.

Se está generando el mapeo de talleres con alianzas y cronograma de pausas creativas para el 2024-2



- Incluir la difusión de herramientas de análisis como lo es Intégrame para promover la toma de decisiones en los procesos tanto internos como externos.

•

En el Curso de Solaris, se incluye un módulo de Intégrame con el fin de difundir el uso y la aplicación de la herramienta. Se planean las capacitaciones virtuales y difusión interna de Intégrame.



- Impulsar los espacios en territorio e identificar necesidades para mejorar la toma de decisiones y consolidar información en las bases de datos. Ya se están tramitando las comisiones para el mes de septiembre.
- Seguir desarrollando los espacios de las Mesas Sectoriales para compartir las lecciones aprendidas y las buenas prácticas, así como participar de espacios que amplíen el conocimiento.

Oficio de salida: [2-2024-028863.pdf](#)



- *Impulsar el nuevo conocimiento con temáticas que alimenten los ejes mencionados, mediante La Mina del Conocimiento, La Universidad MinEnergía y el Moodle.”*

Aplica la Gestión del Conocimiento y la Innovación en tus procesos Haz parte de la Cultura Innovadora!

Plataforma de Autoaprendizaje.

Inscríbete como formador/a en
#LaMinaDelConocimiento

¡Comparte tus conocimientos y aprendizajes con este programa!
Un espacio donde podrás formar a tus propios compañeros y compañeras desde tu expertiz, aportando al fortalecimiento de competencias y habilidades.

Inscríbete dando clic aquí 

Prontamente encontrarás todos los cursos y capacitaciones adelantadas en nuestra aula virtual de aprendizaje **moodle**





Se han adelantado las siguientes capacitaciones en el marco de la #UniversidadMinEnergía

1. Curso inclusión y género
2. Curso introductorio de lenguaje incluyente y accesible
3. curso prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial
4. Rompamos el molde
5. Servicio y atención al ciudadano
6. Power BI
7. Energízate programa de liderazgo
8. Estrategias de innovación (LAB capital)
9. Evaluación de desempeño laboral

Comentario OCI: La Subdirección de Talento Humano remitió en la validación del informe preliminar la relación y evidencias de las acciones realizadas y las que proyectan realizar para los Ejes de Compartir y Difundir y Analítica

Institucional. La verificación de estas permiten determinar que la consideración objeto de seguimiento esta cumplida..

Estado consideración: **Cumplida**

7.3 SEGUIMIENTO-2023-035 COMISIÓN PERSONAL 2023-2025, RADICADO 3-2023-037875 DE DICIEMBRE 21 DE 2023

Solicitud Información agosto 2024: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 1 de agosto de 2024, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el seguimiento-2023-035 comisión personal 2023-2025, divulgado con radicado 3-2023-037875 de diciembre 21 de 2023

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a las siguientes solicitudes:

Solicitud OCI diciembre 2023: *La OCI requirió a la Subdirección de Talento Humano informar y suministrar evidencias sobre de qué manera la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía atiende las funciones seleccionadas aleatoriamente y descritas a continuación: Artículo 16, Ley 909 de 2004, Las Comisiones de Personal.*

“(…) 2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

***b)** Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;*

e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas

f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa

***i)** Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional*

Anotación 1 diciembre 2023: Teniendo en cuenta que el requerimiento no fue atendido en su totalidad La OCI estará atenta a que el área auditada remita la respectiva respuesta., con el fin de con el fin de hacer la respectiva verificación y analizar el estado del criterio normativo objeto de auditoria

“RTA: La STH remitió las actas de reuniones de la Comisión de Personal donde se puede evidenciar el cumplimiento de las funciones descritas en el artículo 16 de la ley 909, en particular a las funciones descritas b): No se presentaron casos de reclamaciones sobre los procesos de selección, evaluación de desempeño y encargo hasta la fecha.

e) no se han presentado reclamaciones con relación a incorporaciones a la fecha; f) las listas de elegibles ya se encuentran vigentes y fueron verificadas por la comisión de personal 2021 - 2023, por lo tanto hasta la fecha no hemos tenido nuevas listas de elegibles que la comisión d personal 2023-2025 deba verificar; i) la STH en conjunto con la Secretaría General dentro del cronograma del PETH tiene provisto en colaboración con la Comisión de Personal realizar la evaluación de clima y cultura en el mes de noviembre de 2024 por lo que el plan de acción se ejecutará en 2025, por lo anterior no se ha evidenciado en las actas de la comisión seguimiento a esta función.”.

Observación agosto 29 de 2024: La Subdirección de Talento Humano remitió los soportes que evidencian el cumplimiento de las funciones b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial; e) Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa i)Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional

Estado anotación: **Cumplida**

“(…) 3. 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 (...)."

Anotación 2 diciembre 2023: La OCI estará atenta a que el área auditada remita la evidencia que soporta el requerimiento, con el fin de hacer la respectiva verificación y analizar el estado del criterio normativo objeto de auditoria.

