



MEMORANDO

Bogotá, D.C.

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

DE: Oficina de Control Interno

ASUNTO: Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía - EDL, Periodo 2021 - 2022

En cumplimiento del Programa de Auditoría Interna Independiente y las disposiciones normativas, en especial la Circular Externa 10 de 2020, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Oficina de Control Interno elaboró *Documento de Seguimiento al Subproceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía, Periodo 2021 - 2022*, liderado por la Subdirección de Talento Humano.

Con base en la revisión y análisis a la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, se presentan las siguientes conclusiones, para su conocimiento y lo de su competencia, como miembro del *Comité de Coordinación de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía*.

1. INCIDENCIAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Criterio Normativo: *“Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos. Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comi-*

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



sión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan”. Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

Solicitud: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: *“Los informes trimestrales enviados por la Comisión de Personal del MME a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para el periodo objeto de auditoría, con el fin de verificar lo establecido en el numeral 3 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004. Suministrar radicados, correos electrónicos y/o registros en la aplicación correspondiente”.*

Respuesta: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: *“Se remite los informes correspondientes a los trimestres IV de 2021, I, II y III trimestre de 2022”.*

Solicitud: La OCI mediante correo electrónico del 2 de diciembre de 2022, solicita; *Para efectos de validar la información reportada por la STH y para hacer seguimiento a los temas asignados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular Externa 10 de 2020, la OCI cuenta con las ACTAS DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL de enero a septiembre de 2022.*

Para lo anterior, comedidamente solicito el favor de enviar por este medio las actas de la vigencia 2021, así como las actas de octubre y noviembre de la vigencia 2022, en el evento que se haya efectuado reunión.

Respuesta: La STH mediante correo electrónico del 5 de diciembre de 2022, informó lo siguiente: *“Dando respuesta a la solicitud, me permito enviar archivo con los pantallazos de los registros en el aplicativo de la CNSC”.*

Verificación OCI: De conformidad con la revisión de los pantallazos suministrados, se visualiza lo siguiente:

- **Informe Trimestral de la Comisión de Personal**

Periodo del informe reportado: Enero-Marzo

Año del informe reportado: 2022

Fecha de reporte: 7-Abr-2022

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 2

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Se presentó el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la participación y validación

Novedades en Diagnostico y Medición del Clima Organizacional: Se presentó el Plan Institucional de Bienestar para la participación y validación.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



[Anotación OCI. Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 7 días](#)

- **Informe Trimestral de la Comisión de Personal**

Periodo del informe reportado: Abril-Junio

Año del informe reportado: 2022

Fecha de reporte: 6-Jul-2022

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 2

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Se realizó seguimiento a la ejecución y el cronograma de las actividades el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Novedades en Diagnostico y Medición del Clima Organizacional: Se realizó seguimiento a la ejecución y el cronograma de las actividades del Plan Institucional de Bienestar.

[Anotación OCI. Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 6 días](#)

- **Informe Trimestral de la Comisión de Personal**

Periodo del informe reportado: Julio-Septiembre

Año del informe reportado: 2022

Fecha de reporte: 3-Nov-2022

Número de reclamaciones resueltas en procesos de provisión de empleos: 0

Número de acciones emprendidas en el plan anual de formación, capacitación y estímulos, diagnóstico y medición del clima organizacional: 2

Novedades en plan de formación, capacitación y estímulos: Se revisó y aprobó las actividades programadas para el Plan Institucional de Capacitación – PIC, conforme al cronograma establecido para la vigencia.

Novedades en Diagnostico y Medición del Clima Organizacional: Se realizan los seguimientos mensuales de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar aprobado para la actual vigencia.

[Anotación OCI. Tiempo Transcurrido entre la Fecha de Corte del Informe y la Fecha de Reporte a la CNSC: 33 días](#)

Observación: Se establece que la entidad reportó en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, las incidencias que se produjeron en el proceso de evaluación del desempeño de manera trimestral, es decir, entre enero y septiembre de 2022. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Se determina que el promedio de presentación del reporte trimestral en el aplicativo de la CNSC sobre las incidencias que se produjeron en el proceso de evaluación del desempeño del Ministerio de Minas y Energía, entre enero y septiembre de 2022, fue de 15 días después de la fecha de corte.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Numeral 3, Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, que el Ministerio de Minas y Energía informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC de todas las incidencias que se produzcan en el proceso de evaluación del desempeño y envíe trimestralmente un informe detallado de sus actuaciones y el cumplimiento de sus funciones*”, no se materializó entre enero y septiembre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
INCIDENCIAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO	BAJO	SI	SI

2. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

Criterio Normativo: “*Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente***. Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 (Subrayado fuera de término)

Criterio Normativo: “*La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:*

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%”.

