



Memorando

Bogotá, D.C.

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

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Resumen Ejecutivo y Remisión Informe OCI-INFORME-2024-087 – Auditoría al cumplimiento de lo previsto en la Circular Externa 0010 de 2020 expedida por la CNSC

En desarrollo del Programa Anual de Auditoría Interna Independiente, esta Oficina realizó la Auditoría al cumplimiento de lo previsto en la Circular Externa 0010 de 2020 expedida por la CNSC, para determinar la gestión y cumplimiento normativo de la Subdirección de Talento Humano en la selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal desde el 1 de enero al 30 de septiembre de 2024.

De acuerdo con la verificación del asunto de auditoría, se presentan los siguientes resultados:

Ministerio de Minas y Energía

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

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



1. Procesos de selección de personal

Observación: Comparada la fecha de emisión de los actos administrativos con los que se declaró la vacancia definitiva de los cargos relacionados a continuación, frente a la fecha de reporte de la novedad en SIMO, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del MME, se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, teniendo en cuenta que de los 38 empleos seleccionados en la muestra, el 100% superan los 5 días hábiles establecidos para reportar la vacancia definitiva, según el término que establece la Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021. (Detalle en el informe páginas 7 a la 14)

- **Reporte de vacantes definitivas para la provisión de empleos por uso de listas**

Observación: En la verificación de dieciséis (16) empleos del MME que se encuentran en situación administrativa de “ENCARGO”, se observaron debilidades en la aplicación del artículo 24 del Acuerdo 008 de 2021, Circular Externa 11 de 2021 (Anexo Técnico Parte II), al no evidenciarse oportunidad en las gestiones del uso de lista de elegibles, conforme lo establece el artículo 6 de la ley 1960 de 2019, para el cubrimiento de cargos equivalentes no convocados que surgieron posterior a la convocatoria del concurso en la misma entidad. En este sentido, el artículo 6 del Acuerdo 165 de 2020 de la CNSC, establece un término máximo de (5) días hábiles para el reporte ante la CNSC por el medio que ésta disponga, para reportar información sobre provisión y uso de listas a partir de la ocurrencia de las novedades que se presenten con relación a nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, renunciaciones y demás situaciones. (Detalle en el informe páginas 15 a la 19).

2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC para la concertación de compromisos de empleados en periodo de prueba y en propiedad del MME por parte de los evaluadores, durante el periodo objeto de auditoría, afectando lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 3º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(.) ARTÍCULO 3º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de



los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. (Detalle en el informe páginas 20 a la 28).

Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, por parte de los evaluadores para la evaluación parcial del primer semestre de 2024 de empleados en propiedad, afectando lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 5º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(...) ARTÍCULO 5º. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran: Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. (...)” (Detalle en el informe páginas 28 a la 30).

3. Procesos de provisión transitoria

Con el fin de constatar la aplicación de lo definido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual fue modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, se tomó una muestra aleatoria de diez (10) empleos, verificando en el aplicativo SIGEP II los soportes de educación y experiencia laboral, de acuerdo con los requisitos definidos para cada empleo a proveerse mediante la figura de encargo, en el “Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales establecido para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía” correspondiente. Respecto a la verificación de la existencia de sanciones disciplinarias y evaluación del desempeño laboral, para esta muestra se tomó la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, registrada en los formatos de análisis para cada empleo.

De la verificación realizada al proceso de provisión transitoria del MME, en el periodo objeto de auditoría, se concluye cumplimiento respecto a los requisitos de formación educativa y experiencia laboral. (Detalle en el informe páginas 30 a la 31).

4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

Ministerio de Minas y Energía

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

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



Observación: Se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del término establecido en la Circular 2016000000037 del 18 de mayo de 2016, para el trámite de las solicitudes de cancelación en el Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, al evidenciarse que las novedades de retiro superaron los 15 días hábiles para el trámite del reporte a partir de la novedad. (Detalle en el informe páginas 31 a la 36)

5. Conformación de las Comisiones de Personal

Se observó cumplimiento con relación a la convocatoria a elecciones para elegir los representantes de los empleados ante la Comisión de personal del MME, para el periodo 2023-2025. . (Detalle en el informe páginas 36 a la 37)

Se envía el informe adjunto a los integrantes del Comité de Coordinación 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.

De conformidad con la normativa vigente, el informe OCI-INFORME-2024-087 es publicado en el Portal Web de la entidad, en el siguiente enlace: <https://www.minenergia.gov.co/es/ministerio/gesti%C3%B3n/control-interno/auditor%C3%ADa-interna-independiente/>.

Cordialmente,



Julie Andrea Soto Laverde
Jefe

Ministerio de Minas y Energía

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

Conmutador: (+57) 601 2200300

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 910180



Oficina de Control Interno

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

Anexos: 1 legajo

Elaboró: Sandra Milena Bonilla Rodríguez

Revisó: Julie Andrea Soto Laverde

Aprobó: Julie Andrea Soto Laverde

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORIA AL CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN LA CIRCULAR EXTERNA 0010 DE
2020 EXPEDIDA POR LA CNSC**

Bogotá, D.C., diciembre de 2024

OCI-INFORME-87-2024

TRD 15.73 Auditoría al cumplimiento de la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIO NORMATIVO.....	3
5.1. Función de la Oficina de Control Interno.....	3
5.2. Normativa Aplicable al Tema Evaluado.....	4
6. METODOLOGÍA.....	6
7. VALIDACIÓN Y CONTINGENCIAS.....	6
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	7
8.1. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	7
9.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.	20
9.3. Procesos de provisión transitoria.....	30
9.4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera	31
Administrativa.	31
9.5. Conformación de las Comisiones de Personal	36
9.6. RIESGOS IDENTIFICADOS POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	37
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES	38
10. FIRMAS.....	39

AUDITORIA AL CUMPLIMIENTO DE LO PREVISTO EN LA CIRCULAR EXTERNA 0010 DE 2020 EXPEDIDA POR LA CNSC

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de procesos de selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal.

2. ALCANCE

Gestión y cumplimiento normativo de la Subdirección de Talento Humano en la selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal desde el 1 de enero al 30 de septiembre de 2024.

3. CLIENTES

Secretaría General y Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Julie Andrea Soto Laverde, Jefe de Oficina de Control Interno, quien supervisó la auditoría y Sandra Milena Bonilla Rodríguez, auditor interno de la Oficina de Control Interno, quien realizó la auditoría.

5. CRITERIO NORMATIVO

5.1. Función de la Oficina de Control Interno

Literal e) del Artículo 12 de la Ley 87 de 1993, *por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.*

“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”.

Literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial.

Las Oficinas de Control Interno, “...verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización...”.

Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”.

5.2. Normativa Aplicable al Tema Evaluado

- **Constitución Política de Colombia, artículo 130** establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.
- **Constitución Política de Colombia, artículo 113 y la Ley 489 de 1998 en el artículo 6**, señalan que los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.
- **Ley 87 de 1993 en el artículo 1** establece que se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la Dirección y en atención a las metas u objetivos previstos
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1960 del 27 de junio de 2019**, Por el cual se modifican los artículos 24 y 29 de la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 2106 de 2019, artículo 156** reportes del responsable de control interno. El artículo 14 de la Ley 87 de 1993, modificado por los artículos 9 de la Ley 1474 de 2011 y 231 del Decreto 019 de 2012, quedará así: “ARTÍCULO 14. Reportes del responsable de control interno. (...)”
- **ACUERDO No. 20181000006176 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.
- **Circulares 3 y 4 de 2016 expedidas por la CNSC** que contienen las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.
- **Circular Externa N° 0010 del 24 de agosto de 2020 de la CNSC**. Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.
- **Circular Externa N° 0011 de 2021 de la CNSC**. Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).
- **Directiva 015 del 30 de agosto de 2022** emitida por la Procuraduría General de la nación. Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el estado colombiano.
- **Acuerdo 0165 del 12-03-2020**, “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”
- **Acuerdo N° 0008 del 19 de enero de 2021**, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía identificado como Proceso de Selección No. 1547 del 2021- Nación 3”
- Procedimiento de Provisión de empleo TH-P-20.