"Respuesta STH: "Como se informó en el "Seguimiento al Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del MME" la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó cambio en el aplicativo de las Comisiones de Personal por lo que no es accesible el histórico de los reportes realizados por la Comisión de Personal en virtud del artículo 16 de la Ley 909 de 2004; esta Subdirección ya solicito a la CNSC dicho reporte"._

"RTA: La CNSC, el día 12 de agosto remitió correo electrónico con el usuario y contraseña para el presidente de la Comisión de Personal para realizar el cargue de los informes de la vigencia 2024 que le corresponden a esta comisión 2023-2025, quedando así, con esta comisión al día en informes pendiente de presentar el informe del iii trimestre. (Se adjunta evidencia)"

Verificación OCI: La Subdirección de talento Humano informó, que por cambio en el aplicativo de las Comisiones de Personal no es accesible el histórico de los reportes realizados antes de la vigencia 2023-2025, por tanto, esta Subdirección solicito a la CNSC dicho reporte.

El cargue de los informes de la vigencia 2024 que le corresponden a la Comisión de Personal 2023-2025, esta al día el próximo informe a presentar es el informe del iii trimestre.

Observación agosto 29 de 2024: La Subdirección de Talento Humano remitió los soportes que evidencian el cumplimiento de la función 3. 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 (...).”.

Estado anotación: **Cumplida**

7.4 SEGUIMIENTO 2024-004 Seguimiento vinculación personal en Discapacidad RADICADO 3-2024-011615 DE abril 16 de 2024

Consideración 1

- La Subdirección de Talento Humano debe revisar la información cargada en SIE-DAFP(www.funcionpublica.gov.co/web/sie/empleo-publico#menu_horizontal_icons_35997811, vinculación de los servidores con discapacidad), de tal forma que la información que evidencie la vinculación laboral del porcentaje mínimo de personas con discapacidad, establecido para la vigencia 2023, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo relacionado con el porcentaje que se debió cumplir a 31 de diciembre de 2023.
- Teniendo en cuenta que el Minenergía se ubica en el tamaño de planta 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos, le correspondía cumplir con un porcentaje del 3% de vinculación de la planta de personal con participación de personas con discapacidad. Lo anterior indica que la entidad debió como mínimo vincular a 10 servidores de acuerdo al tamaño de la planta vigente aprobada y de acuerdo al reporte del DAFP se han vinculado 5 servidores y faltarían 5 por cumplir.
- Cabe resaltar que el porcentaje establecido de la planta de personal con participación de personas con discapacidad, de acuerdo con las fechas y porcentaje a cumplir a 31 de diciembre de 2019, si bien en dicha fecha se cumplió con el porcentaje de vinculación, se observó en el seguimiento realizado en la vigencia 2022 que no se alcanzó el porcentaje del 2%.(Seguimiento OCI 2022-014 Radicado 3-2022-014253. Publicado en <https://www.minenergia.gov.co/es/ministerio/gesti%C3%B3n/control-interno/documentos-de-seguimiento/> - Vigencia 2022.
- Atender lo dispuesto en la Resolución 1239 de 2022, ,Para efectos del cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, en lo que refiere a validar que los

servidores públicos que registren en su hoja de vida del SIGEP algún tipo de discapacidad, cuenten con el respectivo certificado en los términos legalmente señalados, es decir acreditar a través del certificado de discapacidad emitido por las Entidades Prestadoras de Salud –EPS– conforme a lo señalado en la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud, hasta que la Resolución 113 de 2020, entre en operación al finalizar su periodo de transitoriedad.

- Tener en cuenta lo dispuesto en la Resolución 1239 de 2022, Artículo 27. Vigencia de los certificados de discapacidad. El certificado de discapacidad mantiene su vigencia hasta tanto sea actualizado. Parágrafo 1. Los certificados de discapacidad expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente resolución, serán válidos hasta el 31 de diciembre de 2026.
- La alta Dirección o el competente del tema de vinculación de personal con discapacidad, debe atender lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023 mediante la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2022 –2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida, que resalta la Implementación del Porcentaje de vinculación laboral personas con discapacidad en el sector público. (Circular Externa No. 100-005-2024 de febrero 28 de 2024 del DAFP).

Solicitud Información agosto 2024: La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 1 de agosto de 2024, dirigida a la Subdirección de Talento Humano solicitó suministrar información relacionada con las acciones ejecutadas para subsanar las observaciones, consideraciones y recomendaciones formuladas por la Oficina de Control Interno en el SEGUIMIENTO 2024-004 Seguimiento vinculación personal en Discapacidad divulgado con radicado 3-2024-011615 de abril 16 de 2024.

Respuesta Subdirección de Talento Humano: En correo electrónico enviado el 14 de Agosto-2024, esta dependencia dio respuesta a la solicitud

“RTA: La STH ha mantenido reuniones con el DAFP y actualmente cuenta con 9 servidores y contratistas considerados PdC de los cuales 5 ya cuentan con el certificado y los 4 ya iniciaron el proceso de certificación con el acompañamiento de esta Subdirección, con esto se espera que para 31 de diciembre de 2024 demos cumplimiento al porcentaje de discapacidad solicitado en la norma.

