

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO A DICIEMBRE DE
2016**

BOGOTÁ D.C. DICIEMBRE DE 2016

OCI-INFORME-100-2016
TRD 15.73 Auditoría Proceso Gestión del Talento Humano

Página 1 de 53

TABLA DE CONTENIDO

1.	TEMA.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	CLIENTES	3
5.	EQUIPO DE TRABAJO	3
6.	CRITERIOS DE AUDITORÍA.....	3
7.	METODOLOGÍA	4
7.1.	MEDICIÓN DEL RIESGO.....	4
7.2.	MEDICIÓN DEL CONTROL	5
7.3.	MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	5
8.	VALIDACIÓN	6
9.	RESULTADOS DE LA AUDITORIA.....	6
9.1.	PROYECTOS DE INVERSIÓN	6
9.2.	CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.	10
9.2.1.	PUBLICACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN SECOP.	13
9.2.2.	INFORMES DEL SUPERVISOR DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	16
9.3.	SEGUIMIENTO A OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO.....	18
10.	VALORACIÓN DEL RIESGO, EFICIENCIA DEL CONTROL Y EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN	52

AUDITORÍA PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. TEMA

Auditoría Proceso Gestión Talento Humano.

2. OBJETIVO

Realizar auditoría con base en el análisis de algunos temas gestionados por parte de la Subdirección de Talento Humano.

3. ALCANCE

La Auditoría de Seguimiento cubrió los siguientes aspectos:

- a. Proyectos de Inversión.
- b. Contratos de prestación de Servicios de apoyo a la gestión.
- c. Seguimiento a Oportunidades de Mejoramiento.

4. CLIENTES

Los clientes de la auditoría son el Ministro de Minas y Energía, el Secretario General y la Subdirectora de Talento Humano.

5. 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 realizada por Alexander Brito Vergara, Contratista de la misma Oficina.

6. CRITERIOS DE AUDITORÍA

Las normas que se utilizarán como parámetros para realizar la auditoría fueron las siguientes:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 87 de 1993, “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

- Decreto 0381 de 2012, “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Minas y Energía”.
- Decreto 0382 de 2012, “Por el cual se modifica la Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía”.
- Decreto 1617 de julio 30 de 2013, “Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 381 de 2013”.
- Decreto 1785 de 2014, “Por el cual .se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014,
- Decreto 943 de 2014, “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno –MECI–”.
- Decreto 4485 de 2009, “Por el cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública”.
- Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009

7. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante mesas de trabajo, página Web del Ministerio, solicitud de información y verificación documental.

7.1. 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:

Nivel del Riesgo	
Bajo	
Mediano	
Alto	

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**].

7.2. 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.

7.3. 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 determinar 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 utilizados¹, 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.

8. VALIDACIÓN

Para efectos de conocer la posición del área auditada, sobre los hechos encontrados, las observaciones descritas y sugeridas, este informe se remitió mediante correo electrónico de fecha 22 de diciembre de 2016 y se validó a través de mesa de trabajo de validación de fecha 26 de diciembre de 2016

9. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

La Oficina de Control Interno, realizó la auditoría de Proceso de Gestión del Talento Humano verificando los proyectos de inversión, los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión y el seguimiento a las oportunidades de mejoramiento. Los resultados de la auditoria se muestran a continuación:

9.1. PROYECTOS DE INVERSIÓN

La Oficina de Control de Control Interno inició auditoría al Proceso Gestión del Talento Humano a través de memorando con radicado MME No 2016076387 y la Subdirección de Talento Humano, remitió la información solicitada a través de memorando con radicado MME No 2016078175 y envió lo correspondiente al presente proyecto de inversión a auditar, así:

(...)"

1. Proyecto de Inversión

Según lo reportado en el Plan Acción a 15 de noviembre, la ejecución del proyecto de inversión es la siguiente:

¹ 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

Objetivo	Indicador	ValEjecutado 1Trim	ValEjecutado 2Trim	ValEjecutado 3Trim	ValEjecutado 4Trim 15-11-16	Total
FORTALECER EL CAPITAL HUMANO DEL MINISTERIO A TRAVES DE UNA TRANSFORMACIÓN CULTURAL INTEGRAL Y DIRECTA EN LAS DIMENSIONES DE LA VIDA LABORAL EN LOS SERVIDORES PUBLICOS	EJECUCION Presupuestal Py Inv. Desarrollo del capital Humano	0	45.766.175	61.107.903	42.795.830	149.669.908
	Realización de eco-terapias de fortalecimiento laboral e integral	10	25	20	30	85
	talleres o Actividades De Capacitación Realizadas	10	30	30	15	85
	Vinculación-Incorporacion de familiares a las actividades de calidad de vida laboral que promueva el Ministerio	10	54	30	0	94

Del proyecto de inversión se generó el contrato GGC 157 de 2016, con la Caja de Compensación familiar - COMPENSAR, el cual puede ser consultado en el portal de Colombia Compra Eficiente en el link: <https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=16-12-4838065> (...)"

Riesgo Identificado por la Oficina de Control Interno²: Que los documentos necesarios para la ejecución del contrato (CDP, RP y Póliza cuando así lo requiera el contrato esté debidamente aprobada), reposen dentro de la carpeta.

Control Identificado por la Oficina de Control Interno³: Verificar el cumplimiento normativo.

² Teniendo en cuenta que no se encuentran identificados todos los riesgos en el Mapa de Riesgos de la "Subdirección de Talento Humano", la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo, con miras a su análisis y valoración.

³ Con base en el riesgo identificado por la OCI, se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

Verificación OCI: La Oficina de Control Interno procedió a auditar, el contrato GGC No 157 de 2016, cuya carpeta reposa en el Grupo de Gestión Contractual.

Contrato No GGC 157 de 2016: Suscrito con la Caja de Compensación Familiar – COMPENSAR, el día 01 de marzo de 2016.

Objeto: “Contratar la prestación de los servicios de apoyo a la gestión para apoyar a la Subdirección de Talento Humano en el desarrollo de las actividades relacionadas con la ejecución de los programas de las diferentes áreas de bienestar social, salud ocupacional, capacitación y desarrollo del talento humano para mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía y su núcleo familiar”. Por un valor de trescientos veinte millones de pesos moneda legal (\$320.000.000).

Documentos de ejecución y liquidación: Dentro de la carpeta que reposa en el archivo del Grupo de Gestión Contractual, se encontraron los estudios previos debidamente suscritos por la Subdirectora de Talento Humano y por la Subdirectora Administrativa y Financiera, los CDP con los números 6316 de fecha 12 de enero de 2016 y 4316 de fecha 08 de enero del presente año, certificación debidamente suscrita por la Subdirectora de Talento Humano, que no existe personal en la planta de personal suficiente para adelantar las acciones previstas en el objeto del presente contrato, los RP son los números 63416 y 64416 ambos de fecha 04 de marzo de 2016. La Póliza es la número 43316887 de fecha 9 de marzo de 2016, con vigencia desde el 01 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, expedida por la empresa CHUBB DE COLOMBIA. El acta de inicio es de fecha 09 de marzo de 2016.

Dentro del contrato existe memorando con radicado MME No 2016062426, en el cual se solicita adición al contrato No GGC 157 de 2016, para llevar a cabo una actividad del sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo del Ministerio de Minas y Energía, por lo cual se expidió el CDP No 64516 de fecha 15 de septiembre de 2016 y el RP No 283616 de fecha 11 de octubre de 2016.

Así mismo, el doctor Julián Felipe Aguilar en su calidad de Coordinador del Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo de la Subdirección de Talento Humano, elaboró documento de justificación a la adición y modificación del contrato GGC No 157 de 2016, la póliza es la número 43316887 de fecha 11 de octubre con cobertura hasta el día 31 de diciembre de 2019, expedida por CHUBB DE COLOMBIA.

