

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
DIRECCIÓN GENERAL - CONTROL INTERNO**

**AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

INFORME-2024-039

BOGOTÁ D.C. diciembre de 2024



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INFORME EJECUTIVO	4
1. OBJETIVO DE LA AUDITORIA	4
2. ALCANCE DE LA AUDITORIA	4
3. LIMITACIONES	4
4. RESUMEN DE HALLAZGOS	4
5. OPORTUNIDADES DE MEJORA	5
6. CONCLUSIONES	5
7. RECOMENDACIONES	5
INFORME DETALLADO	7
1. ASPECTO AUDITADO	7
2. LÍDER DEL PROCESO O JEFE DE DEPENDENCIA	7
3. EQUIPO AUDITOR	7
4. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA	7
4.1 FUNCIÓN DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO O QUIEN HAGA SUS VECES	7
4.2 APLICABLE AL TEMA EVALUADO	8
5. METODOLOGÍA	10
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	10
6.1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD	10
6.2. CÓDIGO DE INTEGRIDAD	11
6.3. PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES	15
6.4. APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN APLICACIÓN DE LA LEY 2013 DE 2019	19



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.5. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS AL PLAN DE ACCIÓN	27
6.5.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	28
6.5.2. PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	29
6.6. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP	29
6.6.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UPME	29
6.6.2. PLANTA DE PERSONAL DE LA UPME	30
6.6.3. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS EN SIGEP	33
6.7. CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 989 DE 2020	49
7. EVALUACIÓN DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LOS CONTROLES	51
8. VERIFICACIÓN PROCEDENCIA DE PRESUNTOS RIESGOS FISCALES	55
9. FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO	55
10. HITOS DE LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA	56
11. FIRMAS	56
12. ANEXO 1 – RELACIÓN DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS “PERIÓDICA”	57
13. ANEXO 2 – EVALUACIÓN DE RIESGOS	58



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME EJECUTIVO

1. OBJETIVO DE LA AUDITORIA

Emitir opinión sobre el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias y las políticas internas en la planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los procedimientos, trámites, servicios y demás actividades de gestión relacionados con el Talento Humano en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, con el fin de aportar información para la toma de decisiones orientadas a generar mayor confianza, cambio cultural y eficiencia en la gestión institucional.

2. ALCANCE DE LA AUDITORIA

Periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2023 a 15 de noviembre de 2024.

3. LIMITACIONES

No se presentaron limitaciones para el desarrollo del ejercicio auditor.

4. RESUMEN DE HALLAZGOS

Código	Título del Hallazgo	Página en el informe detallado
HA01	La UPME no reconformó el equipo de gestores de integridad para la vigencia 2024, conforme lo establecido en Resolución 285 de 2021.	Página 14
HA02	Incumplimiento en la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública.	Página 27



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Las oportunidades de mejora son situaciones que no constituyen incumplimientos, cuya revisión y análisis pueden generar insumos para mejorar los procesos internos. No requieren acción correctiva en el plan de mejoramiento.

Código	Descripción Oportunidad de Mejora	Página en el informe detallado
OM01	Se evidenció que el conflicto de interés declarado durante el periodo objeto de la auditoría, se resolvió por fuera de los términos establecidos en el Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Página 19
OM02	Implementar controles a la recepción y archivo de las declaraciones de bienes y rentas para garantizar que las éstas se encuentran debidamente finalizadas y presentadas en el SIGEP.	Página 49

6. CONCLUSIONES

La Unidad de Planeación Minero Energética – UPME cumple satisfactoriamente las normas legales y reglamentarias y las políticas internas en la planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y control de los procedimientos, trámites, servicios y demás actividades de gestión relacionados con el Talento Humano, asociadas a la política de integridad, código de integridad, uso de aplicativos externos asociados a la gestión del talento humano, planes estratégicos e institucionales, entre otros; salvo debilidades asociadas con la conformación del equipo institucional de gestores de integridad y la presentación de declaraciones a través del Aplicativo por la Integridad Pública.

7. RECOMENDACIONES

No.	Recomendación	Referencia
1	<i>Realizar las actividades necesarias para la actualización del equipo de gestores de integridad.</i>	HA01



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2	<i>Se recomienda que, una vez declarado el conflicto de intereses, el servidor público o contratista, lo comuniqué a su jefe inmediato o supervisor como una petición radicada en el ARGO, la cual deberá tener reserva legal y un plazo máximo de 10 días para resolverse.</i>	OM01
3	<i>Implementar controles para verificar el cumplimiento de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública.</i>	HA02
4	<i>Se recomienda recibir declaraciones diligenciadas en formatos por fuera del SIGEP, únicamente en eventos de probada indisponibilidad del sistema, acreditada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.</i>	OM02



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INFORME DETALLADO

1. ASPECTO AUDITADO

Proceso Gestión del Talento Humano

2. LÍDER DEL PROCESO O JEFE DE DEPENDENCIA

Secretaría General - Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano.

3. EQUIPO AUDITOR

El equipo de trabajo estuvo conformado por Gerardo Calderón Lemus, Asesor de Control Interno, quien supervisó la Auditoría, y Alexander Bueno Herrera, Profesional Especializado de la Dirección General - Control Interno, quien la ejecutó.

4. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

4.1 FUNCIÓN DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO O QUIEN HAGA SUS VECES

- Ley 87 de 1993. Por medio de la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado.

Literal d) artículo 12 de la Ley 87 de 1993, es función del auditor interno, "Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad". (Subrayado fuera de texto)

Literal e) artículo 12 de la Ley 87 de 1993, es función del auditor interno, "Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios". (Subrayado fuera de texto)



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Decreto 1081 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República.

Artículo 2.1.4.6. del Decreto 1081 de 2015, que establece lo siguiente: *“El mecanismo de seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y obligaciones derivadas de los mencionados documentos, estará a cargo de las oficinas de control interno, para lo cual se publicará en la página web de la respectiva entidad, las actividades realizadas, de acuerdo con los parámetros establecidos”*.

- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, que establece lo siguiente: *“Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control”*. (Subrayado fuera de texto)

4.2 APLICABLE AL TEMA EVALUADO

- 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.
- Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 2013 de 2019, Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- Decreto 1042 de 1978, Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 830 de 2021, Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Decreto 989 de 2020, Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG 2023.
- Circular Externa 100-019 de 2021 / Departamento Administrativo para la Función Pública.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento de Conflicto de Intereses.
- Demás normatividad interna y externa aplicable al ejercicio de auditoría.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5. METODOLOGÍA

La verificación se realizó mediante solicitudes de información, verificación documental de información remitida por los responsables del cumplimiento del criterio normativo, publicación de gestión de procesos divulgados en el sitio web de la Entidad, con la finalidad de determinar su estado frente al criterio normativo aplicable.

Las auditorías internas se realizan con técnicas de muestreo, lo que significa que no todas las debilidades han sido detectadas, ni que aquellas partes no revisadas no presenten hallazgos.

6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, se describe los resultados obtenidos en la ejecución de las pruebas y verificaciones realizadas por el equipo auditor:

6.1. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó la Política de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, junto con el acto administrativo de adopción y plan de acción relacionado con la política.

De igual manera, en la comunicación mencionada anteriormente, se solicitó información sobre las acciones que se han ejecutado en materia de integridad pública durante la vigencia 2024, en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano.

Al respecto, el GIT de Gestión del Talento Humano suministró información relacionadas con dos actividades así: (1) Política de Integridad, y (2) Apropiación del Código de Integridad.

(1) Referente a la Política de Integridad, las evidencias suministradas dan cuenta de lo siguiente:

Firma del documento “Pacto de Integridad por una Transición Energética Justa”, el cual es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

públicos y contratistas de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Charlas sobre “Integridad Pública y Códigos de Integridad”, “Riesgos de Corrupción y Código de Integridad”.

Presentación sobre “Política de Integridad 2024”, en la cual se muestra información sobre el Conflicto de Intereses, el Aplicativo por la Integridad y cómo la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME está implementando la Política de Integridad.

- (2) Referente a la Apropiación del Código de Integridad, se suministró como evidencia copia del Formulario de Google mediante el cual se realizó Test de Código de Integridad y Percepción sobre Integridad en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

6.2. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó el Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, junto con el acto administrativo de adopción y plan de acción relacionado con el código.

Fue suministrada por parte del GIT de Gestión del Talento Humano la siguiente Información:

- Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.
- Pieza gráfica enviada por correo electrónico a todos los servidores públicos y contratistas de la Unidad, socializando el Valor “Respeto”, del Código de Integridad de la entidad.
- Folleto del Pacto Institucional por la Transición Energética Transparente, el cual debía ser firmado por cada uno de los servidores públicos y contratistas de la entidad, formulando un compromiso personal y aceptando siete compromisos para llevar a cabo una transición energética transparente.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Preguntas de Test de Código de Integridad y Percepción sobre Integridad en la UPME, con archivo Excel que contiene los resultados de la aplicación de la encuesta de diagnóstico.
- Documento en formato tipo presentación de Power Point, mediante el cual se realiza la presentación de la Estrategia de Integridad correspondiente a la vigencia 2024.

Este documento presenta los objetivos de la estrategia de integridad y un plan de trabajo para la apropiación de Código de Integridad en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, sin embargo, no se aportaron evidencias de cada una de las actividades propuestas en dicho plan.

- Documento en Word con información que demuestra la realización de charla sobre el Código de Integridad de la UPME, y las faltas disciplinarias.
- Resolución 285 de 2021, Por la cual se crea el equipo de gestores del Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

En el plan de trabajo mencionado en la Estrategia de Integridad 2024 de la Unidad, se tienen como actividad la realización de las Postulaciones para la elección del equipo de gestores de integridad, así como la conformación del mencionado equipo, sin embargo, no fue suministrada información que demuestre las postulaciones, ni la conformación del equipo de integridad, conforme lo establece el plan de trabajo, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 285 de 2021.

- Resolución 021 de 2019, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Hallazgo Preliminar 1:

De conformidad con la información suministrada, se establece que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME no ha creado el equipo de gestores de integridad, incumpliendo lo establecido en el Artículo 1 de la Resolución 285 de 2021, equipo que tiene la responsabilidad de cumplir con las funciones mencionadas en el Artículo 3 de la misma resolución.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

“Sobre el particular se debe mencionar que conforme a los nombramientos de cargos en la planta global de la UPME como resultado del Concurso Nación 3, no se podía contar con equipos de gestores, toda vez que los funcionarios nombrados no podían tener funciones adicionales mientras se encontrasen en periodo de prueba lo que dificultó en una buena parte de la vigencia 2024 contar con la conformación de dicho comité; aunado a lo anterior y que la entidad contaba con un 73% de ejecución en la política de integridad, se contrató en el segundo semestre a un profesional por prestación de servicios con el fin de realizar acciones para mitigar lo no ejecutado en 2024 y poder subir el porcentaje. En desarrollo de dicho contrato la contratista tiene dentro de sus actividades las de “Elaborar un informe sobre el estado actual de la política de integridad de la entidad, presentando recomendaciones para su mejora, así como los resultados de la estrategia anual de la misma. El informe debe incluir entre otros aspectos, el código de integridad, la cultura de integridad, y conflicto de intereses. Asimismo, debe considerar el plan de brechas formulado frente a la política de integridad. Actualizar la estrategia de integridad de la Unidad y formular un plan de acción para su implementación 2024 – 2025, garantizando que incluya los elementos descritos en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) vigente sobre la Política de Integridad”. Con ocasión de lo cual se espera tener los integrantes del comité de integridad para la siguiente vigencia”.

