

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

**AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO
LEY 581 DE 2000 – LEY DE CUOTAS**

**PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA MUJER EN CARGOS DE
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL NIVEL
DIRECTIVO EN EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
VIGENCIA 2020**

BOGOTÁ D.C., SEPTIEMBRE DE 2020

**OCI-INFORME-2020-086
TRD 1.15.9 Cuotas**

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	CLIENTES.....	3
4.	EQUIPO DE TRABAJO	4
5.	CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.....	4
5.1	FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.....	4
5.2	NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO	4
6.	METODOLOGÍA.....	5
6.1	MEDICIÓN DEL RIESGO	5
6.2	MEDICIÓN DEL CONTROL	6
6.3	MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	6
6.4	CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN.....	7
6.5	VALIDACIÓN.....	7
7.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	7
7.1	MÁXIMO NIVEL DECISORIO.....	7
7.1.1	Criterio Normativo	7
7.1.2	Riesgo Identificado	9
7.1.3	Análisis Cumplimiento de la Norma	9
7.1.4	Observación	11
7.1.5	Materialización del Riesgo.....	11
7.1.6	Consideración	12
7.1.7	Estado Variable Analizada.....	12
7.2	OTROS NIVELES DECISORIOS	12
7.2.1	Criterio Normativo	12
7.2.2	Riesgo Identificado	13
7.2.3	Análisis Cumplimiento de la Norma	14
7.2.4	Observación	15
7.2.5	Materialización del Riesgo.....	16
7.2.6	Estado Variable Analizada.....	16
7.3	REPORTE DE INFORMACIÓN EN EL APLICATIVO	16
7.3.1	Criterio Normativo	16
7.3.2	Riesgo Identificado	17
7.3.3	Análisis Cumplimiento de la Función	17
7.3.4	Observación	18
7.3.5	Materialización del Riesgo.....	18
7.3.6	Estado Variable Analizada.....	19
8.	FIRMAS.....	19

AUDITORÍA A CUMPLIMIENTO LEY 581 DE 2000 – LEY DE CUOTAS EN EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. OBJETIVOS

Determinar el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000¹ – Ley de Cuotas por parte del Ministerio de Minas y Energía, con base en la gestión y en lo reportado por la Subdirección de Talento Humano al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

2. ALCANCE

Establecer el cumplimiento normativo respecto de los siguientes temas, a septiembre de 2020.

1. Máximo Nivel Decisorio.
2. Otros Niveles Decisorios.
3. Reporte de Información en el Aplicativo.

3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría son el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Ministro de Minas y Energía, Secretario General y Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general².

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 Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

² Toda vez 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 de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría, Armando Calderón Salom, Auditor Interno de la Oficina de Control Interno, quien la ejecutó.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

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

Es función del auditor interno, "Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios". (Subrayado fuera de texto)

5.2 NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- Constitución Política de Colombia³
- Ley 581 de 2000⁴
- Ley 770 de 2005⁵
- Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad⁶.
- Circular Externa 100-005 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP⁷.
- Decreto 455 de 2020⁸

³ Artículos 13, 40 y 43

⁴ Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

⁵ Por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

⁶ Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la equidad".

⁷ Asunto: Participación Efectiva de la Mujer en los Cargos de Máximo Nivel Decisorio.

⁸ Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.

6. METODOLOGÍA

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**]

En atención a lo establecido en el numeral 2.4 Rol de la evaluación de la gestión del riesgo, “*Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, auditoría Interna o quien haga sus veces*”, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Oficina de Control Interno no identifica riesgos de los procesos de la entidad, no define los niveles de aceptación del riesgo y no define los controles para los riesgos de los procesos.

No obstante, con el fin de evaluar la efectividad de la gestión del riesgo del tema o proceso evaluado, la Oficina de Control Interno determina los riesgos normativos inherentes o asociados, los cuales son objeto de análisis para determinar su materialización.

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 utilizados⁹, 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

⁹ Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFF, del 6 de marzo de 2012.

establecido, viéndose afectada por la no utilización óptima de los recursos, la materialización del riesgo inherente o la ineficiencia del control.

6.4 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de “*Enfoque hacia la prevención*”, presenta consideraciones como insumo para que las áreas organizacionales cumplan con la función que les compete, establecida 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 2014¹⁰; y (2) Números 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación y 10.3 Mejora Continua, NTC-ISO 9001:2015.

Las consideraciones no serán registradas por parte de la OCI en el Aplicativo SIGME, no obstante, su registro queda a criterio del área organizacional, pero sí genera un análisis y toma de decisión por parte del área responsable. No obstante, la OCI hará seguimiento a las decisiones tomadas cuando lo considere pertinente.

6.5 VALIDACIÓN

Se surtió proceso de validación con la Subdirección de Talento Humano, mediante correo electrónico del 27 de septiembre de 2020.