- Plan Anual de Vacantes 2024 del Ministerio de Minas y Energía
- Plan de Previsión del MME 2024
- Demás normativa aplicable y relacionada con el asunto.

6. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante solicitud de información, entrevistas, consulta, verificación documental, para validar la efectividad de la gestión, la eficiencia de los controles y las acciones adelantadas, en el tratamiento de los riesgos frente al criterio normativo aplicable.

7. VALIDACIÓN Y CONTINGENCIAS

La información contenida en el presente informe fue enviada mediante correo electrónico del 19 de noviembre de 2024, dirigido a la Secretaría General y a la Subdirección de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía, quienes presentaron comentarios al informe preliminar mediante mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre, correo electrónico del 4 de diciembre y aclaraciones adicionales el 5 de diciembre de 2024.

En el desarrollo de la auditoria se presentó como contingencia la ampliación del alcance, teniendo en cuenta que inicialmente se tenía previsto la verificación del Proceso de Provisión Transitoria, Encargos o Nombramientos Provisionales en el Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con las normas de Carrera Administrativa, de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 10 de 2020 de la CNSC.

Sin embargo, se solicitó por la Jefe de Control Interno, la revisión de los cinco aspectos contenidos en la Circular Externa 010, es decir, Gestión y cumplimiento normativo de la Subdirección de Talento Humano en la selección de personal, evaluación del desempeño laboral, procesos de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa (encargos y nombramientos provisionales), inscripción, actualización y cancelación del registro público de Carrera y conformación de la comisión de personal.

Adicionalmente, la respuesta al informe preliminar dada por la Subdirección de Talento Humano, superó el tiempo definido por la OCI, conforme al procedimiento.

En este sentido, fue necesario ajustar los tiempos de planeación, ejecución, y por consiguiente la emisión del informe preliminar y los trámites que de ello se derivan.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

8.1. Procesos de selección de personal

Fuente de criterio Normativo

Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC.

Circular Externa de la CNSC 010 de 2020: “(...) la entidad informe que no cuenta con los recursos necesarios para cofinanciar los procesos de selección que lleva a cabo la CNSC, y los Jefes de Control Interno evidencian que si se cuentan con tales recursos, deberán informarlo a esta entidad.”

Circular Externa de la CNSC 011 de 2021: “(...) Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda. En tal sentido, y para efectos de adelantar dicho reporte se deberán tener en cuenta las instrucciones dadas en el anexo técnico adjunto, que hace parte integral de la presente circular, el cual se compone de dos (2) partes:

• **Parte I: Situaciones administrativas en torno a la generación de vacancia definitiva en empleos de carrera administrativa.** Anexo en el cual se detallan las situaciones que generan vacancia definitiva y en consecuencia dan lugar al reporte y las que no.

• **Parte II: Procedimiento para el reporte de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO.** Anexo en el cual se detallan los pasos para el reporte de la vacante tanto para provisión de empleo por uso de listas como a través de un nuevo proceso de selección, así como el procedimiento para certificar el cumplimiento de requisitos para procesos de selección en la modalidad de ascenso.

Tanto el representante legal, como el jefe de la unidad de personal de la entidad, o quien haga sus veces, serán los responsables del reporte correcto y oportuno de la OPEC y su omisión constituye una violación a las normas de carrera administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.

Decreto 770 De 2021, artículo 2, *Modifíquese el artículo 2.2.11.1.3 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual quedará así:*

*"ARTÍCULO 2.2.11.1.3 **Renuncia.** Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.*

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

*Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, **que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.*** (subraya y negrilla fuera de texto)

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, caso en el cual se generará automáticamente la vacancia definitiva del mismo, o continuar en el desempeño del empleo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno. (...)

Verificación OCI: Para revisar el cumplimiento de lo previsto en la Circular Externa 010 de 2020 de la CNSC, con relación al numeral 1. *Procesos de selección de personal*, de acuerdo con la Ley 1960 de 2019, los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal deben reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, por lo que no reportar oportunamente la OPEC, constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC

En concordancia, la Circular Externa 011 de 2021 definió el procedimiento para reportar las "(...) vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el

*Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)”. Al presentarse una de las situaciones previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 que generen la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán reportar en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, “(...) **dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad**, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.”*

Por lo anterior, se seleccionó una muestra de treinta y ocho (38) cargos de la planta de personal del MME, de acuerdo con la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, correspondiente a los listados *por NOVEDADES DE PERSONAL DE INGRESO, CAMBIO O ENCARGO DE EMPLEO, NOVEDADES DE PERSONAL DE RETIRO y EMPLEOS* determinados como VACANTE DEFINITIVA, del periodo comprendido entre el 01 de enero al 30 de septiembre de 2024.

Observación: Comparada la fecha de emisión de los actos administrativos con los que se declaró la vacancia definitiva de los cargos relacionados a continuación, frente a la fecha de reporte de la novedad en SIMO, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del MME, se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del Artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, teniendo en cuenta que de los 38 empleos seleccionados en la muestra, el 100% superan los 5 días hábiles establecidos para reportar la vacancia definitiva, según el término que establece la Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40063 DEL 9/2/2022 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	09-02-22	15-12-23
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40036 DEL 10/02/2021 RENUNCIA	10-02-21	27-08-24
TECNICO OPERATIVO	3132	14	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	40261 DEL 01/03/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	01-03-23	19-10-23

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	40620 DEL 17/10/2023 VACANCIA DEFINITIVA	17-10-23	20 a 21-11-2023
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40292 DEL 6/09/2021 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	06-09-21	19-10-23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	40153 19/01/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	19-01-23	19-10-23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	40312 DEL 24/09/2021 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	24-09-21	19-10-23
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	OFICINA DE CONTROL INTERNO	40024 DEL 14/01/2022 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	14-01-22	19-10-23
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	40050 DEL 31/01/2022 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	31-01-22	19-10-23
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	SECRETARÍA GENERAL	40325 DEL 4/10/2021 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	04-10-21	19-10-23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	OFICINA DE CONTROL INTERNO	40152 DEL 19/01/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	19/01/2023	19-10-23
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	SECRETARÍA GENERAL	40052 DEL 26/02/2021 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	26/02/2021	19-10-23

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	40290 DEL 4/08/2022 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	08-04-22	19-10-23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40037 DEL 10/02/2021 RENUNCIA	10/02/2021	19-10-23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	OFICINA ASESORA JURIDICA	40621 DEL 17/10/2023 VACANCIA DEFINITIVA	17/10/2023	20 a 21/11/2023
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40352 DEL 4/11/2021 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	4/11/2021	19-10-23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	40250 DEL 17/07/2024 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	17/07/2024	Sin certificado de reporte en SIMO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	40309 DEL 05-08-24- VACANCIA DEFINITIVA	08-05-24	23-08-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	OFICINA ASESORA JURIDICA	Resolución 40613 del 13-10-23	13-10-23	23-08-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	Resolución 40187 del 06-06-2024	06-06-24	Sin certificado de reporte en SIMO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SECRETARIA GENERAL	Resolución 40244 del 12-06-24	12-07-24	23-08-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES (FICHA 56)	Resolución 40384 del 12-09-24	12-09-24	Sin certificado de reporte en SIMO
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	40262 DEL 26-07-2024 VACANCIA DEFINITIVA	26-07-24	05-09-24