Análisis de la respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, el equipo auditor establece lo siguiente:

De un total de ciento cuarenta y seis (146) servidores públicos vinculados a la UPME a corte 15 de noviembre de 2024 (fecha a la que se solicitó la información), cuarenta y cinco (45) se vincularon a la planta en el año 2024, veintidós (22) de ellos en provisionalidad (No aplica periodo de prueba) y catorce (14) vinculados en cargos de libre nombramiento y remoción (a quienes no les aplica periodo de prueba). Los restantes nueve (9) servidores públicos vinculados en 2024 están distribuidos así: cinco (5) en periodo de prueba (vinculados desde mayo a noviembre de 2024) y cuatro (4) en carrera Administrativa (vinculados entre febrero y abril).



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Así las cosas, de un total de ciento cuarenta y seis (146) servidores públicos vinculados a la UPME a 15 de noviembre de 2024, ciento un (101) servidores públicos estaban vinculados a 31 de diciembre de 2023, equivalente al 69,17% de la planta vinculada, cantidad de servidores suficientes para crear el equipo de gestores de integridad y dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 285 de 2021.

Finalmente, el 17 de febrero de 2025, en la reunión de cierre de la presente auditoría, el auditado indicó no haber suministrado evidencia durante el ejercicio auditor, que da cuenta de cumplimiento de la creación del Equipo de Gestores de Integridad.

Ante esta situación, se indica al auditado que esta información debe suministrarse en la etapa de ejecución de la auditoría, una vez el equipo auditor remite el informe preliminar para las respectivas observaciones, sin embargo, se acepta que sea enviada esta nueva evidencia, por tanto, mediante correo electrónico del GIT de Gestión de Talento Humano fueron suministrados los memorandos 20211100020723 y 20211100021233 del 3 y 9 de septiembre de 2021, mediante los cuales se le informó a ocho (8) servidores públicos que fueron seleccionados para conformar el Equipo de Gestores de Integridad a partir de la fecha de las comunicaciones, y que desarrollarían las funciones mencionadas en la Resolución 285 de 2021.

De acuerdo con la evidencia suministrada, el equipo auditor determina que si bien se realizó la creación del Equipo de Gestores de Integridad en la vigencia 2021, y que como lo mencionó en la respuesta a las observaciones el GIT de Gestión del Talento Humano, este equipo se desintegro debido al concurso de méritos Nación 3, por la salida de la entidad de algunos de los integrantes en la vigencia 2023, durante la vigencia 2024 la entidad tuvo la posibilidad de realizar nuevas convocatorias para la conformación del Equipo de Gestores de Integridad, y dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 285 de 2021. En todo caso, en virtud de lo establecido en el artículo 2 de la Resolución 285 de 2021, se entiende que la designación de los gestores de integridad es por el término de un año. Conforme lo anterior, el hallazgo se reformula.

Hallazgo Definitivo 1:

De conformidad con la información suministrada, se establece que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME no realizó las actividades necesarias para reconformar el Equipo de Gestores de Integridad en la vigencia 2024.



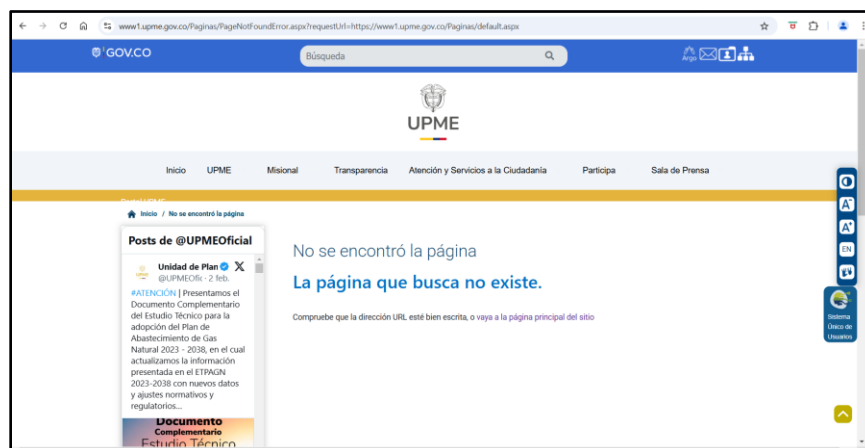
AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se recomienda realizar las actividades necesarias para la reconfiguración del equipo de gestores de integridad de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

6.3. PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERESES

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó el Procedimiento de Conflicto de Intereses, así como la relación de los reportes que se presentaron sobre este particular desde el 01 de enero al 15 de noviembre de 2024, recibiendo un único caso reportado dentro del periodo mencionado, correspondiente a un servidor público perteneciente a la Oficina Asesora Jurídica.

El procedimiento de Conflicto de Intereses (Código P-TH-12, Versión 2), vigente a la fecha de la auditoría, y publicado en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento – SIGUEME indicaba en la actividad 1 que se debe diligenciar reporte de Conflicto de Intereses en la URL <https://www1.upme.gov.co/Paginas/default.aspx>, dentro de los tres (3) días hábiles al conocimiento del posible conflicto de intereses, sin embargo, la URL mencionada no carga ningún sitio web que se encontrara en funcionamiento.



Fuente:

<https://www1.upme.gov.co/Paginas/PageNotFoundError.aspx?requestUrl=https://www1.upme.gov.co/Paginas/default.aspx>

El procedimiento establecía como segunda opción, en caso de no poder realizar el reporte por medio de la línea ética del sector, el servidor público o contratista



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

debía diligenciar el formato con código F-TH-051, disponible en el SIGUEME, y enviarlo por correo electrónico al superior del funcionario, según lo establecido en el procedimiento.

Respecto del formato F-TH-051, se establece que el formato existente en el SIGUEME con este código, a la fecha de ejecución de la auditoría, no correspondía al reporte de conflicto de intereses, sino al formato de Control de Temperaturas de Refrigeración o Congelación de la Sala Amiga de la Familia lactante en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Hallazgo Preliminar 2:

Se establece que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, no ha dado cumplimiento a las actividades propuestas en el Plan de Trabajo de la Estrategia de Integridad 2024, en el cual se estableció como primera actividad la “Actualización del procedimiento de declaración de intereses y formatos”, ni se atendió una de las recomendaciones mencionadas en el memorando 20241130022681 de 26 de febrero de 2024, suscrito por el Servidor Público Jaime Eduardo Hincapié Orrego, en el que da respuesta a solicitud de la elaboración del Plan de Integridad para el año 2024”.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

“El plan no se cumplió en la fecha programada, sin embargo, desde el Grupo de Gestión de Talento Humano, con el apoyo de una profesional contratada en el mes de octubre se ha venido avanzando en el cumplimiento de las actividades, como lo es la actualización del procedimiento de declaración de intereses y formato, que a la fecha se encuentra en planeación para su análisis”.

Análisis de la respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, el equipo auditor procedió a realizar la consulta en el aplicativo SIGUEME, encontrando que el “Procedimiento Conflicto de Intereses (Código P-TH-12, Versión 3), fue actualizado el 31 de diciembre de 2024. En virtud de lo anterior, se procedió a eliminar el hallazgo.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por otra parte, el procedimiento de Conflicto de Intereses (Código P-TH-12, Versión 2), establecía que el término para evaluar la situación de conflicto de intereses debía realizarse dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles a la notificación, y debía emitirse el acto administrativo.

Para el caso del conflicto de intereses reportado por el servidor público de la Oficina Asesora Jurídica, fue notificado el "aparente" conflicto de intereses el día 17 de junio de 2024, mediante correo electrónico enviado a su superior, el cual fue resuelto por la Oficina Asesora Jurídica (el Procedimiento decía Grupo de Gestión Jurídica y Contractual), el día 17 de julio de 2024, mediante memorando 20241020043063, es decir, veintiún (21) días hábiles después de la notificación.

Hallazgo Preliminar 3:

Se establece que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, no da cumplimiento a los términos establecidos para evaluar el "aparente" conflicto de interés reportado por el servidor público _____ (Nombre suprimido en el informe final), al resolver el caso veintiún (21) días hábiles siguientes a la notificación del mismo, incumpliendo lo establecido en la actividad 3 del Procedimiento Conflicto de Intereses, Código P-TH-12 versión 2, la cual establece un tiempo de cinco (5) días hábiles para ser resultado, y la emisión del acto administrativo respectivo.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

"Sobre el particular es necesario aclarar que no se evidencia incumplimiento por parte de la entidad respecto de la existencia de un procedimiento interno que recoja las disposiciones vigentes en materia de conflictos de interés, pues tal y como se reconoció en el informe, existe un procedimiento que detalla los responsables y las actividades a agotar ante la presencia de alguna situación que pueda enmarcarse dentro de aquellas que configuran conflictos de intereses, el cual se encuentra identificado bajo el código P-TH-12 que se encuentra formalizado en SIGUEME.

De conformidad con lo anterior y atendiendo a lo dispuesto tanto en el procedimiento como en la Ley 1437 de 2011, el competente para decidir de



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

manera particular los conflictos de intereses es el superior jerárquico del servidor, quien debe seguir las actividades descritas en el procedimiento en mención y atender a los términos que sobre el particular se establecen en el artículo 12 de la Ley anteriormente señalada, por lo que no se puede endilgar responsabilidad al GIT de Gestión de Talento Humano ni a la entidad en general por presuntos retrasos al resolver situaciones particulares de aparentes conflictos de intereses”.

Análisis de la respuesta del Proceso o Área Responsable:

En atención a lo mencionado por el GIT de Gestión del Talento Humano, el equipo auditor indica lo siguiente:

El procedimiento evaluado en la ejecución de la auditoría interna corresponde al “Procedimiento Conflicto de Intereses, con código P-TH-12, versión 2”. Se hace esta aclaración, ya que el procedimiento mencionado fue actualizado a versión 3, el 31 de diciembre de 2024.

Una vez analizada la respuesta emitida por el proceso de Talento Humano, el equipo auditor procede a la eliminación del hallazgo porque considera que el incumplimiento evidenciado efectivamente no es responsabilidad de la Entidad ni del GIT de Gestión del Talento Humano, sino, a un aparente incumplimiento aislado de un funcionario, que actuando como jefe inmediato resolvió el asunto a su trámite de manera extemporánea. Frente a este hecho corresponderá a las instancias institucionales determinar si hay mérito o no para las investigaciones a que haya lugar.

En su lugar, el equipo auditor procede a formular una oportunidad de mejora y su respectiva recomendación. Lo anterior, porque si bien el incumplimiento no es el resultado de una política institucional o falencia procedimental, el equipo auditor si considera adecuado que la entidad implemente controles adicionales sin comprometer las competencias asignadas a cada instancia por la ley en este trámite, para garantizar que sus funcionarios no se expongan a investigaciones ni se generen riesgos en las decisiones tomadas por la entidad, por una gestión inadecuada de los conflictos de interés.