La Subdirección de Talento Humano atendió el proceso de validación de la Auditoría, mediante correo electrónico del 29 de septiembre de 2020, comentarios que fueron analizados y considerados en los resultados del informe.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

7.1 MÁXIMO NIVEL DECISORIO

7.1.1 Criterio Normativo

- El Artículo 2, Concepto de Máximo Nivel Decisorio, de la Ley 581 de 2000, establece que “*Para los efectos de esta ley, entiéndase como “máximo nivel decisorio”, el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en*

¹⁰ Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 del Decreto 1083 de 2015, anterior Decreto 943 de 2014.



las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal”.

- El Artículo 4, Participación Efectiva de la Mujer, de la Ley 581 de 2000, establece que *“La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres; (...)

PARAGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.

- El Numeral 1, Literal D, Participación de las mujeres en escenarios de poder y toma de decisiones, Capítulo XIV, Pacto de equidad para las mujeres, de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad¹¹, página 852 y 853, señala lo siguiente:

“La Ley 581 de 2000 buscó aumentar la participación de las mujeres en la administración pública a través de la imposición de una cuota mínima del 30 % en cargos decisorios. Con esta ley se pretendió desarrollar el artículo 2 de la Constitución Política, que señala como fines del Estado: “Facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan”, y el artículo 40 que señala: “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”.

Al observar los resultados en los niveles decisorios del orden nacional y territorial para el 2017, las mujeres representaron el 41 % de los servidores públicos en cargos del máximo nivel decisorio⁷²⁷ y el 45 % de los cargos de otros niveles decisorios¹². Sin embargo, es importante seguir trabajando en la búsqueda de una igualdad en la representación de hombres y mujeres en este tipo de cargos para

¹¹ Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.

¹² Concepto de otros niveles decisorios. Entiéndase para los efectos de esta ley por "otros niveles decisorios", los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial (Ley 581 de 2000).

que la Ley 581 se convierta en un techo y no un piso hacia el logro de la equidad”.
(Subrayado fuera de texto)

- El Artículo 2.2.12.3.3 Participación efectiva de la mujer, del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020, establece que *“Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*
 - a) *Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
 - b) *Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
 - c) *Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”.*
- La Circular Externa 100-005 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que *“... Adicionalmente, es importante mencionar que Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022, en línea con lo establecido en el CONPES 3918 de 2018¹³, enfatizó en la necesidad de ampliar la participación de las mujeres en los cargos del nivel directivo, con una meta que se anticipa a la establecida por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para el año 2030. Es decir, alcanzando el 50% de mujeres en cargos directivos del Estado al 2022”.*

7.1.2 Riesgo Identificado

Con base en el criterio normativo, señalado en el numeral anterior, el riesgo identificado por la OCI que serán objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *“Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015¹⁴, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de Máximo Nivel Decisorio en el Ministerio de Minas y Energía”.*

7.1.3 Análisis Cumplimiento de la Norma

Suministro de Información: Mediante comunicación 3-2020-013376 del 10 de septiembre de 2020, la Subdirección de Talento Humano, suministró la siguiente

¹³ Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.

¹⁴ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.

información, de acuerdo con lo reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

Pregunta 2

Del total de cargos directivos de su entidad, ¿indique cuántos son del Máximo Nivel Decisorio (MND)?

4

Pregunta 3

Del total de cargos directivos del máximo nivel decisorio, según lo indicado en la pregunta 2, ¿cuántos cargos están vacantes?

0

Pregunta 4

Del total de cargos directivos del máximo nivel decisorio, según lo indicado en la pregunta 2, ¿cuántos de estos cargos están ocupados por mujeres?

2

Pregunta 5

Del total de cargos directivos del máximo nivel decisorio, según lo indicado en la pregunta 2, ¿cuántos de estos cargos están ocupados por hombres?

2

Verificación OCI: De la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se resume lo siguiente respecto del Máximo Nivel Decisorio:

MÁXIMO NIVEL DECISORIO						
CARGO	HOMBRE		MUJER		VACANTE	
Ministro de Minas y Energía	1					
Viceministra de Minas			1			
Viceministro de Energía	1					
Secretaria General			1			
TOTAL	2	50%	2	50%	0	0%
	4					

Nota: Cuadro diseñado por la OCI, con base en la información suministrada por la STH

7.1.4 Observación

- De conformidad con la información reportada por la Subdirección de Talento Humano, se establece que el cincuenta por ciento (50%) de los cargos del *Máximo Nivel Decisorio*¹⁵ del Ministerio de Minas y Energía, es desempeñado por mujeres, es decir que, de 4 cargos del nivel decisorio, en 2 participa la mujer, a 3 de septiembre de 2020, superando en un 15% el mínimo establecido del 35%, atendiendo lo establecido en Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015¹⁶.