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40410 DEL 11-10-2022 RENUNCA Y VACANCIA DEFINITIVA	11-10-22	27-08-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	40219 DEL 28/06/2024 VACANCIA DEFINITIVA	28-06-24	16-07-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES	40265 DEL 26/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	26-07-24	05-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	40586 DEL 25/09/2023 RENUNCIA	25-09-23	27-08-24
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	40308 DEL 5/08/2024 VACANCIA DEFINITIVA	05-08-24	05-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	40590 DEL 29/09/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	29-09-23	05-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	40449 DEL 30/06/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	30-06-23	27-08-24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40241 DEL 28/07/2021 RENUNCIA	28-07-21	05-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	40410 DEL 9/06/2023 RENUNCIA Y VACANCIA DEFINITIVA	09-06-23	05-09-24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	DIRECCION DE FORMALIZACION MINERA	40229 DEL 2/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	02-07-24	Sin certificado de reporte en SIMO
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	11	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	40230 DEL 2/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	02-07-24	Sin certificado de reporte en SIMO

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	40627 DEL 23/10/2023 VACANCIA DEFINITIVA	23-10-23	27-08-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	40263 DEL 26/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	26-07-24	Sin certificado de reporte en SIMO
TECNICO	3100	16	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	40266 DEL 26/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	26-07-24	05-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	40264 DEL 26/07/2024 VACANCIA DEFINITIVA	26-07-24	05-09-24

Fuente: listados suministrados por la Subdirección de Talento Humano NOVEDADES DE PERSONAL DE INGRESO, CAMBIO O ENCARGO DE EMPLEO, NOVEDADES DE PERSONAL DE RETIRO y VACANTE DEFINITIVA.

De acuerdo con la mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre de 2024, con el fin de ampliar algunos aspectos por parte de la Subdirección de Talento Humano, así mismo, los soportes allegados mediante correo electrónico el 4 de diciembre, para dar respuesta al informe preliminar, a continuación, se realiza el análisis correspondiente.

Análisis Oficina de Control Interno: con relación a los empleos que en el cuadro anterior registran como observación “Sin certificado de reporte en SIMO” de las OPEC 148353 Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18; 148336 Profesional Especializado, Código 2028, Grado 15; y 148342 Profesional Especializado, Código 2028, Grado 15; la Subdirección de Talento Humano remitió oficio a la Comisión Nacional del Servicio Civil, con radicado ARGO 2-2024-042225 del 3 de diciembre de 2024, registrado en la CNSC con el número 2024RE264335, en el que solicita: “(...) en el aplicativo SIMO, la habilitación de la opción de descarga del reporte de OPEC. Lo anterior teniendo en cuenta que en algunos casos el sistema no permite su descarga, se han podido identificar los siguientes:

ID único	Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para concurso de Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Ejes Temáticos	Participantes Ascensos	Eliminar
148353	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	Proyectar actos y asuntos administrativos, conceptuar en derecho, para dar seguridad jurídica al Ministerio y al sector, y defender los intereses de la Nación - Ministerio de Minas y Energía.	5	0				Ejes Temáticos		

1 - 1 de 1 resultados

Página 2 de 3
 Radicado No.: 2-2024-042225
 Fecha: 03-12-2024

ID único	Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para concurso de Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Ejes Temáticos	Participantes Ascensos	Eliminar
148336	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	Participar en la ejecución de los programas, planes y proyectos del Sector relacionados con la Minería Empresarial y la gestión administrativa de la Dirección de Minería Empresarial.	1	0				Ejes Temáticos		

1 - 1 de 1 resultados

ID único	Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para concurso de Ascensos	Reporte OPEC	Ver empleo	Ejes Temáticos	Participantes Ascensos	Eliminar
148342	2028	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	PARTICIPA EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS PERMITAN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL RECURSO HUMANO VINCULADO AL MINISTERIO RELACION CON	1	0				Ejes Temáticos		

En conclusión de lo mencionado en los párrafos anteriores, si bien es importante adelantar las gestiones ante la CNSC, para los casos en los que el sistema no emite el certificado, se recomienda que este trámite se adelante una vez se detecte que el aplicativo SIMO no emite el certificado.

Con relación a la observación correspondiente a la inoportunidad en el reporte de la vacantes definitivas en SIMO, se mantiene, con el fin de que se adelanten las acciones de mejoramiento e identificación de riesgos y controles necesarios, para subsanar la causa raíz de lo observado.

- **Reporte de vacantes definitivas para la provisión de empleos por uso de listas**

Fuente de criterio Normativo

ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Acuerdo 0165 del 12-03-2020, “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”

Acuerdo Nº 0008 del 19 de enero de 2021, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía identificado como Proceso de Selección No. 1547 del 2021- Nación 3”

Verificación OCI: Con el fin de validar el cumplimiento de lo establecido en Ley 1960 de 2020, en lo relacionado con el reporte de vacantes definitivas para la provisión de empleos por uso de listas; del listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano denominado “*PLANTA a 30-09-2024, con relación a ENCARGOS*”, se establecieron diecisiete 17 cargos, de los cuales se solicitó los actos administrativos con los que se haya declarado la vacancia definitiva.

De la revisión realizada a la información aportada por la Subdirección de Talento Humano, se informó que se encontraba en trámite la Resolución para la declaración de vacancia del cargo Profesional Universitario, Código 2044, Grado 11 de la planta de personal del MME, ubicado actualmente en la Subdirección de Talento Humano - Grupo De Gestión Laboral y Carrera Administrativa.

Así mismo, con relación al empleo Profesional Especializado Código 2028, Grado 19 del Grupo de Humanización y Bienestar, se indicó que fue ofertado en el concurso de Nación 3.

Observación: En la verificación de dieciséis (16) empleos del MME que se encuentran en situación administrativa de “ENCARGO”, se observaron debilidades en la aplicación del artículo 24 del Acuerdo 008 de 2021, Circular Externa 11 de 2021 (Anexo Técnico Parte II), al no evidenciarse oportunidad en las gestiones del uso de lista de elegibles, conforme lo establece el artículo 6 de la ley 1960 de 2019, para el cubrimiento de cargos equivalentes no convocados que surgieron posterior a la convocatoria del concurso en la misma entidad. En este sentido, el artículo 6 del Acuerdo 165 de 2020

de la CNSC, establece un término máximo de (5) días hábiles para el reporte ante la CNSC por el medio que ésta disponga, para reportar información sobre provisión y uso de listas a partir de la ocurrencia de las novedades que se presenten con relación a nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, renunciaciones y demás situaciones; plazo del que no se observa cumplimiento para los dieciséis (16) empleos relacionados a continuación:

CARGO	CODIGO	GRADO	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	11	EN TRAMITE		Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	40233 DEL 4-07-2024	25-08-23	17-09-24
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	40346 DEL 27-08-2024	27-08-2024	Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	40613 DEL 13-10-2023	13/10/2023	23-08-24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	7	40174 DEL 31-01-2023	31/01/2023	Sin certificado de reporte
TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	40362 DEL 02-09-2024	09-02-24	Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	40232 DEL 4-07-2024	07-04-24	Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	40233 DEL 16-07-2021	16/07/2021	Sin certificado de reporte
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	40420 DEL 09-10-2024	10-09-24	Sin certificado de reporte
ASESOR	1020	10	40627 DEL 24-10-2023	23/10/2023	Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	40387 DEL 17-09-2024	09-11-24	17-09-24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	40419 DEL 09-10-2024	10-09-24	Sin certificado de reporte
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	40342 DEL 27-08-2024	27/08/2024	17-09-24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	40332 DEL 20-08-2024	20/08/2024	Sin certificado de reporte
TECNICO OPERATIVO	3132	9	40337 del 20-10-2021	20/10/2021	Sin certificado de reporte

CARGO	CODIGO	GRADO	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha Resolución Declaración Vacancia Definitiva	Fecha del reporte OPEC en SIMO según certificado del empleo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	40616 del 13-10-2023	13/10/2023	17-09-24

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano NOVEDADES DE PERSONAL DE INGRESO, CAMBIO O ENCARGO DE EMPLEO (01-01-2024 AL 30-09-2024)

Si bien el artículo 2.2.5.3.2 del decreto 1083 de 2015, establece un orden para la provisión definitiva de los empleos:

“(...) La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*
- 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*
- 4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*

2. *Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*

3. *Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*

4. *Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

En este mismo sentido, la Circular Externa 0011 de 2021, emitida por la CNSC, en el Anexo Técnico Parte II, establece:

“(…) En caso de existir servidores con nombramiento en encargo o provisionalidad, el rol cargador deberá diligenciar la información a través de la opción “Detalle de la Provisión Transitoria” en el botón “Crear”

Es decir que, si la vacante se encuentra provista transitoriamente, no exime el deber de reportarse.

Concordante con lo anterior, los párrafos tercero y cuarto artículo 2.2.5.3.2. del 1083 de 2015, también determina:

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el párrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo.

PARÁGRAFO 4. La administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el párrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.”

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 498 de 2020)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00849 de 2017)”

Solicitud de la Subdirección de Talento Humano: En atención con lo solicitado en la mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre de 2024, se retira de este informe, certificación suscrita por la Subdirectora de Talento Humano del 29 de octubre de 2024.

Análisis de la Oficina de Control Interno: se mantiene la observación con relación a la inoportunidad en el reporte de vacantes definitivas en la provisión de empleos por

uso de listas, para que se implementen las acciones de mejoramiento, e identificación de riesgos y controles necesarios, con el fin de subsanar las causas que dieron lugar a lo observado.

- **Disponibilidad de recursos presupuestales para cofinanciar nuevos procesos de selección**

En lo relacionado con solicitud de recursos con el fin de cofinanciar un nuevo proceso de selección, a llevar a cabo por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para someter a concurso las vacantes de carrera administrativa determinadas como definitivas en la planta de personal del MME, se solicitó a la Subdirección de Talento Humano adjuntar los soportes documentales del trámite correspondiente.

Para lo anterior, la Subdirección de Talento Humano manifestó: “Se informa que el Ministerio de Minas y Energía, hizo parte del Proceso de Selección Nación 3, razón por la cual las Listas de Elegibles aún están vigentes y teniendo en cuenta la normatividad se están haciendo los respectivos Usos de Lista autorizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Por lo anterior, los recursos que se han solicitado es para Uso de Listas de Elegibles los cuales están asignados en el CDP 99324 ”

		Reporte Certificado de Disponibilidad Presupuestal Comprobante		Usuario Solicitante: MHforzco Unidad ó Subunidad Ejecutora Solicitante: 21-01-01-000 Fecha y Hora Sistema: 2024-05-17-2:13 p. m.		FABIAN FELIPE OROZCO DUARTE MME GESTION GENERAL	
CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL							
El suscrito Jefe de Presupuesto CERTIFICA que existe apropiación presupuestal disponible y libre de afectación en los siguientes "Ítems de afectación de gastos"							
Número:	99324	Fecha Registro:	2024-05-17	Unidad / Subunidad ejecutora:	21-01-01-000 MME GESTION GENERAL		
Vigencia Presupuestal	Actual	Estado:	Generado	Tipo:	Gasto	Uso Caja Menor	Ninguno
Valor Inicial:	29.900.000,00	Valor Total Operaciones:	0,00	Valor Actual:	29.900.000,00	Saldo x Comprometer:	29.900.000,00
						Vr. Bloqueado	0,00
SOLICITUD DE CERTIFICADO DE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL				AUTORIZACION DE ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS			
Número:	99324	Fecha Registro:	2024-05-17	Número:	Modalidad de contratación:	Tipo de contrato:	
ITEM PARA AFECTACION DE GASTO							
DEPENDENCIA	POSICION CATALOGO DE GASTO	FUENTE	RECURSO RECURSO	SITUAC.	FECHA OPERACION	VALOR INICIAL	VALOR OPERACION
0000 MME - GESTION GENERAL	A-02-02-02-008-005 SERVICIOS DE SOPORTE	Nación	10	CSF			
						VALOR ACTUAL	SALDO X COMPROMETER
							VALOR BLOQUEADO
					Total:	29.900.000,00	0,00
						29.900.000,00	29.900.000,00
							0,00
Objeto: GGA-PAGO DEL USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES DE LOS EMPLEOS VACANTES NO CONVOCADOS EN EL PROCESO 1547 DE 2021 - NACION 3							

9.2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.

Fuente de criterio Normativo

Ley 909 de 2004, artículo 40: establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra facultada para desarrollar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño, que deberá ser adoptado por las entidades mientras éstas desarrollan sus propios sistemas.

Acuerdo 617 de 2018, expedido por CNSC: rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral, que inició el 1º de febrero de 2019 y derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

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

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Omisión del evaluador. De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

PARÁGRAFO. La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.

(...) **ARTÍCULO 5º. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL.** Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Verificación OCI: Con relación al segundo criterio definido en la Circular Externa 010 del 2020 de la CNSC, para verificar el cumplimiento de lo establecido en cuanto al proceso en debida forma y tiempos de la concertación de compromisos funcionales, comportamentales y la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa. De la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano con relación a este aspecto, se seleccionaron 11 empleos registrados en *Periodo de Prueba* y 13 empleos en *Propiedad y Encargo*, observándose lo relacionado a continuación:

De los 11 empleos en periodo de prueba, seleccionados en la muestra, respecto al Profesional Especializado, Código 2028, Grado 14 del Despacho del Secretario General, se informó que “*Presenta error al descargar los compromisos, se pondrá caso ante la CNSC por la Subdirección de Talento Humano*”. En cuanto a los empleos Auxiliar Administrativo, Código 4044 de la Dirección de Formalización Minera, Grado 13, Secretario Ejecutivo, Código 4210, Grado 18 de la Oficina de Control Disciplinario Interno y Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18 de la Oficina Asesora Jurídica, aún no habían terminado el periodo de prueba.

Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC para la concertación de compromisos de empleados en periodo de prueba y en propiedad del MME, durante el periodo objeto de auditoría, relacionados a continuación; afectando lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 3º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(..) **ARTÍCULO 3º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.:

EN PERIODO DE PRUEBA

Ubicación Actual	Fecha de Posesión Empleo Actual	Fecha Fin Periodo de Prueba (180 días)	Cargo	Código	Grado	Fecha Concertación Compromisos	Días hábiles desde posesión a concertación (15 días hábiles siguientes a la posesión)
OFICINA DE ASUNTOS AMBIENTALES Y SOCIALES	18-03-24	17-09-24	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	07-05-24	32
OFICINA ASESORA DE JURIDICA	02-07-24	01-01-25	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	01-08-24	22

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

De acuerdo con la mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre de 2024, con el fin de ampliar algunos aspectos por parte de la Subdirección de Talento Humano, así mismo, los soportes allegados mediante correo electrónico el 4 de diciembre, para dar respuesta al informe preliminar, a continuación, se realiza el análisis correspondiente.

