

**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 2019**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2020

**OCI-INFORME-2020-007
TRD 15.73 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 REVISIÓN.....	7
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	7
7.1 MÁXIMO NIVEL DECISORIO.....	8
7.1.1 Criterio Normativo.....	8
7.1.2 Riesgo Identificado.....	9
7.1.3 Análisis Cumplimiento de la Norma	10
7.1.4 Observación.....	11
7.1.5 Materialización del Riesgo	11
7.1.6 Consideraciones	12
7.1.7 Estado Variable Analizada.....	12
7.2 OTROS NIVELES DECISORIOS	13
7.2.1 Criterio Normativo.....	13
7.2.2 Riesgo Identificado.....	13
7.2.3 Análisis Cumplimiento de la Norma	14
7.2.4 Observación.....	16
7.2.5 Materialización del Riesgo	17
7.2.6 Consideraciones	17
7.2.7 Estado Variable Analizada.....	17
7.3 REPORTE DE INFORMACIÓN EN EL APLICATIVO	18
7.3.1 Criterio Normativo.....	18
7.3.2 Riesgo Identificado.....	18
7.3.3 Análisis Cumplimiento de la Función.....	19
7.3.4 Observación.....	19
7.3.5 Materialización del Riesgo	20
7.3.6 Consideraciones	20
7.3.7 Estado Variable Analizada.....	20
8. FIRMAS.....	21

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 agosto de 2019.

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, Ministra, Secretario General y Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general².

Se envía el informe al Representante Legal y a los demás miembros 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.

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 004 de 2019, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP⁷.

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: Aplicación Ley 581 de 2000 – Ley de Cuotas / Vigilancia Preventiva.

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*,”

auditoria 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 utilizados⁸, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

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

6.4 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 2014⁹; y (2) Numerales 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.

6.5 REVISIÓN

Se surtió proceso de revisión con los competentes de la Subdirección de Talento Humano, mediante correo electrónico del 21 de enero de 2020. La Subdirección atendió la revisión, mediante correo electrónico del 26 de enero de 2020, comentarios que fueron tenidos en cuenta.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

⁸ Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFP, del 6 de marzo de 2012.

⁹ 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.

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 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 Equidad¹⁰, 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

¹⁰ Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.



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 decisorios⁷¹. 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 que la Ley 581 se convierta en un techo y no un piso hacia el logro de la equidad”.
(Subrayado fuera de texto)

- La Circular 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que “... *Adicionalmente, es importante mencionar que en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 y el CONPES 3918 de 2018, se establecieron lineamientos para la efectiva implementación de los Objetivos de desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia. En este sentido, la meta definida por el gobierno nacional para la medición de la igualdad de género en la administración pública tomó como referencia lo establecido en la Ley 581 de 2000, y se estableció en el 50% para el 2022.*

En consecuencia, se insta a todas las entidades públicas a que trabajen en pro del cumplimiento de dicha meta para que cada vez se vinculen más mujeres en los cargos directivos con el fin de aumentar su efectiva participación. Así mismo, se solicita a todos los representantes legales de las entidades públicas que en todos los cargos de libre nombramiento y remoción se garantice el avance hacia la equidad y paridad de género en el empleo público durante el presente gobierno”.

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:

⁷¹ 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).



- “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Literal a), Artículo 4, Ley 581 de 2000, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta por ciento (30%) 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 correo electrónico del 15 de enero de 2020, la Subdirección de Talento Humano, a través de la Profesional Jessica Andrea Alba Castillo suministró la siguiente información, de acuerdo con lo reportado al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP:

23/8/2019 Encuestas Función Pública

Pregunta 2
Del total de cargos directivos de su entidad, ¿cuántos son del máximo nivel decisorio?

4 MINISTRA
VICE MINAS
VICE ENERGIA
SECRETARIO GENERAL

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 MINISTRA
VICE MINAS

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 VICE ENERGIA
SECRETARIO GENERAL

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			
Viceministro de Minas			1			
Viceministro de Energía	1					
Secretario 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*¹² 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 28 de agosto de 2019, superando en un 20% el mínimo establecido del 30%, atendiendo lo establecido en Literal a), Artículo 4, Ley 581 de 2000.