Los dos (2) cargos desempeñados por mujeres en la entidad son: Viceministra de Minas y Secretaria General.

7.1.5 Materialización del Riesgo

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015¹⁷, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de Máximo Nivel Decisorio en el Ministerio de Minas y Energía”, a 3 de septiembre de 2020, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

¹⁵ Corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en la entidad.

¹⁶ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.

¹⁷ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.

7.1.6 Consideración

- La Subdirección de Talento Humano debe considerar incluir en el *Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, TH-P-05¹⁸*, la actividad de presentar periódicamente a los miembros del Comité de Coordinación Institucional del Ministerio de Minas y Energía informe de seguimiento al cumplimiento de la Ley de Cuotas y demás responsabilidades asignadas en la Ley 581 de 2000, y del Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015¹⁹.

Es pertinente anotar, que los informes de control y seguimiento a la Ley de Cuotas deben atender lo establecido en el Numeral 9.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015, de manera que contenga medición, análisis y evaluación de los datos que surgen del control y el seguimiento, de tal forma que se constituya en un documento de retroalimentación para la Administración en la toma de decisiones y mejora señalado en el Numeral 10 de la norma en mención.

7.1.7 Estado Variable Analizada

El estado de la variable analizada por la Oficina de Control Interno, respecto de la materialización del riesgo, la eficiencia del control y la efectividad de la gestión es el que se muestra en el siguiente cuadro resumen.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	EL 35% DE LOS CARGOS DEL MÁXIMO NIVEL DECISORIO DESEMPEÑADOS POR MUJERES	NO	BAJO	SI

7.2 OTROS NIVELES DECISORIOS

7.2.1 Criterio Normativo

- El Artículo 3, Concepto de Otros Niveles Decisorios, de la Ley 581 de 2000, establece “*Entiéndase para los efectos de esta ley, por "otros niveles decisorios" los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama*

¹⁸ o en cualquier otro Procedimiento documentado en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía – SIGME, que considere pertinente.

¹⁹ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.



ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial”.

- El Artículo 4, Participación Efectiva de la Mujer, de la Ley 581 de 2000, establece que *“La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: (...)*

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3, serán desempeñados por mujeres.

PARAGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.

- El Artículo 2.2.12.3.3 Participación efectiva de la mujer, del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020, establece que *“Participación efectiva de la mujer. La participación de la mujer en los empleos de nivel directivo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

- d) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- e) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres;*
- f) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”.*

7.2.2 Riesgo Identificado

Con base en el criterio normativo, señalado en el numeral anterior, el riesgo identificado por la OCI que serán objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *“Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015²⁰, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el*

²⁰ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.



treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de Otros Niveles Decisorios en el Ministerio de Minas y Energía”.

7.2.3 Análisis Cumplimiento de la Norma

Suministro de Información: Mediante comunicación 3-2020-013376 del 10 de septiembre de 2020, la Subdirección de Talento Humano, suministró la siguiente información, de acuerdo con lo reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

Pregunta 6

Del total de cargos directivos de su entidad, ¿cuántos cargos son de los otros niveles decisorios?

11

Pregunta 7

Del total de cargos directivos de los otros niveles decisorios, según lo indicado en la pregunta 6, ¿cuántos cargos están vacantes?

1

Pregunta 8

Del total de cargos directivos de los otros niveles decisorios, según lo indicado en la pregunta 6, ¿cuántos de estos cargos están ocupados por mujeres?

5

Pregunta 9

Del total de cargos directivos de los otros niveles decisorios, según lo indicado en la pregunta 6, ¿cuántos de estos cargos están ocupados por hombres?

5

Verificación OCI: De la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se resume lo siguiente respecto de Otros Niveles Decisorios:

OTROS NIVELES DECISORIOS						
CARGO	HOMBRE		MUJER		VACANTE	
Dirección de Hidrocarburos	1					
Dirección de Minería Empresarial					1	
Dirección de Formalización Minera			1			
Dirección de Energía Eléctrica	1					
Oficina Asesora Jurídica	1					
Oficina de Planeación y Gestión Internacional			1			
Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales			1			
Oficina de Asuntos Regulatorios y Sociales	1					
Oficina de Control Interno			1			
Subdirección de Talento Humano			1			
Subdirección Administrativa y Financiera	1					
TOTAL	5	45,45%	5	45,45%	1	9,09%
	11					

Nota: Cuadro diseñado por la OCI, con base en la información suministrada por la STH

7.2.4 Observación

- De conformidad con la información reportada por la Subdirección de Talento Humano, se establece que el cuarenta y cinco punto cuarenta y cinco por ciento (45.45%) de los cargos de *Otros Niveles Decisorios*²¹ del Ministerio de Minas y Energía, son desempeñados por mujeres, es decir que, de 11 cargos del nivel decisorio, en 5 participa la mujer, a 3 de septiembre de 2020, superando en un 10.45% el mínimo establecido del 35%, atendiendo lo establecido en Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015²².