No se entiende por qué razón El GIT de Talento Humano en su respuesta indica que aclara que no se evidencia incumplimiento por parte de la entidad respecto de la existencia de un procedimiento interno que recoja las disposiciones vigentes en materia de conflictos de intereses, si eso no se ha mencionado en la redacción de hallazgo.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Oportunidad de Mejora 1:

Se evidenció que el conflicto de interés declarado durante el periodo objeto de la auditoría, se resolvió por fuera de los términos establecidos en el Artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Se recomienda que, una vez declarado el conflicto de intereses, el servidor público o contratista, lo comunique a su jefe inmediato o supervisor como una petición radicada en el ARGO, la cual deberá tener reserva legal y un plazo máximo de 10 días para resolverse.

6.4. APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN APLICACIÓN DE LA LEY 2013 DE 2019

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó el información relacionada con la Planta de Personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME (cargos Provistos y No Provistos), detallando nivel del empleo, denominación, código y grado salarial, dependencia a la cual se encuentra adscrito. En el caso de los empleos provistos, se solicitó relacionar el nombre del funcionario, documento de identidad, fecha de vinculación, tipo de vinculación.

Conforme lo establece el literal e) del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019¹, La publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado.

Se evidencia que no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de nueve (9) servidores públicos del nivel directivo y asesor de la

¹ Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPMF	Declaración de Ingresos	Antes de Posesión
Asesor*	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Diego Armando Vanegas Paez	19/2/2024		No Presentó
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	Mauricio Andres Palma Orozco	1/3/2023		No Presentó
Asesor*	DIRECCIÓN GENERAL	Armando Calderón Salom	17/1/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Linda Mayerly Cárdenas Ramírez	19/2/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Andres Felipe Peñaranda Bayona	19/2/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Carlos Arturo Saldarriaga Cortes	17/2/2023		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Juliana Camacho Martinez	6/3/2023		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Hector Andrés Rosero Becerra	8/4/2024		No Presentó
Asesor	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	Olga Victoria del Socorro González González (E)	1/4/2009		No Presentó

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se realizó de manera extemporánea, posterior a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de tres (3) servidores públicos del nivel Directivo y Asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPMF	Declaración de Ingresos	Antes de Posesión
Directivo*	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	Manuel Peña Suarez	1/2/2023	21/3/2023	No
Directivo*	OFICINA TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	Glady Rubiela Rodriguez Martinez	20/11/2023	29/1/2024	No
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Ingrid Viviana Garzón Garzón	1/4/2024	5/4/2024	No

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que no fue presentada por parte de servidores públicos del nivel directivo y asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, la actualización de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, dentro del año en que subsiste la calidad de sujeto obligado, por parte de seis (6) servidores públicos del nivel Directivo y Asesor en la vigencia 2023, y tres (3) servidor público del nivel directivo y asesor, durante la vigencia 2024, incumpliendo lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPMF	Declaración 2023	Actualización Anual
Directivo*	DIRECCIÓN GENERAL	Carlos Adrian Correa Florez	19/12/2022		No Presentó
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Jose Lenin Morillo Carrillo	1/2/2023		No Presentó
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	Mauricio Andrés Palma Orozco	1/3/2023		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Ella Ximena Caliz Figueroa	25/8/2021		No Presentó
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Javier Andrés Martínez Gil	19/1/2004		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Indira Cristina Portocarrero Ospina	30/1/2023		No Presentó

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Declaración 2024	Actualización Anual
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	Mauricio Andrés Palma Orozco	1/3/2023		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Carlos Arturo Saldarriaga Cortes	17/2/2023		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Juliana Camacho Martínez	6/3/2023		No Presentó

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se presentó la actualización de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, fuera del año en que subsiste la calidad de sujeto obligado, por parte de dos (2) servidores públicos del nivel Directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, durante la vigencia 2024, incumpliendo lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Declaración 2024	Actualización Anual
Directivo*	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	Manuel Peña Suarez	1/2/2023	5/12/2024	No
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE MINERÍA	Olga Tatiana Araque Mendoza	9/5/2023	30/11/2024	No

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se no fue presentada, posterior al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de tres (3) exservidores públicos del nivel Directivo y seis (6) exservidores públicos del nivel Asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	RETIRO UPME	Declaración Retiro	Después de Retiro
Asesor*	DIRECCIÓN GENERAL	Armando Calderón Salom	17/1/2024	21/7/2024		No Presentó
Asesor*	DIRECCIÓN GENERAL	Tarcila Isabel Martínez Herazo	22/7/2024	1/10/2024		No Presentó
Directivo*	OFICINA TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION	Gladys Rubiela Rodríguez Martínez	20/11/2023	10/6/2024		No Presentó
Asesor*	OFICINA ASESORA JURIDICA	Irma Sofia Quijano Juvinao	19/1/2024	12/3/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Ella Ximena Caliz Figueroa	25/8/2021	31/1/2024		No Presentó
Directivo*	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	Javier Andrés Martínez Gil	19/1/2004	14/3/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Indira Cristina Portocarrero Ospina	30/1/2023	29/4/2024		No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Natalia Bustamante Acosta	7/2/2023	10/9/2023		No Presentó
Directivo*	SECRETARIA GENERAL	Sandra Liliana Royo Blanco	10/1/2023	24/9/2023		No Presentó

Fuente: Dirección General – Control Interno

Hallazgo Preliminar 4:

Se evidencia que, no se ha dado cumplimiento a la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Función Pública – DAFP, al momento de tomar posesión, para ejercer y para retirarse del cargo, por parte de funcionarios y exfuncionarios del nivel directivo y asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, encontrando casos en los que estas declaraciones no se presentaron o fueron presentadas fuera de los términos establecidos, incumpliendo lo establecido según los casos, los Artículos 2 y 3 de la Ley 2013 de 2019.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

"Respecto de la observación planteada relacionada con el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019 es pertinente señalar que los Jefes de la Oficina Asesora de Planeación y Oficina Asesora Jurídica, además de los asesores, según lo dispuesto en su artículo 2, no son sujetos obligados para el diligenciamiento de los formatos requeridos en el aplicativo por la integridad pública del DAFP, dado que pertenecen al nivel asesor y no directivo de la entidad, razón por la cual no deberían ser objeto de esta auditoría.

De conformidad con lo anterior, la observación relacionada con la ausencia de presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por DAFP, por parte de nueve (9) servidores reseñados en el informe preliminar, tan solo uno de ellos responde a las características descritas en el artículo 2 de la Ley 2019 de 2019 (servidores del nivel Directivo), correspondiente al subdirector de hidrocarburos, por lo que únicamente a este perfil le es exigible dicha actividad.

Así pues, en el caso particular del Subdirector de hidrocarburos Mauricio Palma, se encuentra que dicho servidor presentó las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de intereses de manera previa a su posesión, requisito para su ingreso a la UPME, lo cual se puede evidenciar en el soporte que se adjunta fechado del 13 de enero de 2023.

Ahora bien, respecto de la observación relacionada con el diligenciamiento extemporáneo posterior a la posesión en la UPME por parte de 3 servidores y de conformidad con lo señalado en líneas superiores, los asesores no hacen parte del equipo directivo y por no se encuentran sujetos a la obligación de reporte de la información establecida en la Ley 2013 de 2019.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por su parte, frente a la observación relacionada con la ausencia del reporte periódico por parte de seis (6) servidores públicos del nivel Directivo y Asesor en la vigencia 2023, y tres (3) servidor público del nivel directivo y asesor, durante la vigencia 2024, se reitera lo señalado frente a las otras observaciones respecto del ámbito de aplicación de la Ley, por lo que los cuatro (4) asesores allí señalados (Ella Ximena Caliz, Indira Portocarrero, Carlos Saldarriaga y Juliana Camacho) no son sujetos obligados de presentación de la declaración señalada de conformidad con el artículo 2 de la Ley 2013 de 2019 y por lo tanto el reproche realizado respecto de su presunto incumplimiento carecen de sustento.

Finalmente, respecto de la ausencia de presentación de la declaración de que trata la Ley 2013 de 2019, posterior al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, por parte de tres (3) exservidores públicos del nivel Directivo y seis (6) exservidores públicos del nivel Asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

Se reitera lo señalado respecto de la improcedencia de la exigibilidad del cumplimiento de la declaración de los asesores reseñados, siendo pertinente indicar que adicionalmente los señores Armando Calderon y Tarcila Isabel Martinez hacen parte de la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía y asumieron temporalmente unas funciones mediante encargo en la Unidad.

Sobre el particular es importante aclarar que las declaraciones de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de funcionarios y exfuncionarios del nivel directivo y asesor de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, en algunos no registran en el aplicativo, pero reposan en el expediente del servidor público; aunado a lo anterior el Grupo de Gestión de Talento Humano se encuentra realizando el informe de seguimiento anual de conflicto de intereses y declaración de bienes y rentas.

De esta manera, al desvirtuarse tanto en lo relacionado con los sujetos obligados a presentar la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, como en la ausencia de soportes de dicha publicación, carecería de sustento la observación planteada por el equipo auditor respecto del presunto incumplimiento de lo contemplado en el artículo 2 de la Ley 2013 de 2019”.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Análisis de la Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Ante lo anterior, el equipo auditor acepta la observación en lo que respecta a los servidores públicos y exservidores públicos del nivel asesor, por tanto, se realizarán las modificaciones a las observaciones, eliminado lo correspondiente a este nivel, tal como se menciona a continuación:

Se evidencia que no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, para posesionarse (antes de la posesión) en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de un (1) servidor público del nivel directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Declaración de Ingreso	Antes de Posesión	
					Antes de Posesión	Validación
Directivo*	Subdirector General	Mauricio Andrés Palma Orozco	1/3/2023		No Presentó	

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se realizó de manera extemporánea, posterior a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de dos (2) servidores públicos del nivel Directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Declaración de Ingreso	Antes de Posesión	
					Antes de Posesión	Validación
Directivo*	Jefe de Oficina	Manuel Peña Suárez	1/2/2023	21/3/2023	Extemporánea	FALSO
Directivo*	Jefe de Oficina	Gladys Rubiela Rodríguez Martínez	20/11/2023	29/1/2024	Extemporánea	FALSO

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que no fue presentada por parte de servidores públicos del nivel directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, la actualización de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP , cada año mientras



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

subsista la calidad de sujeto obligado, por parte de tres (3) servidores públicos del nivel directivo, incumpliendo lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO AL EMPLEO	INGRESO A LA UPME	Declaración de Ingresos	Declaración 2023	Declaración 2024	En Ejercicio	
								Fecha Máxima Presentación	Validación
Directivo*	Director General	Carlos Adrián Correa Flórez	19/12/2022	19/12/2022	28/11/2022		7/11/2024	19/12/2023	No Presentó
Directivo*	Subdirector General	Mauricio Andrés Palma Orozco	14/2/2024	1/3/2023				1/3/2024	No Presentó
Directivo*	Subdirector General	Javier Andrés Martínez Gil	26/1/2018	19/1/2004				26/1/2024	No Presentó