Los dos (2) cargos desempeñados por mujeres en la entidad son: Ministro y Viceministro de Minas.

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 4, Ley 581 de 2000, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta por ciento (30%) de los cargos de Máximo Nivel Decisorio en el Ministerio de Minas y Energía*”, a 28 de agosto de 2019, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

¹² Corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en la entidad.

7.1.6 Consideraciones

- Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano incluya en el *Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, TH-P-05*¹³, control de seguimiento periódico al cumplimiento de lo establecido en el Literal a), Artículo 4, Ley 581 de 2000¹⁴, resultados que deben ser presentados a la Administración para la toma de decisiones.

Así mismo, el Procedimiento debe describir cuales son los cargos que corresponden a la denominación “*Máximo Nivel Decisorio*” de conformidad con la Planta de Personal y el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio de Minas y Energía, alineado con lo definido en el Artículo 2, Ley 581 de 2000.

- Es conveniente que la Administración emprenda acciones encaminadas a acoger el lineamiento de “... *seguir trabajando en la búsqueda de una igualdad en la representación de hombres y mujeres en este tipo de cargos, para que la Ley 581 se convierta en un techo y no un piso hacia el logro de la equidad*”, descrito en las *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*¹⁵.

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 DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO	SI	SI
EL 30% DE LOS CARGOS DEL MÁXIMO NIVEL DECISORIO DESEMPEÑADOS POR MUJERES				

¹³ o en cualquier otro Procedimiento documentado en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía – SIGME.

¹⁴ De que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta por ciento (30%) de los cargos de *Máximo Nivel Decisorio* en el Ministerio de Minas y Energía.

¹⁵ Páginas 852 y 853. Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

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 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”.

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 b), Artículo 4, Ley 581 de 2000, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el*



treinta por ciento (30%) 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 correo electrónico del 15 de enero de 2020, la Subdirección de Talento Humano, a través de la Profesional Jessica Andrea Alba Castillo 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?

12

Pregunta 7
Del total de cargos directivos de los otros niveles decisorios, según lo indicado en la pregunta 6, ¿cuántos cargos están vacantes?

2
OFICINA ASESORA PLANEACIÓN
DIRECCIÓN FORMALIZACIÓN MINERA

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?

4
OFICINA CONTROL INTERNO
SUBDIRECTORA TALENTO HUMANO
OFICINA ASUNTOS AMBIENTALES
DELIVERY

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?

6
DIRECCIÓN ENERGÍA
DIRECCIÓN MINERÍA EMPRENARIA
DIRECCIÓN HIDROCARBUROS
OFICINA ASUNTOS REGULATORIOS
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO
OFICINA ASESORA JURÍDICA

Para tener en cuenta

Solicitud: Mediante correo electrónico del 17 de enero de 2020, la Oficina de Control Interno – OCI solicitó a la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: “De acuerdo con la información suministrada, se registra el Cargo “Delivery Unit” (Asesor 1020-18 Despacho Ministra) desempeñado por una mujer dentro del grupo de “Otros Niveles Decisorios”. Al respecto, de acuerdo





con lo conversado considero importante que en el documento que emitirá la OCI dirigido al DAFP, se registren las razones por las cuales se registró el cargo en este grupo, con el fin de reforzar lo aseverado”

Respuesta: Mediante correo electrónico del 20 de enero de 2020, la Subdirección de Talento Humano, a través del Profesional Nicolás Romero Sáenz, informó lo siguiente: *“El empleo denominado Asesor, Código 1020, Grado 18 ubicado en el despacho de la Ministra, fue efectivamente incluido en el reporte exigido en el marco legal regulatorio de la participación efectiva de la mujer en los órganos del poder público, contenido en la Ley 581 de 2000.*

Lo anterior toda vez que el mismo cumple las características señaladas en el artículo 3 de la norma citada que define los cargos clasificados como de "otro nivel decisorio", ya que corresponde a un empleo cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción, ejercido por una mujer, a quien la señora Ministra le encomendó la tarea de realizar el seguimiento a la ejecución y control de las acciones y políticas contenidas en las metas transformacionales, identificadas como prioritarias para la entidad.