Respuesta Subdirección de Talento Humano: “Evidencias solicitud concertación funcionarios

A continuación, adjunto los correos o chat que se envía a los funcionarios solicitando los compromisos, sin embargo, solicitamos por favor se revisen las fechas porque los días hábiles transcurridos se deben contar una vez finalicen los 15 días hábiles que tienen los funcionarios de plazo y están contemplados en la norma para concertar los compromisos y en el informe se están contando desde el día de la posesión, esto para el caso de los servidores que se encontraban en periodo de prueba; así mismo se debe tener en cuenta que para los funcionarios que se encuentran en propiedad se debe tener presente que no se puede concertar compromisos sin antes tener la calificación definitiva.

Igualmente, informamos que los retrasos presentados en la aprobación de las concertaciones se deben a demora por parte de evaluador en aprobarlas y no por errores en el aplicativo.

Profesional 2028-19 OAAS

Son 16 días hábiles que se pasó para la concertación no 32, toda vez que la demora se toma a partir de la finalización de los 15 días hábiles que tiene para concertar.

Calificaciones Definitivas - EDL funcionarios de carrera



IVONNE MARITZA RUIZ HERNANDEZ

Mié 24/04/2024 10:42

Para: OSCAR IVAN SILVA HERNANDEZ; MARIA FERNANDA RAMIREZ LOPEZ;
ANGIE PAOLA BERMUDEZ GUTIERREZ; DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ

CC: LUZ DARY CARMONA MORENO; y 5 más

Buenos días

Revisando en el aplicativo EDL de la CNSC se evidencia que a la fecha no se encuentran las calificaciones definitivas correspondientes al periodo 2023- 2024 y las concertaciones de compromisos del periodo 2024-2025, teniendo en cuenta que el plazo ya se venció, solicitamos por favor sean remitirlas tanto las evaluaciones como las concertaciones debidamente firmadas tanto por el evaluador y el evaluado a más tardar el día viernes 26 de abril.

@DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ solicitamos remitas la concertación de compromisos por periodo de prueba debidamente firmados.

Agradecemos su colaboración y quedamos atentos a cualquier duda.

Cordialmente



Profesional Universitario
Ivonne Ruiz Hernández
imruiz@minenergia.gov.co
Teléfono: (601) 2200300
Calle 43 No. 57-31 CAN. Bogotá, Colombia
www.minenergia.gov.co

Responder

Responder a todos

Reenviar

DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ Chat Compartida

26/8 8:39 a. m.
Hola Dayro buenos días!

hablas con Carolina de Talento Humano, te escribo porque quiero saber si tu concertaste los compromisos en la plataforma de EDL de la CNSC.

DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ 26/8 8:43 a. m.
Buenos días Lay Carolina, si claro yo concerté los compromisos en plataforma EDL.

26/8 8:43 a. m. Editado
tu los radicaste y los enviaste aquí a la subdirección ?
necesito ese radicado y tu concertación para dejar la trazabilidad

DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ 26/8 8:45 a. m.
No, lo recuerdo, pero si revisas la plataforma se encuentran concertados

26/8 8:45 a. m.
por favor los puedes radicar a: este correo firmados por tu y tu jefe a este correo: menergia@minenergia.gov.co
y dirigidos a la subdirección

DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ 26/8 8:46 a. m.
Ok

26/8 8:46 a. m.
esto mismo lo debes hacer cuando te hagan la evaluación del periodo de prueba
para poder remitir a la cns
muchas gracias !

DAYRO ALBERTO ACEVEDO ORTIZ 26/8 8:47 a. m.
Vale

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

Profesional Especializado 2028-18 OAJ

Son 6 días hábiles que se pasó para la concertación no 22 como aparece en el informe.

8/7 7:46 a. m.

Hola Mariana ya te creo creado el usuario en el aplicativo de EDL puedes ingresar a [EDL-APP v2.13.1 \(cnsc.gov.co\)](#) tu usuario y contraseña son tu numero de documento. si tienes dudas para conectarte me avisas

MARIANA DUQUE GOMEZ 8/7 7:50 a. m.

gracias

hay algún instructivo de eso?

8/7 7:53 a. m.

umm tal vez en la pagina de la comisión haya algun video

instructivo

miércoles, 24 de julio

MARIANA DUQUE GOMEZ 24/7 9:15 a. m.

Ivonne, hola, cómo estás?

24/7 9:19 a. m.

Hola muy bien y tu

MARIANA DUQUE GOMEZ 24/7 9:20 a. m.

Bien muchas gracias

24/7 9:20 a. m.

me alegro

MARIANA DUQUE GOMEZ 24/7 9:20 a. m.

Ivonne una preguntita, con el tema de los compromisos, luego de que yo los suba el jefe los debe aprobar? o cómo ese trámite

24/7 9:21 a. m.

si una vez tu los cargues en el aplicativo con el usuario de él los aprueba

y despues aprobados tú los decargas los firman ambos

ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO: Se acepta lo manifestado en la respuesta al informe preliminar por la subdirección de Talento Humano, con relación al tiempo transcurrido a partir de los 15 días hábiles que estable la normativa para la concertación de compromisos, después del día de posesión de los funcionarios de los empleos Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19 de la Oficina De Asuntos Ambientales Y Sociales; y el Profesional Especializado, Código 2028, Grado 18 de la Oficina Asesora Jurídica, teniendo en cuenta que la inoportunidad fue de 16 y 6 días hábiles respectivamente.

Ahora bien, respecto al correo dirigido a la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, el 24 de abril de 2024, por la Subdirección de Talento Humano, es de tener en cuenta que la oportunidad para realizar en término la concertación, fue hasta el 1 de abril de 2024. En este sentido, se recomienda a la Subdirección de Talento Humano en atención a su rol como segunda línea de defensa, continuar fortaleciendo la gestión de manera preventiva con respecto a las alertas, tanto a los evaluadores como a los evaluados, con el fin de prevenir el vencimiento del término establecido para la concertación de compromisos y demás trámites que de ello se deriven.

Por lo anterior, se ratifica la observación para las dependencias responsables de la concertación de objetivos (OASS y OAJ), teniendo en cuenta que no se dió cumplimiento en el término de 15 días hábiles a partir de la posesión para la concertación de compromisos, por lo cual es necesario definir las acciones de mejoramiento y la identificación de riesgos y controles correspondientes para subsanar las causas que dieron lugar a lo observado.

De acuerdo con lo anterior, se modifica la observación quedando así:

“Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC para la concertación de compromisos de empleados en periodo de prueba y en propiedad del MME, por parte de los evaluadores, durante el periodo objeto de auditoría, relacionados a continuación; afectando lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 3º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(..) **ARTÍCULO 3º. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS.** Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.: (...)”