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se presentó la actualización de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, fuera del año en que subsiste la calidad de sujeto obligado, por parte de tres (3) servidores públicos del nivel Directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, durante la vigencia 2024, incumpliendo lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO AL EMPLEO	INGRESO A LA UPME	Declaración de Ingresos	Declaración 2023	Declaración 2024	En Ejercicio	
								Fecha Máxima Presentación	Validación
Directivo*	Jefe de Oficina	Manuel Peña Suárez	1/2/2024	1/2/2023	21/3/2023	21/3/2023	5/12/2024	1/2/2024	Extemporánea
Directivo*	Subdirector General	José Lenin Morillo Carrillo	1/4/2024	1/2/2023	20/12/2022		4/12/2024	1/2/2024	Extemporánea
Directivo*	Subdirector General	Olga Tatiana Araque Mendoza	9/2/2024	9/5/2023	8/5/2023	No Aplica	30/11/2024	9/5/2024	Extemporánea

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que se no fue presentada, posterior al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, por parte de tres (3) exservidores públicos del nivel Directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

NIVEL	DENOMINACIÓN	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO AL EMPLEO	INGRESO A LA UPME	RETIRO DE LA UPME	Declaración de Ingresos	Declaración 2023	Declaración 2024	Al Retiro	
									Fecha Máxima Presentación	Validación
Directivo*	Jefe de Oficina	Gladys Rubiela Rodríguez Martínez	20/11/2023	20/11/2023	10/6/2024	29/1/2024	No Aplica	No Aplica	1/2/2024	No Presentó
Directivo*	Secretario General	Sandra Liliana Royo Blanco	10/1/2023	10/1/2023	24/9/2023	12/12/2022	No Aplica	No Aplica	1/2/2024	No Presentó
Directivo*	Subdirector General	Javier Andrés Martínez Gil	26/1/2018	19/1/2004	14/3/2024				1/2/2024	No Presentó

Fuente: Dirección General – Control Interno

Por su parte, ante el siguiente párrafo *“Sobre el particular es importante aclarar que las declaraciones de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de funcionarios y exfuncionarios del nivel directivo y asesor de la Unidad de Planeación Minero*



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Energética – UPME, en algunos no registran en el aplicativo, pero reposan en el expediente del servidor público; aunado a lo anterior el Grupo de Gestión de Talento Humano se encuentra realizando el informe de seguimiento anual de conflicto de intereses y declaración de bienes y rentas” (Subrayado fuera de texto), el equipo auditor considera que la publicación de las declaraciones de bienes y rentas, el registro de Conflicto de Intereses y la Declaración del Impuesto de Renta y Complementarios únicamente puede cumplirse a través del Aplicativo por la Integridad Pública, para quienes son sujetos obligados según lo establecido en el Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019. Cabe aclarar, que estos sujetos también deben cumplir con las obligaciones previstas en la normatividad vigente en relación con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), del cual forma parte el Aplicativo por la Integridad.

Aplicativo por la Integridad Pública

El **Aplicativo por la Integridad Pública** es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (**Ley 2013 de 2019**); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (**Decreto 830 de 2021**); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. **Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)**.

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

El equipo auditor llega a esta conclusión después de revisar la siguiente normatividad:

“PARÁGRAFO 1. La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo (...).” Subrayado fuera de texto. Parágrafo 1 del Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019.

“ARTÍCULO 4. Información mínima obligatoria a registrar. Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2 de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios”. Subrayado fuera de texto. Artículo 4 de la Ley 2013 de 2019.

“PARÁGRAFO 1. La información a que se refiere este artículo deberá publicarse y divulgarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad”. Subrayado fuera de texto. Parágrafo 1 del Artículo 4 de la Ley 2013 de 2019.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Al encontrarse únicamente en la historia laboral del servidor, esta información no es de uso público, ya que el expediente de la historia laboral de cada servidor público tiene carácter reservado.

Adicionalmente, el equipo auditor considera que es posible que se presente indisponibilidad de los sistemas de información (SIGEP y Aplicativo por la Integridad Pública); en estos casos extraordinarios, el Departamento Administrativo de la Función Pública autoriza mediante circular externa el uso de formatos físicos. Estos casos son excepcionales y únicamente previstos para los periodos de indisponibilidad referenciados en las respectivas circulares externas, como por ejemplo la Circular Externa 100-018 de 2021 del DAFP.

En virtud de lo anterior, se procede a reformular el hallazgo:

Hallazgo Definitivo 2:

Se evidencia que, la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFP, al momento de tomar posesión, para ejercer y para retirarse del cargo, por parte de funcionarios y exfuncionarios del nivel directivo de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, no fueron presentadas o fueron presentadas fuera de los términos establecidos, incumpliendo lo establecido según los casos, los Artículos 2 y 3 de la Ley 2013 de 2019.

Se recomienda implementar controles para verificar el cumplimiento de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, en el Aplicativo por la Integridad Pública

6.5. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS AL PLAN DE ACCIÓN

Mediante correo electrónico dirigido a la Subdirección de Información, se solicitó la información correspondiente a la fecha de solicitud de publicación, y la publicación efectiva en el sitio web de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, de los planes exigidos en el Artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018, que son competencia del GIT de Gestión de Talento Humano.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mediante correo electrónico, la Subdirección de Gestión de Información suministró la información solicitada de la siguiente manera:

Plan Exigido Decreto 612 de 2018	Fecha Solicitud Publicación	Fecha Publicación Sitio Web UPME
Plan Estratégico de Talento Humano 2024	30/01/2024	30/01/2024
Plan Anual de Vacantes 2024	30/01/2024	30/01/2024
Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024	30/01/2024	30/01/2024
Plan Institucional de Capacitación 2024	30/01/2024	30/01/2024
Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2024	30/01/2024	30/01/2024
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024	31/01/2024	31/01/2024

Fuente: Subdirección de Gestión de la Información

Conforme lo anterior, se determina que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, a 31 de enero de 2024, realizó la publicación de los planes que son competencia del GIT de Gestión del Talento, en los términos establecidos en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 612 de 2018.

6.5.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó información relacionada con las capacitaciones realizadas en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, durante la vigencia 2024.

Durante la vigencia 2024, se programaron diecisiete (17) capacitaciones para diez (10) áreas organizacionales de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Una vez revisada la evidencia suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano, se encuentran los informes de la ejecución de cada una de las capacitaciones efectuadas.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.5.2. PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó información relacionada con las actividades de bienestar e incentivos en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, durante la vigencia 2024.

Para la vigencia 2024, se programaron treinta y un (31) actividades de bienestar en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

Una vez revisada la evidencia suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano, se determina la ejecución de veintiocho (28) actividades de bienestar ejecutadas y tres (3) actividades en ejecución.

Ahora bien, en el memorando 20241000076473 también se solicitó información relacionada con las acciones ejecutadas en materia de clima laboral, convivencia y relaciones laborales, encontrando lo siguiente:

- Listado de participantes en la charla sobre la empatía, resolución de conflictos y resiliencia.
- Listado de asistencia charla sobre prevención de la violencia y acoso en el trabajo, equidad y desconexión laboral.
- Resolución 124 de 2024, por la cual se modifica la Política de Desconexión Laboral en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, junto con la pieza gráfica enviada por correo electrónico a todos los funcionarios y contratistas de la entidad.

6.6. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP

6.6.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA UPME

El día 6 de diciembre de 2024, se extrae reporte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, relacionado con la Estructura Organizacional de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, el cual se compara con la estructura de la Entidad conforme lo establece el Decreto 2121



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

de 2023², encontrando que ya se encuentra ajustada en el SIGEP la información de la Entidad acorde con el decreto mencionado, no obstante, se evidencia que en la información del SIGEP solo se relacionan los Grupos Internos de Trabajo de la Subdirección de Energía.

Conforme lo anterior, se recomienda realizar los ajustes correspondientes para que sean incluidos en la Estructura Organizacional de la Entidad en el SIGEP, los Grupos Internos de Trabajo de la Oficina de Tecnologías de la Información, la Subdirección de Demanda y la Secretaría General.

6.6.2. PLANTA DE PERSONAL DE LA UPME

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó la relación de los empleos de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME (provistos y no provistos), a 15 de noviembre de 2024.

Por otra parte, el día 6 de diciembre de 2024, se extrae reporte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, relacionado con las “vinculaciones de la entidad y encargos de carrera” de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, reporte que se compara con la información de la planta a corte 15 de noviembre de 2024.

Se evidencia diferencias en la cantidad de servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, ya que el reporte extraído del SIGEP contiene un total de ciento cuarenta y un (141) servidores públicos vinculados a corte 15 de noviembre de 2024, contra ciento cuarenta y seis (146) servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad conforme información suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano.

Se evidencia que, de un total de ciento cuarenta y seis (146) servidores públicos reportados como vinculados a la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, a 15 de noviembre de 2024, conforme información suministrada por el GIT de Talento Humano, ocho (8) servidores públicos no aparecen registrados en la información de “vinculaciones de la entidad y encargos de carrera” del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, entre los cuales aparecen funcionario vinculados a la UPME desde el año 2012.

² Por el cual se modifica la estructura de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por otra parte, se evidencia que, de un total de ciento cuarenta y un (141) servidores públicos reportados como vinculados a la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, a noviembre de 2024, conforme información extraída del SIGEP, dos (2) servidores públicos no aparecen registrados en la información suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano, correspondiente a la planta de personal de la entidad, al corte mencionado.

NOMBRES Y APELLIDOS	COD. GRADO	DEPENDENCIA	ESTADO DEL EMPLEO	INGRESO A LA UPME
Luis Andres Prieto Mateus	2044 - 11	OFICINA DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE FONDOS	PROVISTO	16/8/2024
Gustavo Adolfo Baquero Candia	2028 - 15	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	PROVISTO	24/10/2024
Oscar Nicolas Mejia Devia	2028 - 17	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	1/6/2023
John Jairo Amaya Suarez	4064 - 11	SECRETARIA GENERAL	PROVISTO	25/10/2024
Ivan Dario Gomez Reyes	2028 - 15	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	23/8/2024
William Alberto Martínez Moreno	2028 - 19	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	PROVISTO	20/11/2013
Andres Eduardo Popayan Pineda	2028 - 21	SUBDIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA	PROVISTO	16/4/2012
Grigory Ibrahim Massy Sanchez	2028 - 23	SUBDIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	PROVISTO	17/2/2023

Fuente: Dirección General – Control Interno (Información suministrada por GIT Talento Humano)

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Dependencia donde está ubicado el cargo	Código de denominación	Grado del cargo	Fecha de vinculación
Leon	Gonzalez	Gilson		SUBDIRECCION DE MINERIA	2028	21	1/06/2023
Lugo	Mondragon	Linda	Marcela	DIRECCIÓN GENERAL	2028	13	4/09/2023

Fuente: Dirección General – Control Interno (Información extraída de SIGEP)

Se evidencian diferencias en los Tipos de Vinculación de los cargos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, entre la información suministrada por el GIT de Talento Humano y la extraída desde el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, tal como se muestra en la imagen a continuación.