Artículo 10 del Acuerdo 6176 de 2018 CNSC

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





Criterio Normativo: “*USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.... b) Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004*”. Literal b), Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018 CNSC.

Solicitud: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: “*Relación de los empleados de carrera administrativa que se encuentran encargados en el MME mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos, con su última evaluación del desempeño, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el literal b) del Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018. Suministrar evaluación del desempeño obtenida de los empleados encargados*”.

Respuesta: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: “*Se remite archivo Excel en donde se relaciona los empleados de carrera administrativa que se encuentran en encargo en relación con el periodo comprendido entre 01 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2022*”.

Verificación OCI: La STH suministró relación de 78 servidores públicos que se encuentran encargados en empleos de carrera administrativa a 31 de enero de 2022, de los cuales setenta y tres (73) registran calificación “Sobresaliente”; cuatro (4) registran calificación “Satisfactorio”; y uno (1) no registra calificación, y aparece el texto “ERROR EN EL SISTEMA”.

Solicitud: No obstante lo anterior, la OCI reiteró solicitud a la Subdirección de Talento Humano, mediante correo electrónico del 2 de diciembre de 2022, de suministrar lo siguiente, a octubre de 2022: “*Relación de los empleados de carrera administrativa que se encuentran encargados en el MME mientras se surte el proceso de selección para proveer los empleos, con su última evaluación del desempeño, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el literal b) del Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018. Suministrar evaluación del desempeño obtenida de los empleados encargados*”.

Respuesta: La STH mediante correo electrónico del 6 de diciembre de 2022, informó lo siguiente: “*Dando respuesta al correo, te adjuntamos el archivo con la información solicitada*”.

Verificación OCI: La STH suministró relación de 69 servidores públicos que se encuentran encargados en empleos de carrera administrativa a octubre de 2022, de los cuales sesenta y siete (67) registran calificación “Sobresaliente”; uno (1) registra calificación “Satisfactorio”; y uno (1) no registra calificación”.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía, mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, encargó a sesenta y nueve (69) empleados de carrera administrativa, a octubre de 2022, de los cuales sesenta y siete (67) registran calificación “*Sobresaliente*”; uno (1) registra calificación “*Satisfactorio*”; y uno (1) no registra calificación¹, de acuerdo con lo registrado en el documento adjunto a la presente comunicación. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si su última evaluación del desempeño es sobresaliente*”, no se materializó a octubre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, lo cual establece que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGADOS CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	NO	BAJO	SI	SI

3. EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COMISIÓN CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

Criterio Normativo: “*Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.*”

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la

¹ Se registra la siguiente nota: “*Termino comisión el 01-08-2022 suscribió compromisos a partir del II semestre, Encargada desde el 01 de agosto.*”

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria". Artículo 26 de la Ley 909 de 2004. (Negrilla fuera de texto)

Solicitud: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: *"Relación de los empleados de carrera administrativa del MME que se encuentran en comisión, en la misma entidad o en otra entidad (indicado área organizacional o nombre de la entidad), para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, con su última evaluación del desempeño en el período objeto de auditoría, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, y el literal c) del Artículo 12 del Acuerdo 6176 de 2018. Suministrar evaluación del desempeño obtenida de los empleados en comisión"*.

Respuesta: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: *"Actualmente, en el Ministerio se encuentra en Comisión para desempeñar empleo de Libre Nombramiento y Remoción en la Agencia Nacional de Hidrocarburos la funcionaria MARTHA LUCIA TORRES GIRALDO, desde el pasado 19 de mayo de 2020"*.

Verificación OCI: La STH suministró la evaluación del Desempeño Laboral de la Profesional Martha Lucia Torres Giraldo, del periodo 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, obteniendo una calificación definitiva 97.05, Sobresaliente, la cual fue tomada como base para ser comisionada en la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía otorgó comisión a una (1) funcionaria de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción nombrados en otra entidad, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004.