Los cinco (5) cargos desempeñados por mujeres en la entidad son: Dirección de Formalización Minera, Oficina de Planeación y Gestión Internacional, Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, Oficina de Control Interno y Subdirección de Talento Humano.

²¹ Corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, diferentes a los contemplados en Máximo Nivel decisorio, y que tienen atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

²² Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.

7.2.5 Materialización del Riesgo

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal a), Artículo 2.2.12.3.3, Decreto 1083 de 2015²³, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de Otros Niveles Decisorios en el Ministerio de Minas y Energía*”, a 3 de septiembre de 2020, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

7.2.6 Estado Variable Analizada

El estado de la variable analizada por la Oficina de Control Interno, respecto de la materialización del riesgo, la eficiencia del control y la efectividad de la gestión es el que se muestra en el siguiente cuadro resumen.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO	SI	SI
EL 35% DE LOS OTROS CARGOS DECISORIOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES	NO	BAJO	SI	SI

7.3 REPORTE DE INFORMACIÓN EN EL APLICATIVO

7.3.1 Criterio Normativo

- El Artículo 12 Informes de Evaluación y Cumplimiento, de la Ley 581 de 2000, establece que “*Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso, al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública*”.

²³ Adicionado por el Artículo 1 del Decreto 455 de 2020.



- La Circular Externa 100-005 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en relación con el Reporte de Información de Ley de Cuotas 2020, determina que “... La fecha de corte de la información a reportar será el 10 de agosto de 2020, razón por la cual el aplicativo estará abierto del 11 de agosto al 10 de septiembre de 2020”.

7.3.2 Riesgo Identificado

Con base en el criterio normativo, señalado en el numeral anterior, el riesgo identificado por la OCI que serán objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *“Posibilidad que se incumpla la instrucción dada en la Circular Externa 100-005 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de reportar en el enlace del DAFP el 10 de septiembre de 2020, la información relacionada con el cumplimiento Ley de Cuotas en el Ministerio de Minas y Energía”.*

7.3.3 Análisis Cumplimiento de la Función

Suministro de Información: Mediante comunicación 1-2020-041564 del 3 de septiembre de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP informó al Ministerio de Minas y Energía que se registró satisfactoriamente la información correspondiente al Reporte de Ley de Cuotas 2020, como se registra a continuación.

funcionpublica.gov.co/eva/encuestado/reporte-ley-cuotas-2020.php



El servicio público
es de todos

Función
Pública

¡Muchas gracias por tu participación! Se han registrado tus respuestas correctamente.

IR AL INICIO DE LA ENCUESTA



Radicado 1-2020-041564
From eva@funcionpublica.gov.co
Subject Registro de Ley de Cuotas
To menergia@minenergia.gov.co
Date Thu, 3 Sep 2020 12:00:10 -0500

Entidad: MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA,
se ha registrado satisfactoriamente la información de su entidad correspondiente al Reporte de Ley de Cuotas 2020

La información se ha registrado así:

- # cargos del nivel directivo: 15
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio: 4
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio vacantes: 0
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por mujeres: 2
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por hombres: 2
- # cargos directivos de otros niveles decisorios: 11
- # cargos directivos de otros niveles decisorios vacantes: 1
- # cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por mujeres: 5
- # cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por hombres: 5

Por favor, no contestar este correo



7.3.4 Observación

3. Se establece que el Ministerio de Minas y Energía reportó en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el 3 de septiembre de 2020, la información requerida sobre el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, atendiendo la instrucción dada en la Circular Externa 100-005 de 2020 del DAFP, de conformidad con la información reportada por la Subdirección de Talento Humano.

7.3.5 Materialización del Riesgo

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo “Posibilidad que se incumpla la instrucción dada en la Circular Externa 100-005 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de reportar en el enlace del DAFP el 10 de septiembre de 2020, la información relacionada con el cumplimiento Ley de Cuotas en el Ministerio de Minas y Energía”, a septiembre de 2020, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

7.3.6 Estado Variable Analizada

El estado de la variable analizada por la Oficina de Control Interno, respecto de la materialización del riesgo, la eficiencia del control y la efectividad de la gestión es el que se muestra en el siguiente cuadro resumen.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	REPORTE AL DAFP DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS A TRAVÉS DEL APLICATIVO, DE MANERA OPORTUNA	NO	BAJO	SI

8. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



ARMANDO CALDERÓN SALOM
Profesional Oficina de Control Interno