Se observan las siguientes cuentas de cobro con las siguientes descripciones de actividades:

- Cuenta de cobro Abril: Cobrando el mes antes indicado, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Los Juegos Compensar) con cargo al presente contrato, por un valor de \$1.973.199, pesos moneda legal.
- Cuenta de cobro mayo: Cobrando el mes antes citado, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Actividad de Integración-Caminata Ecológica) con cargo al presente contrato por valor de \$23.923.500, pesos moneda legal.
- Cuenta de cobro junio: Cobrando el mes antes referenciado, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Capacitación de Clima y Liderazgo) con cargo al presente contrato por valor de \$25.869.476, pesos moneda legal.
- Cuenta de cobro julio: Cobrando el mes citado en precedencia, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Vacaciones Recreativas y Reconocimiento a los Servidores Públicos-Mejores Empleados) con cargo al presente contrato por valores de \$20.672.421 y \$1.890.000 pesos moneda legal, respectivamente.
- Cuenta de cobro agosto: Cobrando el mes antes indicado, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Celebración Día de la Familia) con cargo al presente contrato por valor de \$27.999.999, pesos moneda legal.
- Cuenta de cobro septiembre: Cobrando el mes mencionado anteriormente, en el cual se describen como actividades realizadas (Apoyo a las Actividades de Bienestar) con cargo al presente contrato por valor de \$2.764.860 pesos moneda legal.
- Cuenta de cobro octubre: Cobrando el mes indicado anteriormente, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (reconocimiento a los servidores públicos – Mejores empleados), (Evento pre pensionados) (Actividad de integración de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía), (Apoyo Logístico a Actividades de Bienestar) y (Capacitación Clima y Liderazgo) con cargo al presente contrato por los valores de \$125.900, \$4.353.575, \$3.829.000, \$473.976, \$13.461.037 pesos moneda legal, respectivamente.
- Cuenta de cobro noviembre: Cobrando el mes antes señalado, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Apoyo logístico a la Actividad de Bienestar Segundo Semestre), (Celebración Día de los Niños) (Torneo de Bolos Ministerio de Minas y Energía) con cargo al presente

contrato por valor de \$1.936.129, \$10.132.759 y \$31.908.628 pesos moneda legal, respectivamente.

- Cuenta de cobro Diciembre: Cobrando el mes antes referido, en cual se describen como actividades realizadas en ese período (Apoyo logístico) y (Apoyo Logístico actividades de bienestar y vacaciones recreativas) con cargo al presente contrato por valor de \$789.960, \$756.249 y \$25.000.000 pesos moneda legal, respectivamente.

Se efectuó otrosí No 1 al contrato GGC 157 de 2016, adicionan al valor inicial del contrato que era de trescientos veinte millones de pesos moneda legal (\$320.000.000), quince millones sesenta mil ochocientos cuarenta y cuatro pesos moneda legal (\$15.060.844) y se modifican la cláusula cuarta y quinta del contrato número GGC 157 de 2016.

Observación: La Oficina de Control Interno teniendo en cuenta las evidencias observadas en el contrato GGC No 157 de 2016, determina que a la fecha se han realizado por parte de la Caja de Compensación –COMPENSAR- actividades como apoyo logístico de bienestar y vacaciones recreativas, en los períodos de vacaciones escolares de los hijos de funcionarios y contratista del Ministerio de Minas y Energía, ha celebrado el día de la familia, evento pre pensionados, capacitaciones en cierto temas que atañen al Ministerio e interesan a funcionarios o a sus contratistas, entre otros, así mismo se observaron CDP, los correspondientes RP, estudios previos, pólizas aprobadas, actas de inicio, entre otros.

Los resultados obtenidos anteriormente permiten determinar que el riesgo “Que los documentos necesarios para la ejecución del contrato (CDP, RP y Póliza cuando así lo requiera el contrato esté debidamente aprobada), reposen dentro de la carpeta”, a diciembre 20 de 2016, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado fue **Eficiente** y que la gestión fue **Efectiva**.

9.2. CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTIÓN SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.

Verificación OCI: la OCI, solicitó a la Subdirección de Talento Humano remitir la relación de los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión de la oficina suscritos en la vigencia 2016. Esta Oficina mediante memorando con radicado MME No 2016078175 de fecha 18 de noviembre de 2016, el siguiente listado:

N° CONTRATO	CONTRATISTA	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	VALOR TOTAL
GGC-047	PAOLA ALEJANDRA GUEVARA RINCÓN	19/01/2016	15/12/2016	\$28.325.000
GGC-058	NICOLÁS ROMERO SÁENZ	20/01/2016	30/12/2016	\$85.756.437
GGC-060	ADRIANA GARZÓN RAMÍREZ	20/01/2016	15/12/2016	\$69.595.040
GGC-061	MARÍA KATHERINE PIÑEROS BEDOYA	20/01/2016	15/12/2016	\$28.997.929

La OCI revisó el listado remitido y verificó el objeto y supervisión, así como que pertenecieran a la gestión de la Subdirección de Talento Humano observando lo siguiente:

RELACIÓN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA GESTIÓN SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO								
CONSECUTIVO	NOMBRE	OBJETO	VALOR	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	OTROSÍ AL CTO	NOMBRE SUPERVISOR	DEPENDENCIA SUPERVISOR
GGC-047	PAOLA ALEJANDRA GUEVARA RINCÓN	Contratar los servicios profesionales para apoyar al Grupo de Regalías en el proceso de creación de la Planta Temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y de creación de la Planta Temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y Energía.	\$28.325.000	19/01/2016	15/12/2016	si	Katy Minerva Toledo Mena	Subdirección de Talento Humano
GGC-058	NICOLÁS ROMERO SÁENZ	Contratar los servicios profesionales para apoyar la Gestión de la Subdirección de Talento Humano prestando la asesoría jurídica que sea requerida para el ejercicio de sus funciones referidas a la atención y administración de las obligaciones de las entidades liquidadas.	\$85.756.437	20/01/2016	30/12/2016	No	Katy Minerva Toledo Mena	Subdirección de Talento Humano
GGC-060	ADRIANA GARZÓN RAMÍREZ	Contratar los servicios profesionales con plena autonomía para apoyar el Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo de la Subdirección de talento Humano, para la planeación del proyecto de inversión 2017- 2019 de la STH, del sistema de gestión de la calidad, así como las actividades relacionadas con la planeación estratégica del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio.	\$69.595.040	20/01/2016	15/12/2016	No	Katy Minerva Toledo Mena	Subdirección de Talento Humano
GGC-061	MARÍA KATHERINE PIÑEROS BEDOYA	Contratar los servicios profesionales con plena autonomía para apoyar los asuntos a cargo de la Subdirección de Talento Humano, en relación con los temas financieros, conciliación y depuración de cartera del "Fondo de Becas y Apoyos Financieros del Ministerio de Minas y Energía"	\$28.997.929	20/01/2016	15/12/2016	No	Katy Minerva Toledo Mena	Subdirección de Talento Humano
Fuente: Grupo Gestión Contractual								

Contratos de Prestación de Servicios Subdirección de Talento Humano

De lo anterior se observa que se suscribieron 4 contratos suscritos en lo transcurrido de la vigencia 2016. La supervisión de los contratos en estos momentos la ejerce la doctora Katy Minerva Toledo Mena Subdirectora de Talento Humano.

9.2.1. PUBLICACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES EN SECOP.

Criterio Normativo: El artículo 223 del Decreto 019 de 2012⁴, señala que “*A partir del primero de junio de 2012, los contratos estatales sólo se publicarán en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública -SECOP- que administra la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente. En consecuencia, a partir de dicha fecha los contratos estatales no requerirán de publicación en el Diario Único de Contratación y quedarán derogados el parágrafo 3 del artículo 41 de la Ley 80 de 1993, los artículos 59, 60, 61 y 62 de la Ley 190 de 1995 y el parágrafo 2 del artículo 3 de la Ley 1150 de 2007*”.

El artículo 2.2.1.1.1.7.1 del Decreto 1082 de 2015⁵, establece que “*La Entidad Estatal está obligada a publicar en el SECOP los Documentos del Proceso y los actos administrativos del Proceso de Contratación, dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición. La oferta que debe ser publicada es la del adjudicatario del Proceso de Contratación. Los documentos de las operaciones que se realicen en bolsa de productos no tienen que ser publicados en el SECOP*”.

El artículo 10 de la Ley 1712 de 2014, indica que “*En el caso de la información de contratos indicada en el artículo 9 literal e), tratándose de contrataciones sometidas al régimen de contratación estatal, cada entidad publicará en el medio electrónico institucional sus contrataciones en curso y un vínculo al sistema electrónico para la contratación pública o el que haga sus veces, a través del cual podrá accederse directamente a la información correspondiente al respectivo proceso contractual, en aquellos que se encuentren sometidas a dicho sistema, sin excepción*”.