EN PROPIEDAD

UBICACION ACTUAL	FECHA DE POSESIÓN EMPLEO ACTUAL	CARGO	CODIGO	GRADO	Fecha de concertación de Compromisos	Días hábiles transcurridos desde el (Plazo máximo 22 de febrero de 2024) para concertación compromisos
SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	4-may-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	15-08-2024	116
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10-feb-23	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	30-07-24	105
DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	2-feb-23	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	26-08-24	122
OFICINA ASESORA DE JURIDICA	8-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	07-03-24	10
DIRECCION DE HIDROCARBUROS	3-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	29-Abr-24	44
DIRECCIÓN DE FORMALIZACION MINERA	2-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	02-05-24	46

UBICACION ACTUAL	FECHA DE POSESIÓN EMPLEO ACTUAL	CARGO	CODIGO	GRADO	Fecha de concertación de Compromisos	Días hábiles transcurridos desde el (Plazo máximo 22 de febrero de 2024) para concertación compromisos
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	19-09-24	140
DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	3-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	30-Ago-24	126
DIRECCION DE HIDROCARBUROS	2-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	10-07-24	91

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

PROPIEDAD PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-23

Se presento demora en la concertación debido a que se estaba definiendo si concertaba sobre las funciones del profesional o del coordinador.

SECRETARIO EJECUTIVO 4210- (15) SAF

ANDREA CAROLINA APARICIO ESTUPIÑAN – se debía terminar la calificación para que pudiera concertar, se presentó demora en la evaluación, te adjunto chat.

Andrea buenos días, espero que te encuentres muy bien. es posible que cuando tengas un tiempo, me avises para comentarte un tema de evaluación de desempeño

ANDREA NATALY ALBA SALAMANCA 20/2 12:13 p. m.



Hola si señora

Ahora más tarde te escribo

20/2 1:24 p. m.

Bueno

ANDREA NATALY ALBA SALAMANCA 20/2 3:30 p. m.



Ivone estoy en reunion pero porfa me puedes escribir por aquí lo que me ibas a acomentar

20/2 3:48 p. m.

Si es que hay una funcionaria APARICIO ESTUPIÑAN ANDREA CAROLINA, ella estaba en el CADA pero por apoyo funcional ahora esta en la Dirección de Formalización Minera, en la EDL se debe calificar como se hizo con Jhonathan una parcial eventual y luego yo la cambio en el aplicativo para que la califiquen los demás días en la DFM

ANDREA NATALY ALBA SALAMANCA 20/2 3:51 p. m.



Ahh listo

Sabes hasta qué fecha?

Hola Andrea buenos días, espero que te encuentres muy bien, tú me confirmas si ya entraste al aplicativo a aceptaste la califixacion

ANDREA CAROLINA APARICIO ESTUPINAN 25/4 9:19 a. m.

Hola Ivonne buenos días, si señora, ese mismo día acepté la calificación jejeejeeje

25/4 9:20 a. m.

pero no has concertado

los nuevos

ANDREA CAROLINA APARICIO ESTUPINAN 25/4 9:21 a. m.

No esos no, es que aun no he podido hablar con la jefe para concertar los nuevos

25/4 9:22 a. m.

ah ok

Enviar A la lista

SE 19 - AVILA OROZCO JHONATHAN MAURICIO – al funcionario lo calificaron en la SAF hasta el día 24 de junio de 2024. Por tal razón se presentó demora en la concertación de los nuevos compromisos. Te adjunto chat, en donde se solicita la calificación.

ML **MARTHA CATALINA CAMACHO LIS** Chat Compartida

Esperame ya prendo el pc

17/6 5:34 p. m.
bueno

lunes, 24 de junio

24/6 9:48 a. m.
Hola Cata buenos días espero que estes muy bien

MARTHA CATALINA CAMACHO LIS 24/6 9:48 a. m.
Holaaa
Cómo estás??

24/6 9:49 a. m.
un favor a Jonathan avila le hiciste calificación

MARTHA CATALINA CAMACHO LIS 24/06/2024 9:49 a. m.
Cómo estás??
Bien Cata muchas gracias

MARTHA CATALINA CAMACHO LIS 24/6 9:49 a. m.
IVONNE MARITZA RUIZ HERNANDEZ 24/06/2024 9:49 a. m.
un favor a Jonathan avila le hiciste calificación
La parcial de Andrea
Si?

24/6 9:49 a. m.
si
la parcial y definitiva del ii semestre

MARTHA CATALINA CAMACHO LIS 24/6 9:55 a. m.
Siii sra ya reviso si le genere la definitiva

24/6 9:58 a. m.
pero recuerda que primero debes hacer la parcial

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-13 Se presento demora tanto en la evaluación por consiguiente también en la concertación por parte del evaluador.

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19 Se presento demora por parte del jefe para aprobar concertación.

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-12 Se presento demora por parte del jefe para aprobar concertación.”

Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, para la evaluación parcial del primer semestre de 2024 de empleados en propiedad, relacionados a continuación; en contravía con lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 5º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(...) **ARTÍCULO 5º. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL.** Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. (...)”

ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO: De acuerdo con la mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre de 2024, con el fin de ampliar algunos aspectos por parte de la Subdirección de Talento Humano, así mismo, los soportes allegados mediante correo electrónico el 4 de diciembre, para dar respuesta al informe preliminar, a continuación, se realiza el análisis correspondiente.

En este sentido se modifica la observación quedando de la siguiente manera:

Observación: Se evidenciaron debilidades de oportunidad en el término definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, por parte de los evaluadores, para la evaluación parcial del primer semestre de 2024 de los empleados en propiedad, relacionados a continuación; afectando lo establecido en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 5º del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “(...) **ARTÍCULO 5º. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERÍODO ANUAL.** Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. (...)”

EN PROPIEDAD

CEDULA	UBICACION ACTUAL	FECHA DE POSESIÓN EMPLEO ACTUAL	CARGO	CODIGO	GRADO	Fecha de Evaluación 1er semestre	Días hábiles transcurridos desde (Plazo máximo 23 de agosto de 2024) para evaluación del 1er semestre 2024
1.010.201.376	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	10-feb-23	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	15	02-09-24	6
14.135.706	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	2-feb-23	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	19	26-08-24	1
17.959.305	DIRECCIÓN DE FORMALIZACION MIMNERA	2-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	26-08-24	1
92.507.178	DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	14-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	29-Ago-24	4
71.593.019	DIRECCION DE MINERIA EMPRESARIAL	6-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	26-08-24	3
8.402.214	DIRECCION DE ENERGIA ELECTRICA	3-feb-23	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	03-09-24	2

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO: Las aclaraciones dadas por la Subdirección de Talento Humano para los casos citados en los párrafos que preceden, permiten mantener la observación, teniendo en cuenta que no se dió cumplimiento en el tiempo establecido para la evaluación parcial del primer semestre en el aplicativo

EDL, por parte de los evaluadores: Subdirección Administrativa y Financiera, Despacho del Secretario General, Dirección de Minería Empresarial, Dirección de Energía Eléctrica; por lo cual, es necesario definir las acciones de mejoramiento y la identificación de riesgos y controles respectivos para subsanar las causas que dieron lugar a lo observado.

Así mismo, se recomienda a la Subdirección de Talento Humano, en atención a su rol de segunda línea de defensa, fortalecer las gestiones con relación a las alertas, previo a las fechas de vencimiento para la concertación de compromisos, y evaluaciones parciales, con el fin de prevenir el vencimiento del término establecido para lo correspondiente.

9.3. Procesos de provisión transitoria

Fuente de criterio Normativo:

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, indica que los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados en empleos de superior jerarquía al que ostentan en titularidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos contemplados en esta norma.

Circular 10 de 2020, Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa.

Verificación OCI: Se suministró un archivo en PDF por la Subdirección de Talento Humano, denominado “*NOVEDADES DE PERSONAL DE ENCARGO (01-01-2024 AL 30-09-2024)*” con un listado de catorce (14) empleos en provisión transitoria, en el periodo objeto de auditoría, acompañado de los respectivos formatos de VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS ENCARGO_TH-F-11_V-2_22/04/2021, en los que se observa la validación de cumplimiento de requisitos, realizada por la Subdirección de Talento Humano.