Así las cosas, en el entendido de que el Manual de Funciones prevé la posibilidad de asignar tareas específicas, la Jefe del organismo consideró pertinente instruirla en esta misión institucional trascendental para su plan de trabajo.

Tanto es así que actualmente, inclusive por acto administrativo, le fue asignada la Coordinación del Grupo de la Unidad de Resultados, el cual tiene expresamente la competencia para ejercer el control y seguimiento a la ejecución de las acciones que le fueron encomendadas.

Verificación OCI: De la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se resume lo siguiente respecto de Oros 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					
Delivery Unit (Unidad de Resultados)			1			
TOTAL	6	50%	4	33%	2	17%
	12					

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 treinta y tres por ciento (33%) de los cargos de *Otros Niveles Decisorios*¹⁶ del Ministerio de Minas y Energía, son desempeñados por mujeres, es decir que, de 12 cargos del nivel decisorio, en 4 participa la mujer, a 28 de agosto de 2019, superando en un 3% el mínimo establecido del 30%, atendiendo lo establecido en Literal b), Artículo 4, Ley 581 de 2000.

Los cuatro (4) cargos desempeñados por mujeres en la entidad son: Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales, Oficina de Control Interno, Subdirección de Talento Humano y Delivery Unit¹⁷.

¹⁶ 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.

¹⁷ Unidad de Resultados.

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 b), Artículo 4, Ley 581 de 2000, de que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta por ciento (30%) de los cargos de Otros Niveles Decisorios en el Ministerio de Minas y Energía*”, a 28 de agosto de 2019, 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 Consideraciones

- Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano incluya en el *Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, TH-P-05¹⁸*, control de seguimiento periódico al cumplimiento de lo establecido en el Literal b), Artículo 4, Ley 581 de 2000¹⁹, resultados que deben ser presentados a la Administración para la toma de decisiones.

Así mismo, el Procedimiento debe describir cuales son los cargos que corresponden a la denominación “*Otros Niveles Decisorios*” de conformidad con la Planta de Personal y el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales del Ministerio de Minas y Energía, alineado con lo definido en el Artículo 3, Ley 581 de 2000.

7.2.7 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.

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

¹⁹ De que la mujer se desempeñe como mínimo en el treinta por ciento (30%) de los cargos de *Otros Niveles Decisorios* en el Ministerio de Minas y Energía.



VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	EL 30% DE LOS OTROS CARGOS DECISORIOS DESEMPEÑADOS POR MUJERES	NO	BAJO	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”*.
- La Circular 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, determina que *“... se requiere que las entidades reportes la información respectiva en el siguiente enlace:*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/reporte-ley-cuotas-2019.php>

Para ello, el cronograma para el reporte es el siguiente:

<i>Fecha de corte de la información</i>	<i>Jueves, 8 de agosto de 2019</i>
<i>Periodo de reporte</i>	<i>Lunes, 12 de agosto al jueves, 12 de septiembre de 2019</i>
<i>Cierre del aplicativo</i>	<i>Viernes, 13 de septiembre de 2019</i>

...”