El Decreto 103 de 2015, “*Artículo 7. Publicación de la información contractual. De conformidad con el literal (c) del artículo 3 de la Ley 1150 de 2007, el sistema de información del Estado en el cual los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben cumplir la obligación de publicar la información de su gestión contractual es el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP. Los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben publicar la información de su gestión contractual en el plazo previsto en el artículo 19 del Decreto 1510 de 2013, o el que lo modifique, sustituya o adicione.*

Los sujetos obligados que contratan con recursos públicos y recursos privados, deben publicar la información de su gestión contractual con cargo a recursos públicos en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP.

⁴ Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimiento y trámites inexistentes en la Administración Pública.

⁵ Anterior, Decreto 1510 de 2013.

Artículo 8. Publicación de la ejecución de contratos. Para efectos del cumplimiento de la obligación contenida en el literal g) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, relativa a la información sobre la ejecución de contratos, el sujeto obligado debe publicar las aprobaciones, autorizaciones, requerimientos o informes del supervisor o del interventor, que prueben la ejecución del contrato”.

Riesgo Identificado: Que no se publiquen los documentos del proceso de contratación y ejecución del contrato en el SECOP.

Control Identificado: Verificar cumplimiento normativo

Verificación OCI: Consultada la página del SECOP⁶, se evidenció que se encuentran publicados los documentos del proceso contractual (estudios previos, contrato, pólizas, designación supervisor, informe de supervisión e informes de seguimiento (certificaciones para pago de contratistas) de los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por la entidad con personas naturales, financiados con recursos públicos, los cuales apoyan la gestión de la oficina a de Asuntos Regulatorios y Empresariales. Los resultados de la revisión son los siguientes:

⁶ Consultada el 1° de diciembre de 2016.

Verificación registro soportes proceso contratación y ejecución Contratos Subdirección Talento Humano a Noviembre 29 de 2016							
CONSECUTIVO	NOMBRE O RAZON SOCIAL	OBJETO					
			ESTUDIOS PREVIOS	CONTRATO	POLIZAS	ACTA DE INICIO	INFORMES DE SEGUIMIENTO (CERTIFICACIONES PARA PAGO CTOS)
GGC-047	PAOLA ALEJANDRA GUEVARA RINCÓN	Contratar los servicios profesionales para apoyar al Grupo de Regalías en el proceso de creación de la Planta Temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y de creación de la Planta Temporal del Sistema General de Regalías del Ministerio de Minas y Energía	X	X	No Requiere	X	X
GGC-058	NICOLÁS ROMERO SÁENZ	Contratar los servicios profesionales para apoyar la Gestión de la Subdirección de Talento Humano prestando la asesoría jurídica que sea requerida para el ejercicio de sus funciones referidas a la atención y administración de las obligaciones de las entidades liquidadas	X	X	X	X	X
GGC-060	ADRIANA GARZÓN RAMÍREZ	Contratar los servicios profesionales con plena autonomía para apoyar el Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo de la Subdirección de talento Humano, para la planeación del proyecto de inversión 2017- 2019 de la STH, del sistema de gestión de la calidad, así como las actividades relacionadas con la planeación estratégica del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio.	X	X	X	X	X
GGC-061	MARÍA KATHERINE PIÑEROS BEDOYA	Contratar los servicios profesionales con plena autonomía para apoyar los asuntos a cargo de la Subdirección de Talento Humano, en relación con los temas financieros, conciliación y depuración de cartera del "Fondo de Becas y Apoyos Financieros del Ministerio de Minas y Energía"	X	X	No Requiere	X	X

Fuente: Información Registrada en SECOP - Noviembre 29 de 2016

Los resultados descritos anteriormente permiten determinar que la información relacionada con los documentos del proceso contractual (estudios previos, contrato, pólizas, designación supervisor, informe de supervisión e informes de contratistas) de los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por la entidad con personas naturales, financiados con recursos públicos, los cuales apoyan la gestión de la oficina a de Asuntos Regulatorios y Empresariales se encuentran publicados en el SECOP.

Observación: Los documentos del proceso de contratación y ejecución del contrato, relacionados con los documentos del proceso contractual (estudios previos, contrato, pólizas, designación supervisor, informe de supervisión e informes de contratistas) de los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por la entidad con personas naturales, financiados con recursos públicos, los cuales apoyan la gestión de Subdirección de Talento Humano se encuentran publicados en el SECOP.

Los resultados obtenidos anteriormente permiten determinar que el riesgo “Que no se publiquen los documentos del proceso de contratación y ejecución del contrato en el SECOP”, a noviembre 29 de 2016, no se materializó, ubicándose en un nivel

de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado fue **Eficiente** y que la gestión fue **Efectiva**.

9.2.2. INFORMES DEL SUPERVISOR DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Criterio Normativo: Decreto 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, artículo 83; *Supervisión e interventoría contractual. “(...) Con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de tutelar la transparencia de la actividad contractual, las entidades públicas están obligadas a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado a través de un supervisor o un interventor, según corresponda. La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos (...)”.*

Manual de Contratación del Ministerio de Minas y Energía, versión: 2 del 15 de noviembre 3 de 2015, numeral 4.4.3, Deberes Generales de Supervisores e interventores, *ítem, 4.4.3.21. “Remitir oportunamente los informes de supervisión y toda la documentación que refleje la ejecución del contrato al Grupo de Gestión Contractual para que repose en el expediente contractual”.*

El Decreto 103 de 2015, “Artículo 7. *Publicación de la información contractual. De conformidad con el literal (c) del artículo 3 de la Ley 1150 de 2007, el sistema de información del Estado en el cual los sujetos obligados que contratan con cargo a recursos públicos deben cumplir la obligación de publicar la información de su gestión contractual es el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP.*

*Artículo 8. Publicación de la ejecución de contratos. Para efectos del cumplimiento de la obligación contenida en el literal g) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, relativa a la información sobre la ejecución de contratos, el sujeto obligado debe publicar las aprobaciones, autorizaciones, requerimientos o **informes del supervisor o del interventor**, que prueben la ejecución del contrato”.* El resaltado fuera de texto.

Riesgo Identificado: Que no se remitan y publiquen los informes de supervisión de contratos de prestación de servicios en los términos y contenidos establecidos.

Control Identificado: Verificar cumplimiento normativo

Verificación OCI: La OCI procedió a revisar en la página del SECOP⁷, la publicación de los informes del supervisor de acuerdo a lo contemplado en el Decreto 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, artículo 83 y artículos 7 y 8 del Decreto 103 DE 2015, evidenciando que no se encuentran publicados.

La OCI mediante correo electrónico de fecha 29 de noviembre de 2016, solicito a la Subdirección de Talento Humano, remitir el informe de seguimiento y cumplimiento de obligaciones expedido por el supervisor de cada uno de los contratistas de la Oficina. Esta dependencia, respondió el requerimiento con correo electrónico de fecha 30 de noviembre de 2016 e informó que ya la relación de contratos de prestación de servicios a cargo de la Subdirección de talento Humano se había enviado a través de memorando con radicado MME No 2016078175 de fecha 18 de noviembre de 2016, más no allegó los informes de seguimiento del supervisor.

La anterior situación unida a que no se encontró evidencia en el sistema de correspondencia PO8, lo que indica que no se está aplicando el Manual de Contratación del Ministerio de Minas y Energía, versión: 2 del 15 de noviembre 3 de 2015, respecto del numeral 4.4.3, Deberes Generales de Supervisores e interventores, ítem, 4.4.3.21. *“Remitir oportunamente los informes de supervisión y toda la documentación que refleje la ejecución del contrato al Grupo de Gestión Contractual para que repose en el expediente contractual.*

Observación: Los informes de supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por la entidad para apoyar la gestión de la Subdirección de Talento Humano no se encuentran publicados en el SECOP, lo que indica que no se está aplicando el Decreto 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, artículo 83, artículos 7 y 8 del Decreto 103 DE 2015 y el Manual de Contratación del Ministerio de Minas y Energía, versión: 2 del 15 de noviembre 3 de 2015, numeral 4.4.3, Deberes Generales de Supervisores e interventores, ítem, 4.4.3.21

Lo anterior indica que el riesgo inherente de *“Que no se remitan y publiquen los informes de supervisión de contratos de prestación de servicios en los términos y contenidos establecidos”*, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Alto**, permitiendo determinar que el control establecido fue **no Eficiente** y que la gestión fue **no Efectiva**.