Análisis Riesgo: *Se determina que el riesgo "Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 26 de la Ley 909 de 2004, que los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente y satisfactoria tendrán derecho a que se les otorgue comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra", no se materializó a octubre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo,*

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN COMISIÓN CON EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	NO	BAJO	SI	SI

4. CAPACITACIÓN COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Criterio Normativo: “Objetivos de la capacitación. (1) La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. (2) Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, **las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño**”. Numerales 1 y 2 del Artículo 36 de la Ley 909 de 2004. (Subrayado fuera de texto)

Criterio Normativo: “Evaluación del desempeño. (...) **Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para: (...) e) Planificar la capacitación y la formación**. Literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004. (Subrayado fuera de texto)

Solicitud OCI: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: “Que temas de capacitación fueron incluidos en el Plan de Capacitación Institucional y que empleados de carrera se encuentran incluidos o fueron considerados, en el período objeto de auditoría, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el literal a) del Artículo 13 del Acuerdo 6176 de 2018. Relacionar temas de capacitación y funcionarios a capacitar”.

Respuesta STH: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: “Durante la vigencia 2022, no se incluyó ningún tema de capacitación derivado de los resultados de la evaluación de desempeño laboral, la Subdirección de Talento Humano incluirá una pregunta en la encuesta de necesidades de ca-

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



pacitación remitidas a los jefes de las dependencias con el fin de poder incluir los temas en el PIC para la vigencia 2023”.

Observación: Se establece que la formulación del Plan de Capacitación Institucional – PIC del Ministerio de Minas y Energía vigencia 2022, no consideró los resultados de la evaluación del desempeño laboral para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Al respecto, la Subdirección de Talento Humano manifiesta que incluirá una pregunta en la encuesta de necesidades de capacitación remitidas a los jefes de las dependencias, con el fin de poder incorporar los temas en el PIC para la vigencia 2023.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en los Numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que los planes y programas de capacitación se formularán teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, así como para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios*”, se materializó a octubre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo alto, permitiendo determinar que el control aplicado no fue eficiente y que la gestión no fue efectiva.

Oportunidad de Mejoramiento: Se reitera lo recomendado en la vigencia anterior, que es pertinente establecer un control adicional en el procedimiento documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, relacionado con analizar los resultados de la evaluación del desempeño para planificar la capacitación y la formación de los funcionarios, de manera que se refleje en la formulación del Plan de Capacitación Institucional – PIC del Ministerio de Minas y Energía, en atención a lo establecido en los numerales 1 y 2 del Artículo 36 y el literal e) del Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
CAPACITACIÓN COMO RESULTADO DEL DESEMPEÑO LABORAL	SI	ALTO	NO	NO

5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CON BASE EN LAS EVALUACIONES PARCIALES

Criterio Normativo: “*Evaluación del Desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su con-*

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





ducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Solicitud OCI: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: *“Suministrar relación de los empleados de carrera administrativa con los resultados de las dos (2) evaluaciones parciales y la evaluación definitiva, cuyo desempeño laboral fue evaluado y calificado por el periodo objeto de auditoría, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y en los Artículos 2, 5 y 8 del Acuerdo 6176 de 2018”.*

Respuesta STH: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: *“Se remite archivo Excel con la relación de los funcionarios de carrera administrativa, incluyendo las evaluaciones parciales y definitivas”.*

Verificación OCI: La STH suministró relación de setenta y ocho (78) servidores públicos respecto de la evaluación del desempeño laboral, de los cuales setenta y tres (73) registran calificación *“Sobresaliente”*; cuatro (4) registran calificación *“Satisfactorio”*, uno (1) registra calificación en *“PENDIENTE ERROR EN EL APLICATIVO”*.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía presentó evaluación del desempeño laboral de setenta y ocho (78) empleados de carrera administrativa, los cuales cuentan con las dos (2) evaluaciones parciales para la vigencia 2022. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo *“Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, que el resultado de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa será la calificación correspondiente al período anual, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año”*, no se materializó a octubre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL CON BASE EN LAS DOS (2) EVALUACIONES PARCIALES	NO	BAJO	SI	SI

6. ORDEN DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO DEFICIENTE

Criterio Normativo: “Evaluación del desempeño. (...) No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata”. Artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

“CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA. Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma Inmediata”. Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018.

Solicitud OCI: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: “Informar si durante el período objeto de auditoría, se ha recibido información soportada de que el desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa es deficiente, que ordene que se evalúe y califique sus servicios en forma inmediata; suministrar relación de empleados, en el evento que la respuesta sea positiva, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018”.