REPORTE SIGEP		INFORMACIÓN PLANTA GIT TH	
TIPO VINCULACIÓN	TOTAL	TIPO VINCULACIÓN	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	71	CARRERA ADMINISTRATIVA	79
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	24	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	24
PERIODO PRUEBA	14	PERIODO DE PRUEBA	5
PROVISIONAL	32	PROVISIONAL	38
	141		146

Fuente: Dirección General – Control Interno

Hallazgo Preliminar 5:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se evidencia que la Información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, cuya operación, registro, actualización y gestión de la información es atribuible al representante legal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, como instituciones públicas que se integran el SIGEP, se encuentra desactualizada respecto con la realidad de la Planta de Personal de la Entidad, en lo que refiere a servidores públicos vinculados, tipo de vinculación, entre otros, incumpliendo lo establecido en Artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015.

Respuesta del Proceso o Área Responsable

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

“Respecto de la diferencia entre el número de cargos reportados en SIGEP y los reportados por el GIT de Gestión de Talento Humano, se informa que se realizó ajuste en SIGEP II de la vinculación de los (8) servidores públicos mencionados en el informe, los cuales, no habían sido vinculados en su momento por fallas en la plataforma, o en los casos presentados entre agosto y septiembre 2024 debido al cambio de cargo y empalme de la Técnico Administrativa Grado 11, encargada del manejo y acceso a la plataforma en SIGEP. A continuación se adjunta evidencia de la vinculación de los servidores públicos:

1. *Luis Andres Prieto Mateus: Fecha de ingreso 16/08/2024*
2. *Gustavo Adulfo Baquero Candia: Fecha de ingreso 24/10/2024*
3. *Oscar Nicolas Mejia Devia: Fecha de ingreso 01/06/2023*
4. *John Jairo Amaya Sánchez-Fecha de ingreso 25/10/2023*
5. *Ivan Dario Gomez Reyes-Fecha de ingreso 23/08/2024*
6. *William Alberto Martinez Moreno-Fecha de ingreso 20/11/2013*
7. *Andres Eduardo Popayan Pineda-Fecha de ingreso 16/04/2012*

Esta persona ya no se encuentra activa en la entidad, debido a que se retiró el 25 de noviembre de 2024, de acuerdo a carta de renuncia debidamente aceptada, se adjunta enlace donde encuentran los documentos relacionados:

https://drive.google.com/drive/folders/1-4QrbHrrnuj4k_upBGYV34xiV48aRw_6

8. *Grigory Ibrahim Massy Sánchez-Fecha de ingreso 17/02/2023*



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respecto de la diferencia referenciada en el informe de dos (2) servidores públicos que no aparecen registrados en la información suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano y que se encuentran dentro de los ciento cuarenta y un (141) servidores públicos reportados como vinculados a la entidad, a noviembre de 2024, conforme información extraída del SIGEP, es pertinente señalar que estos dos (2) servidores públicos no aparecen registrados en la información suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano, por encontrarse asumiendo otro cargo de carrera en periodo de prueba en otra entidad. En el siguiente link se encuentran los actos administrativos que soportan esta situación:

https://drive.google.com/drive/folders/1-4QrbHrrnuj4k_upBGYV34xiV48aRw_6

Nota: Para los 8 casos mencionados anteriormente, en el presente informe no se cargan las imágenes entregadas en la comunicación de observaciones emitida por el GIT de Gestión de Talento Humano, en razón a que éstas contienen datos personales de los servidores públicos, y este informe será publicado en el sitio web de la entidad.

Análisis de la Respuesta del Proceso o Área Responsable

Conforme lo dice la misma respuesta del GIT de Gestión de Talento Humano, "(...) se realizó ajuste en SIGEP II de la vinculación de los (8) servidores públicos mencionados en el informe, los cuales, no habían sido vinculados en su momento por fallas en la plataforma, o en los casos presentados entre agosto y septiembre 2024 debido al cambio de cargo y empalme de la Técnico Administrativa Grado 11, encargada del manejo y acceso a la plataforma en SIGEP", por tanto, al momento de realizar la auditoría se presentaban las inconsistencias encontradas, indistintamente de las situaciones que la entidad indica producto de cambios de cargos y empalmes, y producto del informe preliminar de la presente auditoría, se detectaron y se corrigieron las situaciones mencionadas.

Se considera el hallazgo como subsanado, por tanto, no se registra en el informe ejecutivo.

6.6.3. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS EN SIGEP

Mediante comunicación 20241000076473 del 21 de noviembre de 2024, se solicitó la relación de los empleos de la planta de personal de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME (provistos y no provistos), la relación de las personas que se desvincularon de la entidad, entre el 1 de agosto de 2023 a



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

15 de noviembre de 2024. De igual manera, mediante correo electrónico del 6 de diciembre de 2024, se solicitó la relación de las personas que se vincularon a la entidad en el mismo rango de fechas, sin importar si algunas de estas personas ya no se encuentran vinculadas.

Por otra parte, el día 5 de diciembre de 2024, se extrae reporte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, relacionado con las "Monitoreo declaraciones de bienes y rentas" de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, reporte que se compara con la información de la planta de personal a 15 de noviembre de 2024, así como las vinculaciones y desvinculaciones de personal, entre el 1 de agosto de 2023 y el 15 de noviembre de 2024.

Se evidencia que a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Ingreso" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de seis (6) servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
Técnico.	SECRETARIA GENERAL	Rafael Angel de Leon Alba	7/9/2023			No Presentó
Profesional	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	Ivan Dario Gomez Reyes	23/8/2024			No Presentó
Directivo*	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Eric Mauricio Vargas Forero	2/9/2024			No Presentó
Profesional	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	Juan Francisco Martinez Rojas	16/9/2024			No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Armando Calderón Salom	17/1/2024			No Presentó
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Tarcila Isabel Martínez Herazo	22/7/2024			No Presentó

Fuente: Dirección General - Control Interno

Se evidencia que a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, se realizó de manera extemporánea la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Ingreso" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de tres (3) servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Ingrid Viviana Garzón Garzón	1/4/2024	5/04/2024	Ingreso	FALSO
Asesor	OFICINA ASESORA JURIDICA	Maria Paula Torres Marulanda	1/4/2024	10/04/2024	Ingreso	FALSO
Técnico.	SECRETARIA GENERAL	Paula Andrea Gamba Sierra	10/9/2024	13/09/2024	Ingreso	FALSO

Fuente: Dirección General - Control Interno



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se evidencia que se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Periódica" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de ciento quince (115) servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, conforme lo establecido en el literal a) del Artículo 2.2.16.4 del Decreto 1083 de 2015. Ver Anexo 1. El equipo auditor resalta el seguimiento realizado por el GIT de Gestión del Talento Humano, y el resultado de cumplimiento con la obligación del reporte de la declaración de Bienes y Rentas "Periódica" por parte de todos los servidores de la Unidad.

Se evidencia que al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Retiro" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de siete (7) exservidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en el Artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

Nombres	Apellidos	Cargo	Descripción Cargo	Fecha Inicio	Fecha Retiro	Plazo Presentación	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
SANDRA LILIANA	ROYA BLANCO	003720	SECRETARIO GENERAL	10/01/2023	24/09/2023	27/09/2023			NO PRESENTÓ
GLADYS RUBIELA	RODRIGUEZ MARTINEZ	013721	JEFE DE OFICINA	20/11/2023	10/06/2024	13/06/2024			NO PRESENTÓ
ARMANDO	CALDERON SALOM	102012	ASESOR	17/01/2024	21/07/2024	24/07/2024			NO PRESENTÓ
MIGUEL EDUARDO	MEJIA CHIARI	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18/06/2024	04/08/2024	08/08/2024			NO PRESENTÓ
ERIKA	HERNANDEZ PORTILLA	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	05/08/2024	02/09/2024	05/09/2024			NO PRESENTÓ
MONICA PATRICIA	MEJIA GARCIA	204410	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25/01/2023	03/09/2024	06/09/2024			NO PRESENTÓ
TARCILA ISABEL	MARTINEZ HERAZO	102012	ASESOR	22/07/2024	01/10/2024	04/10/2024			NO PRESENTÓ

Fuente: Dirección General - Control Interno

Se evidencia que al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, realizó de manera extemporánea la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Retiro" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de diez (10) exservidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en el Artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

Nombres	Apellidos	Cargo	Descripción Cargo	Fecha Inicio	Fecha Retiro	Plazo Presentación	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
FABIAN TOBIAS	ORTIZ CAÑÓN	202822	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	09/06/2023	03/01/2024	09/01/2024	31/01/2024	Retiro	FALSO
ELLA XIMENA	CALIZ FIGUEROA	102016	ASESOR	25/08/2021	31/01/2024	05/02/2024	6/03/2024	Retiro	FALSO
JAVIER ANDRÉS	MARTINEZ GIL	004021	SUBDIRECTOR	19/01/2004	14/03/2024	19/03/2024	31/03/2024	Retiro	FALSO
NUBIA MARINA	ESTUPIÑAN HURTADO	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03/03/2008	31/03/2024	03/04/2024	4/04/2024	Retiro	FALSO
JAVIER ALFREDO	GUEVARA TORRES	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23/01/2023	19/03/2024	22/03/2024	8/04/2024	Retiro	FALSO
JIMENA DEL ROCIO	HERNANDEZ OLAYA	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/08/2014	29/02/2024	06/03/2024	9/04/2024	Retiro	FALSO
IVAN DARIO	GOMEZ REYES	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/09/2014	06/05/2024	09/05/2024	16/05/2024	Retiro	FALSO
INDIRA CRISTINA	PORTOCARRERO OSPINA	102016	ASESOR	30/01/2023	29/04/2024	03/05/2024	20/05/2024	Retiro	FALSO
ROBERTO JOSE	HERNANDEZ DAZA	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17/11/2022	21/07/2024	24/07/2024	26/07/2024	Retiro	FALSO
LEIDY PATRICIA	VILLAMIL SEGURA	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/08/2024	01/09/2024	04/09/2024	9/09/2024	Retiro	FALSO

Fuente: Dirección General - Control Interno

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Hallazgo Preliminar 6:

Se evidencia que a la posesión o retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, no se realizó o se realizó de manera extemporánea la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para los Tipos de Declaración "Ingreso" y "Retiro" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de veintiséis (26) servidores y exservidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

"Frente a lo indicado en el informe respecto de la falta de presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el ingreso en la entidad, en el SIGEP por parte de seis (6) servidores públicos, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015 es pertinente hacer mención a cada caso en particular:

Dentro de los documentos de posesión del señor Rafael Ángel de León Alba se encuentra la declaración de ingreso registrada en SIGEP II, realizada el 31 de agosto de 2023, sin embargo, el funcionario modificó la declaración de ingreso este año, para realizar la declaración periódica, razón por la cual aparece como periódica tal como se evidencia en el aplicativo:

The screenshot displays the SIGEP II interface. At the top left is the SIGEP II logo, and at the top right is the Función Pública logo with a 'Cerrar sesión' link. Below the logos, the page title is 'SIGEP II - Declaración de Bienes y Rentas'. A section titled 'Datos Básicos de Identificación' contains the following information:

- Nombre: Rafael Ángel de León Alba
- Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANA
- Fecha de Nacimiento: 03/02/1997
- Género: MASCULINO
- Numero de Identificación: 1083021941
- Correo Electrónico Personal (Principal): rafaelangeleonalba@gmail.com

Below this information is a table with the following columns: Tipo de Declaración, Período Declarado, Fecha Declaración, Extemporánea, Modificada, Entidad Receptora, and Acciones. The table contains one row:

Tipo de Declaración	Período Declarado	Fecha Declaración	Extemporánea	Modificada	Entidad Receptora	Acciones
Periódica	01/01/2023 - 31/12/2023	01/05/2024	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA	

At the top right of the table area, there is a '+ Nueva Declaración' button.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dentro de los documentos de posesión el señor Iván Dario Gómez se encuentra la declaración de ingreso, realizada el 23 de agosto de 2024, sin embargo, el funcionario, ese día se registró problema de registro en la plataforma SIGEP II por migración de datos del aplicativo, por tal razón se hizo en físico, en todo caso el funcionario realizó la declaración de ingreso en el sistema posteriormente, los soportes se encuentran el siguiente link adjunto, punto 2:

<https://drive.google.com/drive/folders/1T-oNtOBRvhcI99QcsdgnA4RpUfttzLIu>

sigepii

Función Pública

ENG

v. 1.1.85-B

Nos encontramos en la fase final del proceso de migración en nuestras plataformas, incluyendo SIGEP II. Debido a la gran cantidad de información asociada a cada uno de nuestros usuarios, el proceso de migración concluirá en las próximas semanas. Si durante este tiempo no visualiza la información de sus anexos, la misma se verá reflejada en un plazo máximo de tres semanas.

Sin embargo, si necesita actualizar su información de manera inmediata, la plataforma está en capacidad de recibir y cargar los anexos que requieran ser actualizados de manera urgente.

Agradecemos su comprensión durante este proceso de transición y fortalecimiento de nuestras capacidades tecnológicas.

En Función Pública estamos comprometidos con ofrecerles un servicio de calidad y seguro.

• Iniciar Sesión •

Datos Obligatorios *

* Tipo de Documento
 Seleccione

* Número de Identificación

* Contraseña

¿Olvidó su contraseña?

Dentro de los documentos de posesión el señor Juan Francisco Martínez se encuentra la declaración de ingreso registrada en SIGEP II, enviado el 13 de septiembre de 2023, sin embargo, en la plataforma aparece como Declaración modificatoria de una existente, porque el funcionario había sido servidor anteriormente en la entidad:



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tipo de Declaración	Período Declarado	Fecha de realización de la declaración	Extemporáneas	Modificadas	Tipo de Documento	Número de Identificación	Nombre Completo	Nombre de la Unidad
PERIÓDICA	01/01/2017 - 31/12/2017	30/05/2018	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA
INGRESO	01/01/2016 - 31/12/2016	31/08/2017	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA
INGRESO	01/01/2013 - 31/12/2013	31/03/2014	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	SIN ENTIDAD
MODIFICACIÓN A UNA DECLARACIÓN YA EXISTENTE	01/01/2023 - 31/12/2023	13/09/2024	SI	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA
PERIÓDICA	01/01/2019 - 31/12/2019	28/05/2020	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA
MODIFICACIÓN A UNA DECLARACIÓN YA EXISTENTE	01/01/2015 - 31/12/2015	01/02/2017	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA
MODIFICACIÓN A UNA DECLARACIÓN YA EXISTENTE	01/01/2017 - 31/12/2017	30/04/2019	NO	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79617815	JUAN FRANCISCO MARTÍNEZ ROJAS	UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA

10 de 10 2 de 2

Finalmente, Armando Calderón y Tarcila Martínez, son funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, que se encontraban en una situación administrativa de encargo como asesores con funciones de control interno en la Unidad de Planeación Minero Energética, por lo que no aparecen cargados en SIGEP II a la unidad.

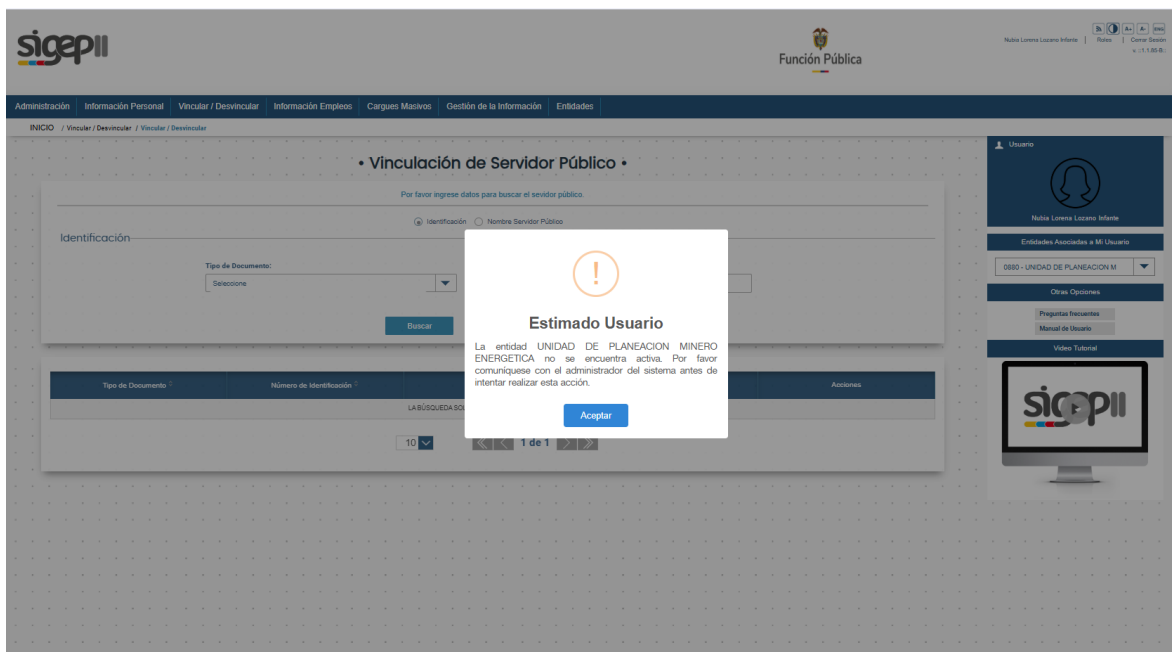
Ahora bien, respecto de la observación relacionada con la presentación extemporánea de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Ingreso" en el SIGEP, por parte de tres (3) servidores públicos de la UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015. Es pertinente señalar que la plataforma se encontraba en actualización de infraestructura tecnológica en el mes de marzo, y se volvió a habilitar hasta después de la fecha en que se posesionaron las servidoras Ingrid Viviana Garzón y María Paula Torres (1 de abril de 2024), por lo que una vez se habilitó nuevamente el sistema se pudo realizar la presentación de la declaración de bienes y rentas de que tratan las disposiciones mencionadas, las cuales quedaron registradas dentro de los 10 primeros días del mes de abril, los soportes de las declaraciones realizadas en físico se encuentran en el siguiente enlace drive:

<https://drive.google.com/drive/folders/1T-oNtOBRvhcI99QcsdgnA4RpUfttzLIu>

Así mismo, la plataforma presentó fallas el 13 de septiembre de 2024, razón por la cual, no se realizó a tiempo la declaración de bienes y rentas de la funcionaria Paula Andrea Gamba Sierra, de acuerdo a la siguiente imagen:



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



No obstante, la declaración de bienes y rentas de la mencionada funcionaria se diligenció en su momento físico y se puede acceder a dicha información por medio del siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1T-oNtOBRvhcI99QcsdgnA4RpUfttzLIu>

Finalmente, respecto del cuestionamiento relacionado con la ausencia de la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Retiro" en el SIGEP, por parte de siete (7) exservidores públicos de la UPME, se evidencia la gestión adelantada por la entidad para que los exservidores realicen la mencionada declaración de retiro, careciendo la UPME de otras herramientas para lograrlo pues no es posible establecer acciones como la exigencia de paz y salvos o similares para efectos del pago de prestaciones, por lo que más allá de las repercusiones en materia administrativa o disciplinaria que a título personal puedan generarse a esos exservidores, no se puede endilgar responsabilidad a la entidad de la presunta omisión de aquellos.

Como soporte de la gestión adelantada, se adjuntan los correos de reiteración donde se solicitó a los funcionarios Sandra Liliana Royo Blanco, Gladys Rubiela Rodríguez y a Erika Portilla donde se solicita la Declaración de retiro, sin embargo, estos finalmente no fueron cargados en SIGEP II.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Armando Calderón y Tarcila Martínez, son funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, que se encontraban en una situación administrativa de encargo en la Unidad de Planeación Minero Energética, por lo que no aparecen cargados en SIGEP II a la unidad.

Finalmente, cabe mencionar que la exservidora Mónica Patricia Mejía presentó declaración de bienes y rentas con ocasión a su retiro, radicado ante la UPME bajo el No. 20241110314922 del 06 de diciembre de 2024.

De esta manera, se encuentra que la entidad ha atendido a lo dispuesto en los artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015, frente a las declaraciones de bienes y rentas de las personas que vayan a tomar posesión en un cargo en la entidad, debiéndose privilegiar el fondo sobre la forma, pues ante las dificultades técnicas se han adelantado acciones alternativas por parte de la entidad como el diligenciamiento provisional en físico de las declaraciones cuando la plataforma ha tenido intermitencias y en todo caso se ha evidenciado gestión incluso ante los casos de retiro de exservidores que no han generado el reporte de retiro en SIGEP encontrándose correos electrónicos reiterando la obligación de realizar dicho reporte.

Finalmente, los anexos que soportan la información relacionada en el presente documento se encuentra en la carpeta a la que se puede acceder en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1m32vmuq63_1AtPd3Gp1ANEXZolnpZ8sZ

Análisis de la Respuesta del Proceso o Área Responsable:

A continuación, el equipo auditor realiza la revisión de caso por caso.

Caso Rafael Ángel De León Alba

Rafael Ángel de León Alba con CC 1.083.021.941 se posesionó en la entidad el 7 de septiembre de 2023, en la imagen suministrada por el GIT de Gestión del Talento Humano sobre este caso, se muestra que la única declaración asociada corresponde a la declaración Periódica presentada el 1 de mayo de 2024.

En el reporte SIGEP, extraído del sistema el 5 de diciembre de 2024, Rafael Ángel de León Alba tiene una sola declaración, y esta corresponde a la declaración de tipo Periódica, presentada el 1 de mayo de 2024.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024										
Número de Documento de identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Declarado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración	¿Extemporánea? (Si/No)	Tipo Declaración
1083021941	de Leon	Alba	Rafael	Angel	2023	01/01/2023	31/12/2023	01/05/2024 05:01:34 PM	No	Periódica

El formulario presentado en las evidencias, si bien está marcado "Para Tomar Posesión" y tiene fecha 31 de agosto de 2023, esta declaración no se ve reflejada en el sistema, por tanto, no es posible determinar que la misma fue finalizada en SIGEP.