Esta Subdirección continúa realizando las recomendaciones correspondientes a la Alta Dirección para que los empleos de LNR sean provistos con PdC, igualmente se han sostenido comunicaciones con la CNSC para determinar y viabilizar un alcance para que en las vacantes temporales y/o definitivas se permita el nombramiento de PdC y así poder cumplir con los porcentajes sin que hayamos tenido una respuesta satisfactoria”.

Verificación OCI agosto 2024: La Subdirección de Talento Humano ha adelantado acciones tendientes al cumplimiento de la vinculación laboral del porcentaje mínimo de personas con discapacidad, establecido para la vigencia 2023, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo relacionado con el porcentaje que se debió cumplir a 31 de diciembre de 2023, donde la entidad debió como mínimo vincular a 10 servidores de acuerdo al tamaño de la planta vigente aprobada.

No obstante que según información de la Subdirección de Talento Humano actualmente se cuenta con 9 servidores y contratistas considerados PdC de los cuales 5 ya cuentan con el certificado y los 4 ya iniciaron el proceso de certificación con el acompañamiento de esta Subdirección, con esto se espera que para 31 de diciembre de 2024 demos cumplimiento al porcentaje de discapacidad solicitado en la norma.

Observación agosto 29 de 2024: La Subdirección de Talento Humano ha adelantado acciones tendientes al cumplimiento de la vinculación laboral del porcentaje mínimo de personas con discapacidad, establecido para la vigencia 2023, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 y la Circular Conjunta No. 025 de 2019, especialmente lo relacionado con el porcentaje que se debió cumplir a 31 de diciembre de 2023, donde la entidad debió como mínimo vincular a 10 servidores de acuerdo al tamaño de la planta vigente aprobada. A la fecha cuenta con 9 servidores y contratistas considerados Personas con discapacidad.

Consideración OCI -29 de agosto de 2024:

- ✓ Es pertinente que el Ministerio de Minas y Energía en lo relacionado con el cálculo del porcentaje de vinculación de personas en discapacidad que se debió cumplir a 31 de diciembre de 2023, revise si dentro del porcentaje que establece el Decreto 2011 de 2017, pueden incluirse los contratistas. Lo

anterior por cuanto el DAFP considera que el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad que establece el Decreto 2011 de 2017 no puede ser cumplido con contratistas.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/preguntas-frecuentes>

- ✓ Se debe revisar la información cargada a la fecha de corte de este informe en SIE-DAFP(www.funcionpublica.gov.co/web/sie/empleo-publico#menu_horizontal_iconos_35997811, vinculación de los servidores con discapacidad), de tal forma que la información reportada en el citado aplicativo coincida con el número de servidores vinculados en la entidad.
- ✓ Es pertinente que la Subdirección remita evidencias que demuestren lo dispuesto en la Resolución 1239 de 2022, para efectos del cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, en lo que refiere a validar que los servidores públicos registren en su hoja de vida del SIGEP algún tipo de discapacidad, cuenten con el respectivo certificado en los términos legalmente señalados, es decir acreditar a través del certificado de discapacidad emitido por las Entidades Prestadoras de Salud –EPS– conforme a lo señalado en la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud, hasta que la Resolución 113 de 2020, entre en operación al finalizar su periodo de transitoriedad.

Estado Consideración: **Parcialmente Cumplida**

8 ANALISIS DE RIESGOS IDENTIFICADOS OCI

El área organizacional responsable de los procesos objeto de auditoria no formulo plan de mejoramiento para las observaciones, recomendaciones y consideraciones formuladas por la OCI, por tanto, los siguientes riesgos no se materializan

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

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

9 RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS

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

ÍTEM	OBSERVACIÓN (O), OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO (OM) RECOMENDACIÓN (R) O CONSIDERACIÓN (C)	RESPONSABLE	ESTADO
7.1	OCI-INFORME-2023-060 AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A OBSERVACIONES, OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO Y CONSIDERACIONES 2022-2023	OP	CUMPLIDA PARCIALMENTE
	Seguimiento -2022-005 Comité de Convivencia Laboral - Radicado 3-2022-008183 de Fecha: 29-03-2025		
7.2	Seguimiento -2023-007 Seguimiento Diseño e Implementación Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación - Dimensión 6 - MIPG - Radicado No. 3-2023-010284 Fecha: 03-05-2023	C-1	CUMPLIDA
		C-2	CUMPLIDA
		C-3	CUMPLIDA
7.3	SEGUIMIENTO-2023-035 COMISIÓN PERSONAL 2023-2025, RADICADO 3-2023-037875 DE DICIEMBRE 21 DE 2023	A-1	CUMPLIDA
		A-2	CUMPLIDA
7.4	SEGUIMIENTO 2024-004 Seguimiento vinculación personal en Discapacidad RADICADO 3-2024-011615 DE abril 16 de 2024	C-1	CUMPLIDA PARCIALMENTE

10 FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



NORMA REGINA FIGUEROA MORENO
Contratista Oficina de Control Interno