Validación: la doctora Katy Minerva Toledo en su calidad de Subdirectora de Talento Humano, en mesa de trabajo de validación⁸ efectuó el siguiente comentario: “el doctor Julián Felipe Aguilar en su calidad de Coordinador del Grupo de Desarrollo Bienestar Laboral y Seguridad en el Trabajo, tenía a su cargo la supervisión de dos contratos, así: los de Adriana Garzón Ramírez y María Katherine Piñeros Bedoya y la Talento Humano tenía a cargo la supervisión de dos contratos, así: Paola

⁷ Consultada el 20 de diciembre de 2016.

⁸ De fecha 26 de diciembre de 2016

Alejandra Guevara Rincón y Nicolás Romero Sáenz y acoge la oportunidad de mejoramiento”.

Oportunidad de Mejoramiento: Remitir los informes de supervisión de los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por la entidad para apoyar la gestión de la Subdirección de Talento Humano al Grupo de Gestión Contractual, para la respectiva publicación en el SECOP, acatando lo regulado en el Decreto 1474 de 2011, Estatuto Anticorrupción, artículo 83 artículos 7 y 8 del Decreto 103 DE 2015 y el Manual de Contratación del Ministerio de Minas y Energía, versión: 2 del 15 de noviembre 3 de 2015, numeral 4.4.3, Deberes Generales de Supervisores e interventores, ítem, 4.4.3.21.

9.3. SEGUIMIENTO A OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO

- La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía, el formato “Proceso de Encargos 2015 Verificación Cumplimiento de Requisitos Publicación 08-07-2015”, ya que este es utilizado como mecanismos para ejecutar la actividad 3. Nombramiento en Encargo, 3.2. Realizar la verificación de cumplimiento de requisitos de las personas postuladas, registrada en SIGME, en el Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, Código: TH-P-05, Versión 2 del 29 de mayo de 2015, de manera que se atienda lo establecido en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 y literal b) del numeral 7.1 Planificación de la Realización del Producto o Prestación del Servicio⁹, de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.

Criterio Normativo. El Artículo 29, de la Constitución Política de Colombia, consagra: “**El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.**

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo

⁹ El cual establece que la entidad debe determinar, cuando sea apropiado, la necesidad de establecer procesos y documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto y/o servicio.

hecho. ***Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso***". (Negrilla fuera te texto)

El artículo 2. Principios de la Función Pública, de la Ley 909 de 2004, establece: "1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad

El artículo 24. Encargo, de la ley 909 de 2004, describe: Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. (...)"

De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, los únicos requisitos legales exigidos para acceder en calidad de derecho a un encargo, son los siguientes:

- a) Que el encargo recaiga en un servidor de carrera administrativa que desempeñe un empleo inmediatamente inferior al que pretende acceder.*
- b) Acreditar el perfil de competencia, requisitos de estudio y experiencia exigida para desempeñar el empleo a encargar.*
- c) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a encargar*
- d) No haber sido sancionados disciplinariamente en el último año.*
- e) Haber obtenido un puntaje sobresaliente en la última evaluación ordinaria definitiva.*

El artículo 2. Principios de la Función Pública, de la Ley 909 de 2004, establece: Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera."

El artículo 27. Carrera Administrativa, de la Ley 909 de 2004, establece: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e

igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

La Resolución 9 0769 del 22 de julio de 2014, “Por la cual se adopta el reglamento para el proceso de encargos del Ministerio de Minas y Energía”. Establece el reglamento de la provisión de encargos mientras dure la vigencia de la Circular 005 del 11 de junio de 2014.

*El numeral 1.2.2 Modelo de Operación por Procesos, del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014¹⁰, establece lo siguiente respecto del Procedimiento: “La importancia del Modelo de Operación por Procesos se puede identificar en normas como el Decreto 1537 de 2001, en el que se establece **la obligatoriedad para las entidades de elaborar, adoptar y aplicar manuales a través de los procesos y procedimientos**. Estos instrumentos, a su vez, facilitan el cumplimiento del Control Interno en las organizaciones públicas. Así mismo, la Norma Técnica de Calidad para la Gestión Pública NTCGP 1000, contempla como uno de los principios de la Gestión de la Calidad que “un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso””. (Resaltado fuera de texto)*

*El literal B) del numeral 4.2.2 Manual de la Calidad, de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009¹¹, determina: “La entidad debe establecer y mantener un Manual de la Calidad que incluya **“los procedimientos documentados** establecidos para el Sistema de Gestión de la Calidad o referencia a los mismos”, así mismo, el literal b) del numeral 7.1 Planificación de la Realización del Producto o Prestación del Servicio, establece que la entidad debe determinar cuando sea apropiado **“la necesidad de establecer procesos y documentos** y de proporcionar recursos específicos para el producto y/o servicio”. (Resaltado fuera de texto)*

Concepto emitido por CNCS, emitido por el Despacho del Dr. Jorge Alberto García García. Bajo radicado de salida No. 26221 del 15 de junio de 2012, en respuesta a la consulta radicada bajo No. 26317 de 2012. “(...) La verificación del cumplimiento de las aptitudes y habilidades para el desempeño de los empleos, corresponde a las unidades de personal o a quien haga sus veces, las cuales deben conceptuar al respecto. Los métodos que se usen para establecer el cumplimiento de dicho requisito, son del exclusivo resorte de la entidad. Lo anterior, sin perjuicio de que ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis, se puedan ejercer acciones de control, lo cual resulta factible, en la medida que dicha verificación debe ser motivada. Se precisa sin embargo, que no es posible afirmar que quien cumple con los demás criterios legales establecidos para el otorgamiento del encargo, diferentes al requisito de aptitudes y habilidades, tiene un

¹⁰ Decreto 943 de 2014, por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

¹¹ Decreto 4485 de 2009, por medio de la cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública.

derecho constituido, pues para que ello ocurra es preciso que el funcionario cumpla con todas las exigencias descritas en la norma, (...)."

El Artículo 3. Principios, Ley 1437 de 2011¹², establece que "(...) *Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.*

1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. (...)"

Riesgo Identificado¹³: Que no sea eficiente el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, del cumplimiento de requisitos y condiciones de la provisión de empleos por encargo.

Control Identificado¹⁴: Aplicar la normatividad vigente.

Riesgo Identificado por la OCI: Que se incumpla la meta establecida en el Plan de Mejoramiento por Procesos, en las condiciones predefinidas.

Control Identificado por la OCI: Ejecutar la meta propuesta.

Oportunidad de Mejoramiento	En el Informe No 028 de 2015, la Oficina de Control Interno determinó la siguiente oportunidad de mejoramiento: La Oficina de Control Interno, le sugiere a la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: ✓ La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía, el formato "Proceso de Encargos 2015 Verificación Cumplimiento de Requisitos Publicación 08-07-2015", ya que este es utilizado como mecanismos para ejecutar la actividad 3. Nombramiento en Encargo, 3.2. Realizar la verificación de cumplimiento de requisitos de las personas postuladas, registrada en SIGME, en el Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, Código: TH-P-05, Versión 2 del 29 de mayo de 2015, de manera que se atienda lo establecido en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control
------------------------------------	---

¹² Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso de lo Administrativo.

¹³ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso "Auditoría Interna de Gestión Independiente".

¹⁴ Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

	Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 y literal b) del numeral 7.1 Planificación de la Realización del Producto o Prestación del Servicio ¹⁵ , de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.
¿Se Suscribió Acción en el Plan de Mejoramiento por Procesos?	No
Calificación del Riesgo, Control y Gestión <i>Formulación</i>	El riesgo de “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo”, se ajustó y aplico el nuevo formato “ <i>Proceso de Encargos 2015 Verificación Cumplimiento de Requisitos Publicación 08-07-2015</i> ”, que contiene Relación y requisitos de cargos a proveer en Calidad de Encargo, funcionarios Inscritos denominación del cargo del inscrito, profesión, contabilización de experiencia, evaluación de desempeño, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva
Acción de Mejoramiento Formulada por el Grupo	No
Meta Formulada por el Grupo	No
Responsable de Ejecutar la Meta	Subdirección de Talento Humano

¹⁵ El cual establece que la entidad debe determinar, cuando sea apropiado, la necesidad de establecer procesos y documentos y de proporcionar recursos específicos para el producto y/o servicio.