Respuesta STH: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: “Durante el periodo objeto de evaluación la Subdirección de Talento Humano, no recibió ninguna solicitud para la elaboración de una calificación extraordinaria por desempeño laboral deficiente”

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2021 – 2022, no recibió información de que el desempeño laboral de algún empleado es deficiente, que ordene su evaluación y califique de los servicios en forma inmediata, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 38 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 11 del Acuerdo 6176 de 2018, que se ordene evalúe y califique los servicios en forma inmediata a un empleado, si durante el período anual el jefe de la entidad recibe información soportada de que el

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





desempeño laboral es deficiente”, no se materializó para el periodo 2021 - 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
ORDEN DE EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO DEFICIENTE	NO	BAJO	SI	SI

7. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Criterio Normativo: “Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...); b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; (...)”. Literal b) del Artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

“Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria. (1) El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral”. Numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004.

“CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. a) Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella; b) Retiro del servicio; c) Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera; d) En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera. PARÁGRAFO. Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan”. Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

Solicitud OCI: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: “Informar si durante el período objeto de auditoría, la administración ha retirado del servicio a quienes estaban desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el li-

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



teral b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018”.

Respuesta STH: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: “Durante el periodo objeto de auditoría, ningún funcionario obtuvo calificación No satisfactoria”.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2021 – 2022, no se presentó caso alguno de funcionario con evaluación “No Satisfactoria”, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018.

Análisis Riesgo: El análisis del riesgo “Posibilidad que se incumpla lo establecido en el literal b) del Artículo 41 y numeral 1 del Artículo 43 de la Ley 909 de 2004, y el Artículo 15 del Acuerdo 6176 de 2018, que se retire del servicio a quien esté desempeñando empleo de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral”, no se materializó para el periodo 2021 - 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA COMO RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	NO	BAJO	SI	SI

8. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL CON SUS EVALUADORES

Criterio Normativo: “COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados”. Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

Solicitud OCI: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: “Relación de los empleados de carrera administrativa que han suscrito compromisos de mejoramiento individual con sus evaluadores, basados en

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





el seguimiento, durante el periodo objeto de auditoría, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018”.

Respuesta STH: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: “La Subdirección de Talento Humano no recibió por parte de ningún funcionario suscripción compromisos de mejoramiento individual, no obstante, desde la STH se han desarrollado los Talleres Odisea – Energy en donde los servidores están estableciendo compromisos de mejoramiento individual basados en el diagnóstico y resultados de mediciones de cultura institucional de la vigencia 2021, los cuales se encuentran pendientes de suscripción por parte de cada uno de los superiores inmediatos; una vez contemos con los mismos los allegaremos como parte de las evidencias.

Observación: Se establece que el Ministerio de Minas y Energía para el período 2021 – 2022, ningún funcionario de carrera administrativa sujeto a evaluación ha suscrito compromisos de mejoramiento individual con su evaluador, como resultado del desarrollo de los compromisos concertados, de acuerdo con lo reportado por la Subdirección de Talento Humano. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo “*Posibilidad que se incumpla lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018, que si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados*”, no se materializó como resultado de la evaluación del periodo 2021 - 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.

Oportunidad de Mejoramiento: Se reitera lo recomendado en la vigencia anterior, que es pertinente establecer un control adicional en el procedimiento documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, para que los evaluadores durante el período de evaluación analicen el desarrollo de los compromisos concertados, conducente a determinar la pertinencia para suscribir compromisos de mejoramiento individual con el evaluado, en atención a lo establecido en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018.

VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL CON SUS EVALUADORES	NO	BAJO	SI	SI

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.





9. PROCEDIMIENTO INTERNO DOCUMENTADO DEL SUBPROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Criterio Normativo:

- a. El Parágrafo del Artículo 1 de la Ley 87 de 1993, señala que “*El control interno se expresará a través de las políticas aprobadas por los niveles de dirección y administración de las respectivas entidades y se cumplirá en toda la escala de la estructura administrativa, mediante la elaboración y aplicación de técnicas de dirección, verificación y evaluación de regulaciones administrativas, de **manuales de funciones y procedimientos**, de sistemas de información y de programas de selección, inducción y capacitación de personal*”. (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- b. El Artículo 2.2.21.5.2 Manuales de Procedimientos, del Decreto 1083 de 2015² (Que incorpora el Artículo 2 del Decreto 1537 de 2001), establece que “*Como instrumento que garantice el cumplimiento del control Interno en las organizaciones públicas, éstas elaborarán, adoptarán y aplicarán manuales a través de los cuales se **documentarán y formalizarán los procedimientos a partir de la identificación de los procesos institucionales***”. (Resaltado y subrayado fuera de texto)
- c. El Numeral 2.2.23.1 *Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno*, del Decreto 1083 de 2015, determina que “*El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI*”.