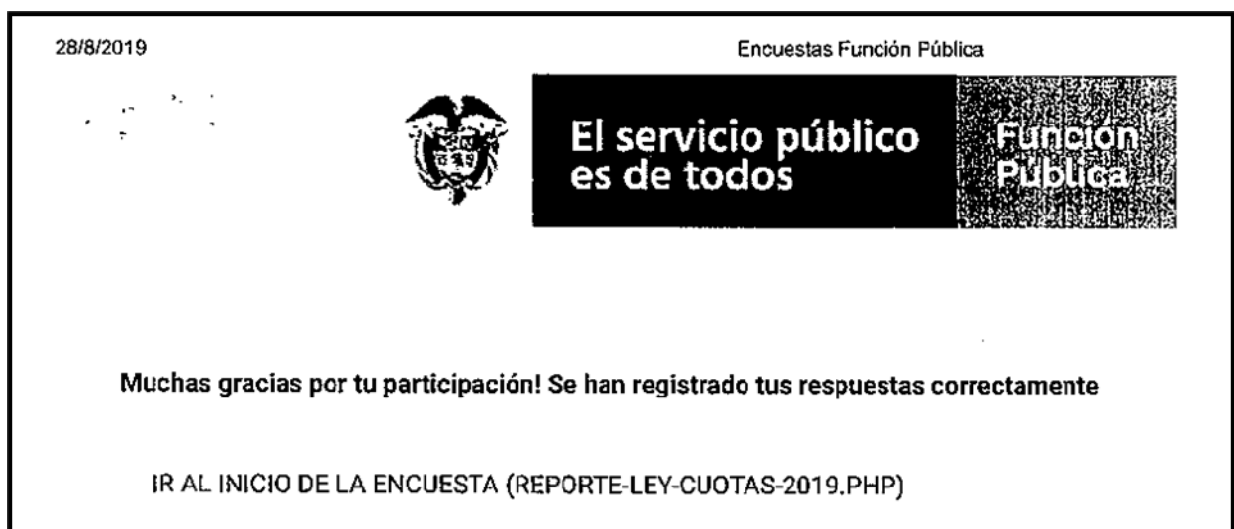
7.3.2 Riesgo Identificado

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 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de reportar en el enlace del DAFP el 12 de septiembre de 2019, 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 correo electrónico del 15 de enero de 2020, la Subdirección de Talento Humano, a través de la Profesional Jessica Andrea Alba Castillo suministró la siguiente información donde se registra que el Ministerio de Minas y Energía reportó el 28 de agosto de 2019, la información relacionada con el cumplimiento de la Ley de Cuotas, en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.



7.3.4 Observación

3. De conformidad con la información reportada por la Subdirección de Talento Humano, se establece que el Ministerio de Minas y Energía reportó en el aplicativo del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el 28 de agosto de 2019, la información requerida sobre

el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, atendiendo la instrucción dada en la Circular 004-2019 del DAFP.

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 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de reportar en el enlace del DAFP el 12 de septiembre de 2019, la información relacionada con el cumplimiento Ley de Cuotas en el Ministerio de Minas y Energía*”, a 28 de agosto de 2019, 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 Consideraciones

- Es pertinente que la Subdirección de Talento Humano incluya en el *Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, TH-P-05²⁰*, las actividades a desarrollar, los controles, los productos definitivos, y el mecanismo de seguimiento y retroalimentación, delimitando la autoridad, responsables y competentes, con el fin de asegurar y garantizar el cumplimiento eficiente por parte del Ministerio de Minas y Energía, de las responsabilidades asignadas en la Ley 581 de 2000.

7.3.7 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.

²⁰ o en cualquier otro Procedimiento documentado en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía – SIGME.

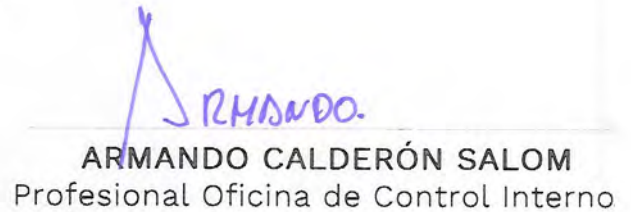


VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
	NO	BAJO		
REPORTE AL DAFP DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS A TRAVÉS DEL APLICATIVO, DE MANERA OPORTUNA			SI	SI

8. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



ARMANDO CALDERÓN SALOM
Profesional Oficina de Control Interno