Fecha de Cumplimiento	No
Gestión Reportada por el Grupo en SIGME	No
Avance reportado por el Grupo	No
Verificación de Oficina de Control Interno	Se verificó en el SIGME, el Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, registrado con código TH-P-05 de noviembre 20 de 2015, en el numeral 5.3 Nombramiento en Encargo, se tiene incorporado el Formato Lista de Chequeo para posesión y vinculación , donde se registra la verificación de cumplimiento de requisitos de las personas que son nombrados bajo la modalidad de encargo.
Estado de la Meta	Cumplida
Calificación del Riesgo, Control y Gestión Cumplimiento Plan	Lo anterior indica, que el riesgo de “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo”, Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, registrado con código TH-P-05 de noviembre 20 de 2015, en el numeral 5.3 Nombramiento en Encargo, se tiene incorporado el Formato Lista de Chequeo para posesión y vinculación , donde se registra la verificación de cumplimiento de requisitos de las personas que son nombrados bajo la modalidad de encargo, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva
Observación Acogida	SI,

Calificación del Riesgo, Control y Gestión	Lo anterior indica, que el riesgo de “Que no sea eficiente el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, del cumplimiento de requisitos y condiciones de la provisión de empleos por encargo”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Acción Establecida Fue Eficaz	Si

- La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en un formato u otro documento, la información, producto de la gestión del análisis del cumplimiento de la “Experiencia Relacionada”, donde se determinen las funciones adquiridas por el servidor público que fueron aceptadas o no como similares a las funciones del cargo a proveer, de manera que la entidad cuente con un “Estudio de Verificación de experiencia relacionada documentado”, toda vez que ello contribuye a contar con un mayor nivel de la transparencia, confiabilidad y respaldo ante posibles solicitudes que permita, acciones posteriores de verificación y control, respecto de la motivación y razones suficientes que fundamentan la decisión tomada por la Administración.

Criterio Normativo: El artículo 2°, Objetivos del sistema de Control Interno, literales a), b), d) y f) de la Ley 87 de 1993.,”. Establece : (...) El desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales: (...) b) Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional; (...) g) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;(...).”

El artículo 14 del Decreto 1785 de 2015¹⁶, respecto de la experiencia, establece: “Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

¹⁶ “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”.

Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. (...)

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. (...).

El Concepto emitido por CNCS, del Despacho del Dr. Jorge Alberto García García. Bajo radicado de salida 26221 del 15 de junio de 2012, en respuesta a la consulta radicada bajo 26317 de 2012, establece que “(...) La verificación del cumplimiento de las aptitudes y habilidades para el desempeño de los empleos, corresponde a las unidades de personal o a quien haga sus veces, las cuales deben conceptuar al respecto. Los métodos que se usen para establecer el cumplimiento de dicho requisito, son del exclusivo resorte de la entidad. Lo anterior, sin perjuicio de que ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis, se puedan ejercer acciones de control, lo cual resulta factible, en la medida que dicha verificación debe ser motivada. Se precisa sin embargo, que no es posible afirmar que quien cumple con los demás criterios legales establecidos para el otorgamiento del encargo, diferentes al requisito de aptitudes y habilidades, tiene un derecho constituido, pues para que ello ocurra es preciso que el funcionario cumpla con todas las exigencias descritas en la norma, (...)”

Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública: Numeral 4.2.4 Control de los registros. (...) Los registros son un tipo especial de documento y se establecen para proporcionar evidencia de la conformidad con los requisitos así como de la operación eficaz, (...)”

El Artículo 209, de la Constitución Política Colombiana. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

Riesgo Identificado¹⁷: “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo”.

Control Identificado¹⁸: Aplicar la normatividad vigente.

Riesgo Identificado por la OCI: Que se incumpla la meta establecida en el Plan de Mejoramiento por Procesos, en las condiciones predefinidas.

Control Identificado por la OCI: Ejecutar la meta propuesta

Oportunidad de Mejoramiento	En el Informe No 028 de 2015, la Oficina de Control Interno determinó la siguiente oportunidad de mejoramiento: La Oficina de Control Interno, le sugiere a la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en un formato u otro documento, la información, producto de la gestión del análisis del cumplimiento de la “Experiencia Relacionada”, donde se determinen las funciones adquiridas por el servidor público que fueron aceptadas o no como similares a las funciones del cargo a proveer, de manera que la entidad cuente con un “Estudio de Verificación de experiencia relacionada documentado”, toda vez que ello contribuye a contar con un mayor nivel de la transparencia, confiabilidad y respaldo ante posibles solicitudes que permita, acciones posteriores de verificación y control, respecto de la motivación y razones suficientes que fundamentan la decisión tomada por la Administración.
------------------------------------	---

¹⁷ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso “Auditoría Interna de Gestión Independiente”.

¹⁸ Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

¿Se Suscribió Acción en el Plan de Mejoramiento por Procesos?	No
Calificación del Riesgo, Control y Gestión <i>Formulación</i>	El riesgo de “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo”, no se materializó, toda vez que se revisó el memorando con radicado MME No 2015074648 dirigido a la Subdirección de talento Humano a la Oficina de Control Interno y en el cual se refiere a las oportunidades de mejoramiento efectuadas en el informe No 028 de 2015, en donde la Subdirección de Talento Humano expresó lo que a continuación se transcribe: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias.

	Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa. Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho. Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original). Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo. Ello demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)" Por lo cual el nivel de riesgo se ubica en Bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Acción de Mejoramiento Formulada por el Grupo	No

Meta Formulada por el Grupo	No
Responsable de Ejecutar la Meta	Subdirección de Talento Humano
Fecha de Cumplimiento	No
Gestión Reportada por el Grupo en SIGME	No
Avance reportado por el Grupo	Según verificación efectuada por el auditor al memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia

	potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. <i>Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.</i> <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo</i> <i>Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original).</i> <i>Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo.</i> <i>Elo demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"</i>
Verificación Oficina de	Memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque

Control Interno	no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. <i>Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.</i> <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo</i>
-------------------------------	---

	Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo, cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación, podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original). Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo. Ello demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"
Estado de la Meta	Cumplida, dado que la Comisión Nacional del Servicio Civil no ha sancionado al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo.
Calificación del Riesgo, Control y Gestión	Lo anterior indica, que el riesgo de Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de "Experiencia Profesional Relacionada" de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo", no se materializó, toda vez que la Comisión Nacional del Servicio Civil no ha sancionado al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Cumplimiento Plan	
Observación Acogida	Se considera que la oportunidad de mejoramiento, que consistía en que "la Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en un formato u otro documento, la información, producto de la gestión del

	análisis del cumplimiento de la “Experiencia Relacionada”, donde se determinen las funciones adquiridas por el servidor público que fueron aceptadas o no como similares a las funciones del cargo a proveer, de manera que la entidad cuente con un “Estudio de Verificación de experiencia relacionada documentado”, toda vez que ello contribuye a contar con un mayor nivel de la transparencia, confiabilidad y respaldo ante posibles solicitudes que permita, acciones posteriores de verificación y control, respecto de la motivación y razones suficientes que fundamentan la decisión tomada por la Administración”, se acogió y como prueba está la verificación está el memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.
--	---

	Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho. Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original). Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo. Ello demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"
Calificación del Riesgo, Control y Gestión	Lo anterior indica, que el riesgo de Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, no cuente con el análisis de cumplimiento de "Experiencia Profesional Relacionada" de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo" de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo, no aplique criterios efectivos para determinar la experiencia relacionada en términos de suficiencia y competencia", no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

Acción Establecida Fue Eficaz	Si
--------------------------------------	----

- **Aplicar un método de verificación motivado y ponderado en el análisis comparativo de funciones aceptadas o no como experiencia profesional relacionada para el cargo a proveer, toda vez que ello permite evidenciar los fundamentos y criterios de suficiencia tenidos en cuenta para determinar cuáles son o no funciones similares de las desempeñadas por el servidor inscrito frente a las del empleo para el que se postula, lo cual constituye una garantía ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis y para el ejercicio del derecho a la defensa en conexidad con el derecho al trabajo por parte de los interesados.**

Criterio Normativo: *El artículo 2°, Objetivos del sistema de Control Interno, literales a), b), d) y f) de la Ley 87 de 1993.,”. Establece : (...) El desarrollo del Sistema de Control Interno se orientará al logro de los siguientes objetivos fundamentales: (...) b) Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional; (...) g) Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos;(...)”.*

El artículo 14 del Decreto 1785 de 2015¹⁹, respecto de la experiencia, establece: “Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. (...)