El Numeral 1.2.2 *Modelo de Operación por Procesos*, del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, 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*”. (Resaltado y subrayado fuera de texto)

- d. El Numeral 4.4.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015³, establece lo siguiente: “*La organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la calidad, **incluidos los procesos necesarios y sus interacciones**, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional. (...)*

² Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

³ Sistema de Gestión de la Calidad – Requisitos, ICONTEC Internacional.

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



Solicitud: La OCI mediante comunicación 3-2022-025248 del 19 de octubre de 2022, solicitó lo siguiente: *“El procedimiento interno de evaluación del desempeño laboral documentado que refleje su implantación en el MME, con el fin de verificar el cumplimiento de lo establecido en el literal g) del numeral 2 del Artículo 15 y Artículo 40 de la Ley 909 de 2004”*

Respuesta: La STH mediante comunicación 3-2022-025830 del 26 de octubre de 2022, informó lo siguiente: *“Se remite el documento TH-P-22 Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral, este procedimiento se está actualizando y se están revisando los controles existentes lo cual permitirá mejorar el subproceso”*.

Observación: Se determina que el Ministerio de Minas y Energía cuenta con procedimiento interno documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, en el Sistema Integrado de Gestión, con Código TH-P-22, Versión 1, del 27 de septiembre de 2021, atendiendo lo establecido en la Ley 87 de 1993⁴, Decreto 1083 de 2015⁵, Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015⁶ y NTC-ISO 9001:2015⁷.

No obstante, la STH manifiesta que este documento se está actualizando y revisando los controles existentes que permitirá mejorar el subproceso, de lo cual estará atenta la OCI.

Análisis Riesgo: Se determina que el riesgo *“Posibilidad que el Ministerio de Minas y Energía no cuente con procedimiento interno documentado del Subproceso Evaluación del Desempeño Laboral – EDL, en el Sistema Integrado de Gestión, liderado por la Subdirección de Talento Humano, que permita describir todas las tareas a desarrollar, los responsables, la autoridad, los controles y mecanismos de seguimiento y de retroalimentación, de conformidad con lo establecido en la Ley 87 de 1993⁸, Decreto 1083 de 2015⁹, Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015¹⁰ y NTC-ISO 9001:2015^{11”}, no se materializó a octubre de 2022, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue efectiva.*

⁴ Parágrafo del Artículo 1

⁵ Artículos 2.2.21.5.2 y 2.2.23.1

⁶ Números 2.3.4, 3.4.5, 3.8.6 y 3.13.7

⁷ Numeral 4.4.1 y Litera a) del Numeral 4.4.2

⁸ Parágrafo del Artículo 1

⁹ Artículos 2.2.21.5.2 y 2.2.23.1

¹⁰ Números 2.3.4, 3.4.5, 3.8.6 y 3.13.7

¹¹ Numeral 4.4.1 y Litera a) del Numeral 4.4.2

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.



VARIABLE ANALIZADA	VALORACIÓN MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO		CONTROL EFICIENTE	GESTIÓN EFECTIVA
PROCEDIMIENTO INTERNO DOCUMENTADO DEL SUBPROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	NO	BAJO	SI	SI

Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Jefe
Oficina de Control Interno

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

Copia a:
María Ligia Cortés Osorio - (mlcortes@minenergia.gov.co)
Julián Felipe Aguilar Arboleda - (jfaguilar@minenergia.gov.co)

Elaboró: Armando Calderón Salom
Dolly Ivone Ramírez Romero
Reviso: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
Aprobó: Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez
SEGUIMIENTO-2022-038
TRD 1500.11.2 EDL

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

Reporte cualquier irregularidad en el correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co
Calle 43 No. 57 - 31 CAN Bogotá, Colombia - Código Postal 111321
Conmutador (57 1) 2200300 - Línea gratuita nacional 01 8000 910180
www.minenergia.gov.co