Con el fin de constatar la aplicación de lo definido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, el cual fue modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, se tomó una muestra aleatoria de diez (10) empleos del listado “*NOVEDADES DE PERSONAL DE ENCARGO (01-01-2024 AL 30-09-2024)*”, verificando en el aplicativo SIGEP II los soportes de educación y experiencia laboral, de acuerdo con los requisitos definidos para cada empleo a proveerse mediante la figura de encargo, en el “*Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales establecido para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía*” correspondiente. Respecto a la verificación de la existencia de sanciones disciplinarias y evaluación del desempeño

laboral, para esta muestra se tomó la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, registrada en los formatos de análisis para cada empleo.

De la verificación realizada al proceso de provisión transitoria del MME, en el periodo objeto de auditoría, se concluye que, no se encontraron inconsistencias, en cuanto a los requisitos de formación educativa y experiencia laboral para los diez (10) empleos de la muestra.

Con relación a lo definido en la Circular externa 010 de la CNSC en el numeral 3. frente al proceso de provisión Transitoria “(...) *Es de señalar que no deben hacer pronunciamiento frente a casos puntuales de encargo o nombramiento provisional, pues eventualmente, por mandato legal, tendrían que intervenir para dirimir el empate en una reclamación laboral ante la Comisión de Personal de la entidad. (...)*”. Se solicitó los soportes de trazabilidad y toma de decisiones de los casos de encargo o nombramiento provisional en los que se haya presentado empate en una reclamación laboral, que haya sido dirimida ante la Comisión de Personal de la Entidad.

La Subdirección de Talento Humano, manifestó que “(...) *una vez validado con los soportes de las sesiones ordinarias de Comisión de Personal durante el periodo objeto de la auditoria, no se han presentado reclamaciones de servidores a la Comisión de Personal en virtud de las funciones establecidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004.*”

9.4. Inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa.

Fuente de criterio Normativo:

Ley 909 de 2004, artículo 11: establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, es la entidad responsable de administrar, organizar y actualizar el Registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa.

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.7.3: establece que una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación deberán ser presentadas ante la CNSC únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, siguiendo para tal efecto, el procedimiento establecido en las Circulares 3 y 4 de 2016 expedidas por la CNSC que contienen las instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación y corrección en el Registro Público de Carrera Administrativa.

Circular 2016000000037 del 18 de mayo de 2016: expedida por la CNSC, que tiene por asunto el procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en Registro Público de Carrera Administrativa.

Verificación OCI: Del archivo suministrado por la Subdirección de Talento Humano, denominado *PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024*, se tomó una muestra aleatoria de dieciséis (16) empleos que durante el periodo objeto de auditoría, presentaron novedades de ingreso y retiro, con el fin de validar el cumplimiento de las anotaciones y correcciones a partir de la ocurrencia de la novedad, en el registro Público de servidores inscritos en carrera administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles, establecidos en la Circular 2016000000037 del 18 de mayo de 2016.

Para lo cual se solicitó la relación de la inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa realizados durante la vigencia 2024; así como, los soportes de solicitudes radicadas ante la CNSC para la inscripción, actualización y cancelación del registro público de carrera administrativa de las novedades seleccionadas en la muestra.

Observación: Se evidenciaron debilidades en el cumplimiento del término establecido en la Circular 2016000000037 del 18 de mayo de 2016, para el trámite de las solicitudes de inscripción, actualización, cancelación, anotaciones de comisiones de servicios y correcciones en Registro Público de Carrera Administrativa - RPCA, al evidenciarse que las novedades de ingreso y retiro relacionados a continuación superaron los 15 días hábiles para el trámite del reporte a partir de la novedad:

RPCA INGRESO

Cargo	Código	Grado	Dependencia	Fecha Nombramiento	Fecha Fin Periodo De Prueba 180 Días	Fecha del reporte, ante la CNSC	Validación días hábiles del reporte a partir de la novedad
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-01-24	14-07-24	10-09-24	40
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-02-24	14-08-24	28-10-24	51
TECNICO OPERATIVO	3132	14	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27

Cargo	Código	Grado	Dependencia	Fecha Nombramiento	Fecha Fin Periodo De Prueba 180 Días	Fecha del reporte, ante la CNSC	Validación días hábiles del reporte a partir de la novedad
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	OFICINA DE CONTROL INTERNO	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	15-02-24	14-08-24	10-09-24	27
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	OFICINA DE CONTROL INTERNO	18-03-24	17-09-24	23-10-24	25

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO: En atención a lo manifestado por la Subdirección de Talento Humano en la mesa de trabajo realizada el 3 de diciembre y la información complementaria aportada el 4 de diciembre, mediante correo electrónico, en lo relacionado con el cumplimiento del término definido para la inscripción en el registro público de carrera, teniendo en cuenta que éste empieza a partir de la radicación de la evaluación de desempeño laboral del periodo de prueba del servidor público, se realizó nuevamente la validación del cumplimiento de dicho tiempo, determinándose lo siguiente:

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	FECHA NOMBRAMIENTO	FECHA FIN PERIODO DE PRUEBA	FECHA REPORTE POR S TH	FECHA RADICACIÓN EVALUACIÓN EN STH	RADICADO EN STH	VALIDACIÓN DÍAS RADICACIÓN NOVEDAD (Circular 3 de 2016 CNSC- 15 Días hábiles)
-------	--------	-------	-------------	--------------------	-----------------------------	------------------------	------------------------------------	-----------------	---

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	FECHA NOMBRAMIENTO	FECHA FIN PERIODO DE PRUEBA	FECHA REPORTE POR S TH	FECHA RADICACIÓN EVALUACIÓN EN STH	RADICADO EN STH	VALIDACIÓN DÍAS RADICACIÓN NOVEDAD (Circular 3 de 2016 CNSC- 15 Días hábiles)
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-01-24	14-07-24	10-09-24	09-09-24	1-2024-039411	OPORTUNA
CONDUCTOR MECANICO	4103	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-02-24	14-08-24	28-10-24	28-10-2024	1-2024-048387	OPORTUNA
TECNICO OPERATIVO	3132	14	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	15-02-24	14-08-24	10-09-24	06-09-24	1-2024-039452	OPORTUNA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	04-09-24	1-2024-038748	OPORTUNA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	06-09-24	1-2024-039198	OPORTUNA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	OFICINA ASESORA DE JURIDICA	15-02-24	14-08-24	10-09-24	06-09-24	1-2024-039260	OPORTUNA
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	OFICINA DE CONTROL INTERNO	15-02-24	14-08-24	10-09-24	06-09-24	1-2024-039314	OPORTUNA
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	DIRECCION DE HIDROCARBUROS	15-02-24	14-08-24	10-09-24	04-09-24	1-2024-038896	OPORTUNA

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	FECHA NOMBRAMIENTO	FECHA FIN PERIODO DE PRUEBA	FECHA REPORTE POR S TH	FECHA RADICACIÓN EVALUACIÓN EN STH	RADICADO EN STH	VALIDACIÓN DÍAS RADICACIÓN NOVEDAD (Circular 3 de 2016 CNSC- 15 Días hábiles)
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	OFICINA DE CONTROL INTERNO	18-03-24	17-09-24	23-10-24	21/10/2024	1-2024-046877	OPORTUNA

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

Lo anterior, desvirtúa la observación, por lo tanto, se retira lo manifestado por la OCI con relación a lo indicado sobre la oportunidad en la inscripción en el registro público de carrera.