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

¹⁹ “Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones”.

*Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.
(...).*

El Concepto emitido por CNCS, del Despacho del Dr. Jorge Alberto García García. Bajo radicado de salida 26221 del 15 de junio de 2012, en respuesta a la consulta radicada bajo 26317 de 2012, establece que “(...) La verificación del cumplimiento de las aptitudes y habilidades para el desempeño de los empleos, corresponde a las unidades de personal o a quien haga sus veces, las cuales deben conceptuar al respecto. Los métodos que se usen para establecer el cumplimiento de dicho requisito, son del exclusivo resorte de la entidad. Lo anterior, sin perjuicio de que ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis, se puedan ejercer acciones de control, lo cual resulta factible, en la medida que dicha verificación debe ser motivada. Se precisa sin embargo, que no es posible afirmar que quien cumple con los demás criterios legales establecidos para el otorgamiento del encargo, diferentes al requisito de aptitudes y habilidades, tiene un derecho constituido, pues para que ello ocurra es preciso que el funcionario cumpla con todas las exigencias descritas en la norma, (...)”

Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública: Numeral 4.2.4 Control de los registros. (...) Los registros son un tipo especial de documento y se establecen para proporcionar evidencia de la conformidad con los requisitos así como de la operación eficaz, (...)”.

El Artículo 209, de la Constitución Política Colombiana. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

Riesgo Identificado²⁰: “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, en el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo, no aplique criterios efectivos para determinar la experiencia relacionada en términos de suficiencia y competencia”.

Control Identificado²¹: Aplicar la normatividad vigente.

²⁰ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso “Auditoría Interna de Gestión Independiente”.

²¹ Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

Riesgo Identificado por la OCI: Que se incumpla la meta establecida en el Plan de Mejoramiento por Procesos, en las condiciones predefinidas.

Control Identificado por la OCI: Ejecutar la meta propuesta

Oportunidad de Mejoramiento	En el Informe No 028 de 2015, la Oficina de Control Interno determinó la siguiente oportunidad de mejoramiento: La Oficina de Control Interno, le sugiere a la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: ✓ Aplicar un método de verificación motivado y ponderado en el análisis comparativo de funciones aceptadas o no como experiencia profesional relacionada para el cargo a proveer, toda vez que ello permite evidenciar los fundamentos y criterios de suficiencia tenidos en cuenta para determinar cuáles son o no funciones similares de las desempeñadas por el servidor inscrito frente a las del empleo para el que se postula, lo cual constituye una garantía ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis y para el ejercicio del derecho a la defensa en conexidad con el derecho al trabajo por parte de los interesados.
¿Se Suscribió Acción en el Plan de Mejoramiento por Procesos?	No
Calificación del Riesgo, Control y Gestión <i>Formulación</i>	El riesgo de “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, en el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo, no aplique criterios efectivos para determinar la experiencia relacionada en términos de suficiencia y competencia”, no se materializó, toda vez que se revisó el memorando con radicado MME No 2015074648 dirigido a la Subdirección de talento Humano a la Oficina de Control Interno y en el cual se refiere a las oportunidades de mejoramiento efectuadas en el informe No 028 de 2015, en donde la Subdirección de Talento Humano expresó lo que a continuación se transcribe:

	“(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. <i>Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.</i> <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo</i> <i>Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su</i>
--	---

	reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original). Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo. Elo demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)" No se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Acción de Mejoramiento Formulada por el Grupo	No
Meta Formulada por el Grupo	No
Responsable de Ejecutar la Meta	Subdirección de Talento Humano
Fecha de Cumplimiento	No
Gestión Reportada por el Grupo en SIGME	No

Avance reportado por el Grupo	Según verificación efectuada por el auditor al memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa. <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial</i>
---	--

	de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo <i>Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo, cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación, podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original).</i> <i>Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo.</i> Ello demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"
Verificación de Oficina de Control Interno	Memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(...) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo.

	En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: “Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias. <i>Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.</i> <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo</i> <i>Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original).</i> <i>Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo.</i> Ello demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo
--	--

	para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"
Estado de la Meta	Cumplida, dado que la Comisión Nacional del Servicio Civil no ha sancionado al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo.
Calificación del Riesgo, Control y Gestión Cumplimiento Plan	Lo anterior indica, que el riesgo de “Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, en el análisis de cumplimiento de “Experiencia Profesional Relacionada” de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo, no aplique criterios efectivos para determinar la experiencia relacionada en términos de suficiencia y competencia”, no se materializó, toda vez que la Comisión Nacional del Servicio Civil no ha sancionado al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera en los términos del párrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Observación Acogida	Se considera que la oportunidad de mejoramiento, que consistía en que “Aplicar un método de verificación motivado y ponderado en el análisis comparativo de funciones aceptadas o no como experiencia profesional relacionada para el cargo a proveer, toda vez que ello permite evidenciar los fundamentos y criterios de suficiencia tenidos en cuenta para determinar cuáles son o no funciones similares de las desempeñadas por el servidor inscrito frente a las del empleo para el que se postula, lo cual constituye una garantía ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis y para el ejercicio del derecho a la defensa en conexidad con el derecho al trabajo por parte de los interesados. ”, se acogió y como prueba está la verificación está el memorando con radicado MME No 2015074648 de fecha 22 de octubre de 2015, en el cual la Subdirección de Talento Humano expresa porque no acoge la presente oportunidad de mejoramiento y expresa sus razones en el siguiente escrito que se transcribe, así: “(…) Tal como se manifestó en la aludida mesa de trabajo, la Subdirección de Talento Humano reitera que solo reconocerá la necesidad de adopción y aplicación del formato en el que conste el análisis de verificación de cumplimiento de requisitos legales exigidos para la provisión transitoria de vacantes temporales o definitivas de

	empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía, de tal manera que se constituya como soporte documental suficiente para demostrar la gestión adelantada en este sentido. Así las cosas, no se aceptan las aseveraciones que manifiestan que esta dependencia ha incurrido en violación de las normas de carrera de administrativa, toda vez que no solo se ha aplicado el estudio de requisitos conforme a los parámetros normativos exigidos para tal efecto, sino que las actuaciones de la Subdirección en el marco del procedimiento administrativo de provisión transitoria mediante encargo, son preparatorios o de trámite, sin que tengan el alcance de consolidar la provisión del respectivo cargo. En efecto, en comunicación 2015EE12856 del 1' de junio de 2015, por la cual Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) archivó una queja presentada por un funcionario del Ministerio de Minas y Energía, dicha entidad manifestó: <i>“Sea lo primero señalar, que el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica. Cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de un vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de vacantes transitorias.</i> <i>Una vez la Entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, debiendo en consecuencia la Entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa.</i> <i>Ahora bien, para que resulte procedente la reclamación laboral por derecho preferencial a encargo. la presunta violación a tal prerrogativa debe estar efectivamente materializada, esto es. debe derivarse del Acto Administrativo que determine proveer el empleo. ya sea por encargo de otro servidor de carrera o mediante nombramiento en provisionalidad, existiendo para el reclamante mejor derecho.</i> <i>Es de advertir. que todas las actuaciones que sobre el particular adelante la Entidad antes de proferir el Acto Administrativo para proveer transitoriamente un empleo. son de trámite y por tanto, no tienen el alcance para violar el derecho preferencial de encargo de ningún servidor de carrera; lo anterior, por cuanto no se ha materializado la efectiva provisión del empleo</i> <i>Así las cosas, el empleado de carrera que considere afectado a su derecho a encargo. cuenta con diez (10) días hábiles a partir de haberse producido la publicidad del Acto presuntamente lesivo para interponer en primer instancia ante la Comisión de Personal, y si se encuentra insatisfecho con el pronunciamiento otorgado a su reclamación. podrá valerse de reclamación en segunda instancia ante la Comisión Nacional Del Servicio Civil. dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que le sea notificado el Acto Administrativo por el cual el órgano colegiado resolvió la primera instancia " (Negrilla fuera del texto original).</i>
--	---

	Adicionalmente, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta que a la fecha la Comisión Nacional del Servicio (CNSC) no ha impuesto ninguna sanción al Ministerio de Minas y Energía por violación de derechos de carrera administrativa en los términos del parágrafo del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, e inclusive, no tiene abierto ningún proceso administrativo sancionatorio por tal motivo. Elo demuestra que ninguno de los análisis de verificación de cumplimiento de requisitos practicado por la Subdirección de Talento Humano, en el marco de los procedimientos administración de provisión transitoria de empleos mediante encargo, se ha vulnerado el principio de transparencia o se han limitado las garantías propias del debido proceso, las cuales además son suficientes permitiendo al funcionario de carrera administrativa que considere vulnerado su derechos preferencial de encargo para que acuda las instancias reguladas por el artículo 43 del Acuerdo 512 del 18 de febrero de 2014, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). (...)"
Calificación del Riesgo, Control y Gestión	Lo anterior indica, que el riesgo de "Que el Estudio de Verificación realizado por la Subdirección de Talento Humano, en el análisis de cumplimiento de "Experiencia Profesional Relacionada" de los servidores públicos en la provisión de empleos por encargo, no aplique criterios efectivos para determinar la experiencia relacionada en términos de suficiencia y competencia", no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo , permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.
Acción Establecida Fue Eficaz	Si

- Los servidores públicos al servicio de la Subdirección de Talento Humano, en cumplimiento del "Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática", deben asegurarse que los archivos producto de la ejecución de sus funciones y/o obligaciones se encuentren guardados en el disco duro C:\ carpeta "InformaciónInstitucional", con el fin de que esta se encuentre respaldada y pueda ser recuperada cuando sea requerida²².

Criterio Normativo: El numeral 5.1.2. Copias de Usuario Final, del "Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática"²³, establece que en todos los computadores conectados a la red del Ministerio, se encuentra en el disco duro C:\ la carpeta

²² Esta oportunidad de mejora le fue aplicada la acción correctiva por la Subdirección de Talento Humano. La oportunidad de mejoramiento se formula con el fin de que se elimine la causa raíz de la observación.

²³ Sistema de Gestión de la Calidad, Código GT-P02, versión 07 del 12 de junio de 2014.

“Información Institucional”, en la cual los usuarios deben guardar todos los archivos que deseen se les tome copia de seguridad.

Riesgo Identificado²⁴: “Que los archivos de carácter institucional, no queden guardados en la carpeta C:\ “Información Institucional” en el equipo del funcionario competente”.

Control Identificado²⁵: Que el funcionario competente, debe incluir los archivos de carácter institucional en la carpeta C:\ “InformaciónInstitucional”,

Riesgo Identificado por la OCI: Que se incumpla la meta establecida en el Plan de Mejoramiento por Procesos, en las condiciones predefinidas.

Control Identificado por la OCI: Ejecutar la meta propuesta

Oportunidad de Mejoramiento	En el Informe No 028 de 2015, la Oficina de Control Interno determinó la siguiente oportunidad de mejoramiento: La Oficina de Control Interno, le sugiere a la Subdirección de Talento Humano lo siguiente: ✓ Los servidores públicos al servicio de la Subdirección de Talento Humano, en cumplimiento del “Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática”, deben asegurarse que los archivos producto de la ejecución de sus funciones y/o obligaciones se encuentren guardados en el disco duro C:\ carpeta “InformaciónInstitucional”, con el fin de que esta se encuentre respaldada y pueda ser recuperada cuando sea requerida²⁶.
------------------------------------	---

²⁴ No se encuentra incluido en el Mapa de Riesgos del Proceso “Auditoría Interna de Gestión Independiente”.

²⁵ Con base en el riesgo identificado por el auditor se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

²⁶ Esta oportunidad de mejora le fue aplicada la acción correctiva por la Subdirección de Talento Humano. La oportunidad de mejoramiento se formula con el fin de que se elimine la causa raíz de la observación.

¿Se Suscribió Acción en el Plan de Mejoramiento por Procesos?	No
Calificación del Riesgo, Control y Gestión <i>Formulación</i>	El riesgo de “Que los archivos de carácter institucional, no queden guardados en la carpeta C:\ “Información Institucional” en el equipo del funcionario competente”, se materializó, toda vez que la Oficina de Control Interno envió correo electrónico²⁷ al Grupo de Tecnologías de información y Comunicación solicitando Con el fin de verificar el cumplimiento del numeral 5.1.2 Copias de Usuario Final del “Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática”, comedidamente le solicito el favor de informar si los siguientes funcionarios y contratistas de la Subdirección de Talento Humano, están guardando la información de carácter institucional, denominada: Información Institucional (X) y este Grupo mediante correo electrónico²⁸, remitió un listado de siete (07) funcionarios y cuatro (04) contratistas solicitados de manera aleatoria por esta Oficina, de los cuales tres (03) contratistas²⁹ y tres (03) funcionarios³⁰ no la utilizan y uno (01) contratista³¹ y cuatro (04) funcionarios³², la tienen desactualizada ubicándose en un nivel de riesgo Alto, permitiendo determinar que el control aplicado fue NO 100% Eficiente y que la gestión fue NO 100% Efectiva.
Acción de Mejoramiento Formulada por el Grupo	Nota: En SIGME No hay registro
Meta Formulada por el Grupo	No

²⁷ De fecha 12 de diciembre de 2016

²⁸ De fecha 13 de diciembre de 2016

²⁹ Las últimas fechas de utilización son: Adriana Garzón 29 de marzo de 2016, Nicolás Romero Sáenz 11 de febrero de 2016, Paola Andrea Guevara Rincón 26 de mayo de 2015.

³⁰ Las últimas fechas de utilización son: Hernán Escobar 27 agosto de 2015, Julián Felipe Aguilar 14 de marzo de 2016, Katy Minerva Toledo Mena 26 de mayo de 2016.

³¹ Las últimas fechas de actualización son: María Katherine Piñeros Bedoya 14 de septiembre de 2016.

³² Las últimas fechas de actualización son:: Eliana García 20 de octubre de 2016, Eucaris Hernández 14 de septiembre de 2016, Ricardo Parra 09 de septiembre de 2016 y Yaneth Rodríguez 09 de agosto de 2016.

Responsable de Ejecutar la Meta	Subdirección de Talento Humano
Fecha de Cumplimiento	No
Gestión Reportada por el Grupo en SIGME	No
Avance reportado por el Grupo	Según verificación efectuada a las imágenes y cuadro de los cuatro (04) contratistas y siete (07) funcionarios de la Subdirección de Talento Humano, la carpeta Información Institucional (X) , por parte de este grupo de servidores se encuentra desactualizada o no la están utilizando, por lo tanto la Oficina de Control Interno reitera que se debe formular acción de mejora.
Verificación Oficina de Control Interno	Se verificó la información remitida por el Grupo de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), mediante correo electrónico³³ sobre si los contratistas y algunos funcionarios de planta de la Subdirección de Talento Humano escogidos aleatoriamente, están guardando los archivos en la carpeta Información Institucional (X), y el resultado de la verificación es el siguiente, así: -Tres (03) contratistas y tres (03) funcionarios no la utilizan: 1. Adriana Garzón 29 de marzo de 2016 (Contratista). 2. Nicolás Romero Sáenz 11 de febrero de 2016 (Contratista). 3. Paola Andrea Guevara Rincón 26 de mayo de 2015 (Contratista). 1. Hernán Escobar 27 agosto de 2015 (funcionario del MME) 2. Julián Felipe Aguilar 14 de marzo de 2016 (Funcionario del MME) 3. Katy Minerva Toledo Mena 26 de mayo de 2016 (Funcionario del MME).