RPCA RETIRO

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA	Resolución Vacancia Definitiva	Fecha de la novedad	Fecha del reporte, ante la CNSC	Validación días hábiles a partir de la novedad
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	23	OFICINA ASESORA JURIDICA	Resolución 40613 DEL 13-10-23	13-10-23	25-10-24	243
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	Resolución 40187 del 06-06-2024	06-06-24	22-10-24	96
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	SECRETARIA GENERAL	Resolución 40244 del 12-06-24	12-06-24	22-10-24	92
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	OFICINA DE ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES (FICHA 56)	Resolución 40384 del 12-09-24	12/9/2024	22-10-24	27

Fuente: listado suministrado por la Subdirección de Talento Humano PLANTA Y NOVEDADES DE PERSONAL A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

ANÁLISIS OFICINA CONTROL INTERNO: Respecto a la observación registrada en el cuadro anterior, sobre la cancelación del registro público de carrera administrativa, la Subdirección de Talento Humano no aportó información adicional en la respuesta al

informe preliminar, en este sentido, se mantiene lo indicado respecto a la inoportunidad en el reporte para los casos registrados en el cuadro anterior, con el fin de que se adelanten las acciones de mejoramiento e identificación de riesgos y controles necesarios, para subsanar la causa de lo observado.

9.5. Conformación de las Comisiones de Personal

Fuente de criterio Normativo:

Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.14.2.13 establece que la Comisión de Personal es un órgano colegiado de dirección y gestión del empleo público y de la gerencia pública, de carácter bipartito. Está conformada por dos representantes de la entidad designados por el nominador y dos representantes de los empleados elegidos por votación directa de éstos, por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de comunicación de la elección.

Así mismo **el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015** establece, que para la elección de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal y sus suplentes, el Jefe de la entidad convocará a elecciones con una antelación no inferior a treinta (30) días hábiles al vencimiento del respectivo periodo.

Verificación OCI: La OCI mediante radicado 3-2023-037875 del 21 de diciembre de 2023, realizó seguimiento a la conformación de la Comisión de Personal del MME, en el que fueron cotejados los siguientes aspectos:

- Se realizó convocatoria a elecciones para elegir los representantes de los empleados ante la Comisión de personal del MME, para el periodo 2023-2025, mediante Resolución 01056 del 29 de septiembre de 2023, la cual fue divulgada en la cartelera de la Subdirección de Talento Humano el 2 de octubre de 2023.
- Se convocó a elecciones el 8 de noviembre de 2023, con 30 días hábiles de anticipación al vencimiento del periodo 2021-2023, conforme con lo indicado en el artículo 2.2.14.2.1 del Decreto 1083 de 2015. Los postulados e inscritos se dieron a conocer mediante correo Vivo Minenergía el 19 de noviembre de 2023.
- Se constató, que la evaluación de acreditación de calidad de candidatos inscritos se llevó a cabo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.14.2.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2 de la Resolución 40625 del 25 de julio de 2019.
- La lista de votantes habilitados para participar en los escrutinios se publicó el 3 de noviembre de 2023, en la cartelera del cuarto piso de las instalaciones del MME.

- Mediante Resolución 01456 del 21 de noviembre de 2023 se conformó la Comisión de personal del MME, para el periodo comprendido entre 2023- 2025, de acuerdo con el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 3 del Decreto 498 de 2020.
- Mediante correo electrónico del 22 de noviembre de 2023 la Subdirección de Talento Humano, comunicó a los representantes elegidos la Resolución 01456 del 21 de noviembre de 2023.

9.6. RIESGOS IDENTIFICADOS POR LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Los riesgos identificados por la Subdirección de Talento Humano, en el Mapa de Riesgos del MME vigente son los siguientes:

Tipología del Riesgo	Descripción del Riesgo	Descripción del Control
Corrupción	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros por revelar información reservada y/o clasificada de expedientes laborales a terceros no titulares	El coordinador y profesional designado del Grupo de Pensiones y Entidades Liquidadas realiza la verificación de la solicitud de información con el fin de evitar la suplantación de identidad; una vez la solicitud cumple con los requisitos se solicita anexar mayor información y se procede a entregar información requerida. Si la solicitud no cumple con los requerimientos se informa al peticionario
Gestión	Posibilidad de afectación económico y reputacional por fuga de conocimiento debido a entrega inadecuada del cargo	El coordinador del Grupo de Gestión Laboral y Carrera Administrativa realiza la verificación del diligenciamiento del formato de control de documento, de los empleados que ya no harán parte de la carrera administrativa; en caso que no se cuente con el documento se solicitará al jefe inmediato el documento hasta obtener el documento

Fuente: SIG – Sistema Integrado de Gestión de MME

Si bien la Subdirección de Talento Humano tiene identificados los riesgos mencionados en el cuadro anterior, no se evidenció un riesgo relacionado con la oportunidad en el reporte de información a las entidades que lo exijan.

CONCLUSIONES

- El 100% de la muestra seleccionada para constatar el reporte de las vacancias definitivas en SIMO, superan los 5 días hábiles establecidos por la CNSC.
- El 69% de la muestra de vacantes definitivas, para la provisión de empleos por uso de listas, no cuentan con certificado de reporte en SIMO; y el 31% superan los 5 días hábiles establecidos por la CNSC, para el reporte.
- El 54% de los empleos de la muestra seleccionada, presenta oportunidad en el tiempo legal definido por la CNSC para la concertación de compromisos por parte de los evaluadores.
- El 71% de los empleos seleccionados en la muestra, registró oportunidad en el término establecido por la CNSC, para la Evaluación del Desempeño Laboral del primer semestre de 2024 por parte de los evaluadores.
- El 69% de la muestra seleccionada de novedades registradas como ingreso y retiro, en cuanto a inscripción, actualización y cancelación presentó oportunidad en el Registro Público de Carrera Administrativa, de acuerdo con el tiempo para el reporte determinado por la CNSC.
- Con relación al proceso de provisión transitoria, el 100% de la muestra seleccionada, registró cumplimiento y aplicación de controles en la verificación de requisitos.
- En noviembre de 2023, se conformó la Comisión de personal del MME, para el periodo comprendido entre 2023- 2025.

RECOMENDACIONES

- Continuar fortaleciendo los controles respecto al registro en los actos administrativos con los que se declaran las vacancias definitivas, el término establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el reporte de la novedad en SIMO, en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del MME.
- A la Subdirección de Talento Humano, seguir fomentando las campañas preventivas al interior del MME, para el registro oportuno de compromisos concertados y

evaluaciones de desempeño en el aplicativo EDL; y a las dependencias que no cumplieron con los términos establecidos para la concertación y evaluaciones parciales implementar controles que aseguren el cumplimiento de estos plazos, de acuerdo con lo definido en la normativa correspondiente.

- Considerar en el ejercicio de identificación de riesgos del proceso de gestión del talento humano, la oportunidad en el reporte de información ante la CNSC y demás entidades que así lo exijan.
- Con relación a la gestión del riesgo, fortalecer la evaluación de variables y generación de evidencias en la aplicación de los controles relacionados con los aspectos referidos como observación en este informe.

10. FIRMAS


JULIE ANDREA SOTO LAVERDE
Jefe Oficina de Control Interno


SANDRA MILENA BONILLA RODRÍGUEZ
Profesional Especializado Oficina de Control Interno