³³ De fecha 13 de diciembre de 2016

	- Uno (01) contratista y cuatro (04) funcionarios, la tienen desactualizada: 1. María Katherine Piñeros Bedoya 14 de septiembre de 2016. (Contratista). 1. Eliana García 20 de octubre de 2016 (Funcionaria del MME). 2. Eucaris Hernández 14 de septiembre de 2016 (Funcionaria del MME). 3. Ricardo Parra 09 de septiembre de 2016 (Funcionario del MME). 4. Yaneth Rodríguez 09 de agosto de 2016 (Funcionaria del MME).
Estado de la Meta	Incumplida, dado que la Subdirección de Talento Humano a la fecha demuestra que del listado de siete (07) funcionarios y cuatro (04) contratistas adscritos y que desempeñan sus contratos en esa Subdirección, ninguno ha actualizado la carpeta Información_Institucional (X) , e incluso algunos la tienen desactualizada.
Calificación del Riesgo, Control y Gestión Cumplimiento Plan	Lo anterior indica, que el riesgo de “Que los archivos de carácter institucional, no queden guardados en la carpeta C:\ “Información Institucional” en el equipo de los funcionarios y contratistas competentes, se materializó, toda vez que se incumplió con el deber de guardar los archivos producto de su gestión para que queden guardados en el disco duro C:\ carpeta “Información_Institucional (X)”, con el fin de que la información se encuentre respaldada y pueda ser recuperada cuando sea necesario, ubicándose en un nivel de riesgo Alto , permitiendo determinar que el control aplicado fue NO 100% Eficiente y que la gestión fue no 100% Efectiva.
Observación Acogida	Se considera que la oportunidad de mejoramiento, que consistía en los servidores públicos al servicio de la Subdirección de Talento Humano, en cumplimiento del “Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática”, deben asegurarse que los archivos producto de la ejecución de sus funciones y/o obligaciones se encuentren guardados en el disco duro C:\ carpeta “InformaciónInstitucional”, con el fin de que esta se encuentre respaldada y pueda ser recuperada cuando sea

	requerida, no fue acogida y como prueba está la verificación realizada a la carpeta “Información_Institucional (X), de cuatro (04) contratistas y siete (07) funcionarios. El resultado de la verificación es el siguiente, así: -Tres (03) contratistas y tres (03) funcionarios no la utilizan: 1. Adriana Garzón 29 de marzo de 2016 (Contratista). 2. Nicolás Romero Sáenz 11 de febrero de 2016 (Contratista). 3. Paola Andrea Guevara Rincón 26 de mayo de 2015 (Contratista). 1. Hernán Escobar 27 agosto de 2015 (funcionario del MME) 2. Julián Felipe Aguilar 14 de marzo de 2016 (Funcionario del MME) 3. Katy Minerva Toledo Mena 26 de mayo de 2016 (Funcionario del MME). - Uno (01) contratista y cuatro (04) funcionarios, la tienen desactualizada: 1. María Katherine Piñeros Bedoya 14 de septiembre de 2016. (Contratista). 1. Eliana García 20 de octubre de 2016 (Funcionaria del MME). 2. Eucaris Hernández 14 de septiembre de 2016 (Funcionaria del MME). 3. Ricardo Parra 09 de septiembre de 2016 (Funcionario del MME). 4. Yaneth Rodríguez 09 de agosto de 2016 (Funcionaria del MME).
Calificación del Riesgo, Control y Gestión	Lo anterior indica, que el riesgo de Que los archivos de carácter institucional, no queden guardados en la carpeta C:\ “Información Institucional” en el equipo del funcionario competente, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Alto, permitiendo determinar que el control aplicado fue NO 100% Eficiente y que la gestión fue NO 100% Efectiva.

Acción Establecida Fue Eficaz	No fue eficaz, por lo cual la Oficina de Control Interno sugiere que se formule acción de mejoramiento para subsanar este incumplimiento de guardar la información en la carpeta “Información_Institucional (X)”, por parte de funcionarios y contratistas de la Subdirección de talento Humano.
--	--

9.3. RESUMEN CALIFICACIÓN OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO INFORME NO 028 DE 2015

Con base en la Auditoría de Seguimiento realizada a las oportunidades de mejoramiento sugeridas, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de las variables analizadas, la valoración de los *riesgos* inherentes y la *Efectividad* de las gestiones realizada, cuyo resultado es el que se muestra en la siguiente tabla.

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO ANALIZADA	RIESGO IDENTIFICADO								
	Incumplimiento Formulación Acción de Mejora			Incumplimiento Meta Establecida			No Acoger Oportunidad de Mejoramiento OCI		
	Control Eficiente	Valoración del Riesgo **	Gestión Efectiva	Control Eficiente	Valoración del Riesgo **	Gestión Efectiva	Control Eficiente	Valoración del Riesgo **	Gestión Efectiva
1 La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en el Sistema de Gestión de la Calidad del Ministerio de Minas y Energía, el formato "Proceso de Encargos 2015 Verificación Cumplimiento de Requisitos Publicación 08-07-2015", ya que este es utilizado como mecanismos para ejecutar la actividad 3. Nomenclatura en Encargo, 3.2. Realizar la verificación de cumplimiento de requisitos de las personas postuladas, registrada en SIGME, en el Procedimiento Vinculación de Servidores Públicos, Código: TH-P-05, Versión 2 del 29 de mayo de 2015, de manera que se atienda lo establecido en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 y literal b) del numeral 7.1 Planificación de la Realización del Producto o Prestación del Servicio, de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.	NO	BAJO	NO	NO	BAJO	SI	NO	BAJO	NO
2 La Subdirección de Talento Humano debe considerar registrar en un formato u otro documento, la información, producto de la gestión del análisis del cumplimiento de la "Experiencia Relacionada", donde se determinen las funciones adquiridas por el servidor público que fueron aceptadas o no como similares a las funciones del cargo a proveer, de manera que la entidad cuente con un "Estudio de Verificación de experiencia relacionada documentado", toda vez que ello contribuye a contar con un mayor nivel de la transparencia, confiabilidad y respaldo ante posibles solicitudes que permita, acciones posteriores de verificación y control, respecto de la motivación y razones suficientes que fundamentan la decisión tomada por la Administración.	NO	BAJO	NO	NO	BAJO	SI	NO	BAJO	NO
3 Aplicar un método de verificación motivado y ponderado en el análisis comparativo de funciones aceptadas o no como experiencia profesional relacionada para el cargo a proveer, toda vez que ello permite evidenciar los fundamentos y criterios de suficiencia tenidos en cuenta para determinar cuáles son o no funciones similares de las desempeñadas por el servidor inscrito frente a las del empleo para el que se postula, lo cual constituye una garantía ante cualquier eventualidad que afecte la transparencia y confiabilidad del análisis y para el ejercicio del derecho a la defensa en conexidad con el derecho al trabajo por parte de los interesados	NO	BAJO	NO	NO	BAJO	SI	NO	BAJO	NO
4 Los servidores públicos al servicio de la Subdirección de Talento Humano, en cumplimiento del "Procedimiento Gestión de la Seguridad Informática", deben asegurarse que los archivos producto de la ejecución de sus funciones y/o obligaciones se encuentren guardados en el disco duro C:\ carpeta "InformaciónInstitucional", con el fin de que esta se encuentre respaldada y pueda ser recuperada cuando sea requerida.	NO	ALTO	NO	NO	ALTO	NO	NO	ALTO	NO

** Materialización del Riesgo

10. VALORACIÓN DEL RIESGO, EFICIENCIA DEL CONTROL Y EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN

Con base en la evaluación, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de la variable analizada, la valoración del *riesgo* inherente y la *Efectividad* de la gestión realizada.

El resultado de las diferentes variables analizadas, se muestra a continuación:

ITEM	VARIABLES ANALIZADAS	VALORACIÓN DEL RIESGO	CONTROL	GESTIÓN
1	Que no se publiquen los documentos del proceso de contratación y ejecución del contrato en el SECOP	Bajo	Eficiente	Efectiva
2	Que no se remitan y publiquen los informes de supervisión de contratos de prestación de servicios en los términos y contenidos establecidos	Alto	No Eficiente	No Efectiva
3	“Que los documentos necesarios para la ejecución del contrato (CDP, RP y Póliza cuando así lo requiera el contrato esté debidamente aprobada), reposen dentro de la carpeta”	Bajo	Eficiente	Efectiva