(LEY 190 de 1995)

Período Declarado: 01/01/2022 - 31/12/2022

1. DECLARACIÓN JURAMENTADA

1.1. DE BIENES Y RENTAS

YO, **Rafael Angel de Leon Alba**
 IDENTIFICADO CON: C.C. C.E. T.I. No. **1083021941** CON DOMICILIO PRINCIPAL EN:
 PAIS: COLOMBIA DEPARTAMENTO: CÓRDOBA MUNICIPIO: PLANETA RICA
 DIRECCIÓN: CALLE 15 OESTE 15 17 OESTE AVENIDA AL HOSPITAL SAN TELÉFONO: 3234330407

Y TENIENDO COMO PARIENTES DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD A:

NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	PARENTESCO
RAFAEL ARTURO DE LEÓN ALBA	1082974732	HERMANO(A)
MERCEDES SOCORRO ALBA YANEZ	50870385	MADRE
RAFAEL RAMÓN DE LEÓN VERTEL	6890540	PADRE

DECLARO, EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 122, INCISO 3°, DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA Y EN LOS ARTICULOS 13 Y 14 DE LA LEY 190 DE 1995, **PARA TOMAR POSESIÓN** **PARA RETIRARME** **PARA ACTUALIZACIÓN**

3. FIRMA

 _____ FIRMA DEL FUNCIONARIO O CONTRATISTA	Planeta Rica, 31 de Agosto de 2023 _____ CIUDAD Y FECHA
--	---

Caso Iván Darío Gómez Reyes

Iván Darío Gómez Reyes con CC 79.724.227 se posesionó en la entidad el 23 de agosto de 2024. En el reporte SIGEP, extraído del sistema el 5 de diciembre de 2024, Iván Darío Gómez Reyes tiene las siguientes declaraciones, en las que no se evidencia declaración por Ingreso.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Número de Documento de Identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Declarado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024		Tipo Declaración
								Fecha y hora de Presentación de la Declaración	(Extemporánea? (Si/No))	
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2023	01/01/2023	31/12/2023	17/05/2024 04:49:39 PM	No	Para actualización
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2023	01/01/2023	31/12/2023	16/05/2024 08:11:37 PM	No	Periódica
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2022	01/01/2022	31/12/2022	15/05/2023 02:17:41 PM	No	Periódica
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2024	01/01/2024	16/05/2024	16/05/2024 08:35:59 PM	No	Retiro
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2024	01/01/2024	17/05/2024	17/05/2024 04:52:39 PM	No	Retiro
79724227	Gomez	Reyes	Nan	Dario	2024	01/01/2024	07/05/2024	07/05/2024 12:07:57 PM	No	Retiro

En la carpeta drive en la que cargan evidencias, se presenta pantallazo de la declaración de bienes y rentas de "Ingreso" del servidor público Iván Dario Gómez Reyes el día 19 de diciembre de 2024, fecha posterior a la evaluación realizada por la Dirección General – Control Interno, pues el informe preliminar fue enviado el día 16 de diciembre de 2024.

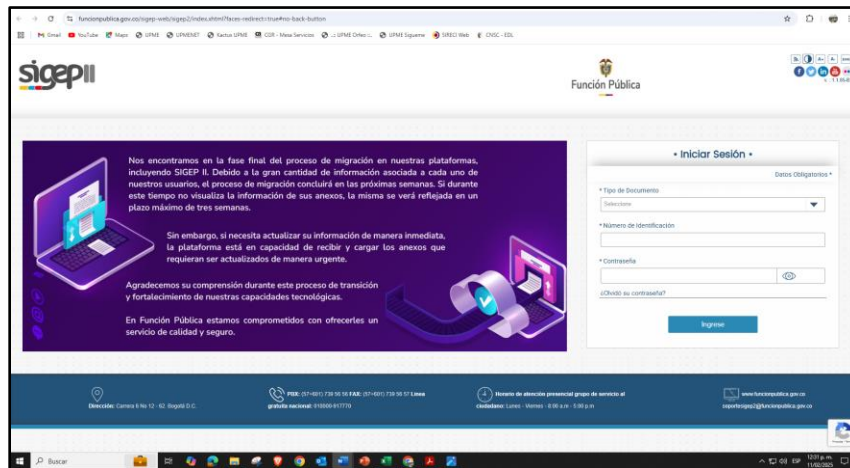
INGRESO	01/01/2023 - 31/12/2023	19/12/2024	SI	NO	CEDULA DE CIUDADANIA	79724227	IVAN DARIO GOMEZ REYES	UNIDAD MINERO
---------	-------------------------	------------	----	----	----------------------	----------	------------------------	---------------

El equipo auditor considera que es posible que se presente indisponibilidad del sistema de información (SIGEP); en estos casos extraordinarios, el Departamento Administrativo de la Función Pública autoriza mediante circular externa el uso de formatos físicos. Estos casos son excepcionales y únicamente previstos para los periodos de indisponibilidad referenciados en las respectivas circulares externas, como por ejemplo la Circular Externa 100-018 de 2021 del DAFP.

Adicionalmente, el mensaje generado por la plataforma que utiliza el GIT de Gestión del Talento Humano para justificar la aparente indisponibilidad del sistema, en realidad no representa una limitación para la presentación de la respectiva declaración de Ingreso, tal como puede evidenciarse en el siguiente apartado del mensaje: "(...) si necesita actualizar su información de manera inmediata, la plataforma está en la capacidad de recibir y cargar los anexos que requieran ser actualizados de manera urgente (...)". Tanto así, que al ingresar al sitio web de la plataforma SIGEP, este mensaje se sigue presentado y no limita el registro de información en el sistema.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/sigep-web/sigep2/index.xhtml?faces-redirect=true#no-back-button>

Caso Juan Francisco Martínez Rojas

Juan Francisco Martínez Rojas con CC 79.617.815 se posesionó en la entidad el 16 de septiembre de 2024, la imagen de la declaración que adjuntaron en los soportes de las observaciones da cuenta de una declaración “para modificar los datos consignados previamente”, no para “Ingreso”, sumado a que es un documento sin firma ni fecha de presentación. Por otra parte, al modificar una declaración ya presentada, sea cual sea, en el sistema se crea otra declaración diferente con los campos modificados.

En el reporte SIGEP, extraído del sistema el 5 de diciembre de 2024, Juan Francisco Martínez Rojas tiene las siguientes declaraciones, en las que no se evidencia declaración por Ingreso.

Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024										
Número de Documento de identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Declarado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración	¿Extemporánea? (Sí/No)	Tipo Declaración
79617815	MARTÍNEZ	ROJAS	JUAN	FRANCISCO	2023	01/01/2023	31/12/2023	13/09/2024 05:34:25 PM	Sí	Para actualización
79617815	MARTÍNEZ	ROJAS	JUAN	FRANCISCO	2023	01/01/2023	31/01/2023	31/01/2023 02:14:36 PM	No	Retiro

Casos Ingrid Viviana Garzón y María Paula Torres

En el reporte SIGEP, extraído del sistema el 5 de diciembre de 2024, se evidencian declaraciones realizadas en el SIGEP por parte de otros funcionarios de la Entidad, días anteriores a la fecha de posesión (30 y 31 de marzo de 2024), e incluso el mismo día de la posesión de las servidoras públicas mencionadas (1

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

de abril de 2024), en todas las tipologías de declaración (Ingreso, Periódica, Para Actualización y Retiro); lo anterior, desvirtúa que la plataforma no estuviese en funcionamiento antes de la posesión de estas servidoras.

Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024									
Número de Documento de Identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Dedicado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración	¿Extemporánea? (Si/No)
75080414	Martinez	Gil	Javier	Andres	2024	01/01/2024	31/03/2024	31/03/2024 09:36:33 PM	Si
75080414	Martinez	Gil	Javier	Andres	2023	01/01/2023	31/12/2023	30/03/2024 12:52:38 PM	Si
1016068292	Rodriguez	Reyes	Cristian	David	2023	01/01/2023	31/12/2023	01/04/2024 08:42:03 PM	Si
1016068292	Rodriguez	Reyes	Cristian	David	2023	01/01/2023	31/12/2023	01/04/2024 07:56:21 PM	Si

El equipo auditor considera que es posible que se presente indisponibilidad del sistema de información (SIGEP); en estos casos extraordinarios, el Departamento Administrativo de la Función Pública autoriza mediante circular externa el uso de formatos físicos. Estos casos son excepcionales y únicamente previstos para los periodos de indisponibilidad referenciados en las respectivas circulares externas, como por ejemplo la Circular Externa 100-018 de 2021 del DAFP.

Caso Paula Andrea Gamba Sierra

Paula Andrea Gamba Sierra con CC 1.014.283.721 se posesionó en la entidad el 10 de septiembre de 2024, por tanto, la declaración de ingreso debía presentarse antes de esta fecha, no el 13 de septiembre como menciona el GIT de Talento Humano, indicando que no se logró presentar por fallas del sistema.

Ahora bien, el equipo auditor pudo establecer que entre el 1 de septiembre de 2024, y el 10 de septiembre de 2024, se registraron al menos doce (12) declaraciones de diferentes tipologías, de funcionarios y exfuncionarios, asociados a la UPME, lo cual genera dudas sobre la indisponibilidad del SIGEP en días previos a la posesión de la funcionaria.

La imagen aportada en las evidencias de las observaciones da cuenta de una declaración por ingreso, firmada el 15 de agosto de 2024, por tanto, se desvirtúa lo que menciona el GIT de Talento Humano de la no presentación de la declaración por fallas en el sistema el día 13 de septiembre de 2024. Sumando a lo anterior, el corte de cuentas de la declaración de bienes y rentas de ingreso está establecido en el artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015 así: "El corte de cuentas de los anteriores documentos al momento de ingreso al servicio y de actualización será el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de su presentación", y la declaración de la servidora Paula Andrea Gamba Sierra corresponde al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2024.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Periodo 01/01/2024 - 31/12/2024		
1. DECLARACIÓN JURAMENTADA		
1.1. DE BIENES Y RENTAS		
YO, PAULA ANDREA GAMBA SIERRA		
IDENTIFICADO CON: C.C. X C.E. T.I. No. 1014283721		CON DOMICILIO PRINCIPAL EN:
PAIS: COLOMBIA	DEPARTAMENTO: BOGOTA	MUNICIPIO: BOGOTA
DIRECCIÓN: CARRERA 71 B 64 C 28 casa		TELÉFONO: 3195211851 / 4383738
Y TENIENDO COMO PARIENTES DE PRIMER GRADO DE CONSANGUINIDAD A:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	PARENTESCO
Maria Rosana Sierra Soto	23769737	MADRE
Cesar Nebardo Gamba Berrio	79050376	PADRE
DECLARO, EN CUMPLIMIENTO DE LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 122, INCISO 3°, DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA Y EN ARTICULOS 13 Y 14 DE LA LEY 190 DE 1995, PARA TOMAR POSESIÓN X PARA RETIRARME PARA ACTUALIZACIÓN		
3. FIRMA		
 _____ FIRMA DEL FUNCIONARIO O CONTRATISTA		_____ 15 DE AGOSTO DE 2024 CIUDAD Y FECHA

DAFP-OAP

En el reporte SIGEP, extraído del sistema el 5 de diciembre de 2024, Paula Andrea Gamba Sierra tiene las siguientes declaraciones, en las que no se evidencia declaración por Ingreso, la cual contradice la imagen de la declaración de Ingreso aportada por el GIT de Talento Humano.

Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024										
Número de Documento de identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Declarado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración	¿Extemporánea? (Si/No)	Tipo Declaración
1014283721	Gamba	Sierra	Paula	Andrea	2023	01/01/2023	31/12/2023	13/09/2024 03:54:22 PM	Si	Ingreso

Casos Sandra Liliana Royo Blanco, Gladys Rubiela Rodríguez y Erika Portilla

El artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015 establece “En caso de retiro del servidor público de la entidad, la actualización en el sistema se hará con corte a la fecha en que se produjo este hecho y deberá ser presentada por el servidor público dentro de los tres (3) días hábiles siguientes”.

El artículo 2.2.16.5 establece “El jefe de la unidad de personal de las entidades, será responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento.”

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El servidor público renuente a cumplir este requisito, será sancionado según el reglamento aplicable” (subrayado fuera de texto)

Ante esta situación, no es suficiente con la reiteración por parte del GIT de Talento Humano, ante la renuencia del servidor o exservidor con el cumplimiento del requisito, se deben iniciar las actuaciones necesarias para cumplir con lo estipulado en el artículo 2.2.16.5.

Caso Mónica Patricia Mejía García

Mónica Patricia Mejía García con CC 52220719 se retiró de la entidad el 3 de septiembre de 2024, por tanto, la declaración de retiro debía presentarse a más tardar el 6 de septiembre de 2024, no el 6 de diciembre de 2024.

Caso Miguel Eduardo Mejía Chiari

No fue mencionado por el GIT de Talento Humano en su respuesta de observaciones, pero a corte 5 de diciembre de 2024, fecha en la que se extrajo reporte del SIGEP, el hoy servidor público de la UPME (nuevamente), no presentó declaración a su retiro de la UPME el 4 de agosto de 2024.

Presentaron Declaración entre el 2023 y 2024										
Número de Documento de Identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Año Declarado	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración	¿Extemporánea? (Sí/No)	Tipo Declaración
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2023	01/01/2023	30/01/2023	30/01/2023 09:08:14 AM	No	Retiro
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2022	01/01/2022	31/12/2022	30/01/2023 08:59:44 AM	No	Periódica
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2022	01/01/2022	31/12/2022	29/03/2023 06:23:11 PM	No	Para actualización
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2023	01/01/2023	31/12/2023	30/09/2024 08:28:53 AM	Sí	Ingreso
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2023	01/01/2023	31/12/2023	24/05/2024 04:00:16 PM	No	Ingreso
11203152	Mejía	Chiari	Miguel	Eduardo	2022	01/01/2022	31/12/2022	29/03/2023 04:36:37 PM	No	Ingreso

Frente a la afirmación del GIT de Talento Humano “(...) frente a las declaraciones de bienes y rentas de las personas que vayan a tomar posesión en un cargo en la entidad, debiéndose privilegiar el fondo sobre la forma, pues ante las dificultades técnicas se han adelantado acciones alternativas por parte de la entidad como el diligenciamiento provisional en físico de las declaraciones cuando la plataforma ha tenido intermitencias (...)” (Subrayado fuera de texto), el Artículo 2.2.16.4 establece lo siguiente: “(...) Una vez las entidades y organismos públicos se vinculen al Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP la actualización de la información de la declaración de bienes y rentas se efectuará a través de este Sistema”. Así las cosas, siendo la UPME una entidad que ya se encuentra vinculada al Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP, las declaraciones de bienes y rentas para “Ingreso”, “Periódica”, “Retiro” y “Modificación de alguna de las anteriores”, debe realizarse en el sistema.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La presentación de las Declaraciones de Bienes y Rentas en físico solo aplica para las entidades que no se encuentren vinculadas al SIGEP, conforme lo establece el artículo 2.2.16.4 así: "(...) *En el evento en que el organismo o entidad no esté vinculado al Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP, el servidor deberá presentar de forma física la declaración de bienes y rentas a la unidad de personal o la que haga sus veces (...)*".

El equipo auditor considera que es posible que se presente indisponibilidad del sistema de información (SIGEP); en estos casos extraordinarios, el Departamento Administrativo de la Función Pública autoriza mediante circular externa el uso de formatos físicos. Estos casos son excepcionales y únicamente previstos para los periodos de indisponibilidad referenciados en las respectivas circulares externas, como por ejemplo la Circular Externa 100-018 de 2021 del DAFP.

Conforme lo anterior, las observaciones que soportaban el hallazgo preliminar en el informe preliminar se procedieron a modificar, advirtiéndose que ese hallazgo preliminar se reformulará como oportunidad de mejora en el presente informe final:

Se evidencia que a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Ingreso" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de cuatro (4) servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
Técnico.	SECRETARIA GENERAL	Rafael Angel de Leon Alba	7/9/2023			No Presentó
Profesional	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	Ivan Darío Gomez Reyes	23/8/2024			No Presentó
Directivo*	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	Eric Mauricio Vargas Forero	2/9/2024			No Presentó
Profesional	SUBDIRECCIÓN DE DEMANDA	Juan Francisco Martinez Rojas	16/9/2024			No Presentó

Fuente: Dirección General - Control Interno

Se evidencia que a la posesión en la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, se realizó de manera extemporánea la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Ingreso" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública - DAFP, por parte de tres (3) servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, incumpliendo lo establecido en los Artículos 2.2.16.1 y 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NIVEL	DEPENDENCIA	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
Asesor	DIRECCIÓN GENERAL	Ingrid Viviana Garzón Garzón	1/4/2024	5/04/2024	Ingreso	FALSO
Asesor	OFICINA ASESORA JURIDICA	Maria Paula Torres Marulanda	1/4/2024	10/04/2024	Ingreso	FALSO
Técnico.	SECRETARIA GENERAL	Paula Andrea Gamba Sierra	10/9/2024	13/09/2024	Ingreso	FALSO

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, no se realizó la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Retiro" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFFP, por parte de cinco (5) exservidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el Artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

Identificación	Nombres	Apellidos	Cargo	Descripción Cargo	Fecha Inicio	Fecha Retiro	Plazo Presentación	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
52173992	SANDRA LILIANA	ROYA BLANCO	003720	SECRETARIO GENERAL	10/01/2023	24/09/2023	27/09/2023			NO PRESENTÓ
52436574	GLADYS RUBIELA	RODRIGUEZ MARTINEZ	013721	JEFE DE OFICINA	20/11/2023	10/06/2024	13/06/2024			NO PRESENTÓ
11203152	MIGUEL EDUARDO	MEJIA CHIARI	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18/06/2024	04/08/2024	08/08/2024			NO PRESENTÓ
52428486	ERIKA	HERNANDEZ PORTILLA	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	05/08/2024	02/09/2024	05/09/2024			NO PRESENTÓ
52220719	MONICA PATRICIA	MEJIA GARCIA	204410	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	25/01/2023	03/09/2024	06/09/2024			NO PRESENTÓ

Fuente: Dirección General – Control Interno

Se evidencia que al retiro de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, se realizó de manera extemporánea la presentación y registro de la declaración de bienes y rentas para el Tipo de Declaración "Retiro" en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP dispuesto por el Departamento Administrativo para la Función Pública – DAFFP, por parte de diez (10) exservidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, incumpliendo lo establecido en el Artículo 2.2.16.3 del Decreto 1083 de 2015.

Nombres	Apellidos	Cargo	Descripción Cargo	Fecha Inicio	Fecha Retiro	Plazo Presentación	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
FABIAN TOBIAS	ORTIZ CAÑÓN	202822	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	09/06/2023	03/01/2024	09/01/2024	31/01/2024	Retiro	FALSO
ELLA XIMENA	CALIZ FIGUEROA	102016	ASESOR	25/08/2021	31/01/2024	05/02/2024	6/03/2024	Retiro	FALSO
JAVIER ANDRES	MARTINEZ GIL	004021	SUBDIRECTOR	19/01/2004	14/03/2024	19/03/2024	31/03/2024	Retiro	FALSO
NUBIA MARINA	ESTUPIÑAN HURTADO	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	03/03/2008	31/03/2024	03/04/2024	4/04/2024	Retiro	FALSO
JAVIER ALFREDO	GUEVARA TORRES	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23/01/2023	19/03/2024	22/03/2024	8/04/2024	Retiro	FALSO
JIMENA DEL ROCIO	HERNANDEZ OLAYA	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/08/2014	29/02/2024	06/03/2024	9/04/2024	Retiro	FALSO
IVAN DARIO	GOMEZ REYES	202820	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/09/2014	06/05/2024	09/05/2024	16/05/2024	Retiro	FALSO
INDIRA CRISTINA	PORTOCARRERO OSPINA	102016	ASESOR	30/01/2023	29/04/2024	03/05/2024	20/05/2024	Retiro	FALSO
ROBERTO JOSE	HERNANDEZ DAZA	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17/11/2022	21/07/2024	24/07/2024	26/07/2024	Retiro	FALSO
LEIDY PATRICIA	VILLAMIL SEGURA	202817	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	01/08/2024	01/09/2024	04/09/2024	9/09/2024	Retiro	FALSO

Fuente: Dirección General – Control Interno

Pese a la controversia generada en la etapa de observación a los hallazgos, donde el equipo auditado y auditor presenta posiciones debidamente soportadas, no es del interés de la Dirección General – Control Interno continuar ahondando en la discusión, porque considera que ya ha entregado elementos de análisis suficientes sobre las aparentes falencias del proceso para tomar las medidas correctivas, si es voluntad del líder del proceso.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento - SIGUEME.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En virtud de lo anterior, procederá a eliminar el hallazgo y en su lugar se registra la siguiente oportunidad de mejora, que, en todo caso, no tiene carácter vinculante ni es objeto de plan de mejoramiento, pero si constituye una salvaguarda para el equipo auditor:

Oportunidad de Mejora 2:

Como resultado de la revisión a la presentación de las Declaraciones de Bienes y Rentas, en las diferentes modalidades (Ingreso, Periódica y Retiro), en el Aplicativo SIGEP, se evidenciaron declaraciones que no se visualizan en los reportes generados del SIGEP, pero si están archivadas en las respectivas historias laborales. Algunas de las declaraciones archivadas en las historias laborales (aportadas como evidencia), no registran firma ni fecha de presentación. Si bien, pueden llegar a ser admisibles los motivos expresados por el GIT de Gestión del Talento Humano, la Dirección General – Control Interno recomienda implementar controles adicionales a la recepción y archivo de las declaraciones descargadas, para garantizar que las éstas se encuentran debidamente finalizadas y presentadas en el SIGEP, en la modalidad y periodo correctos.

De igual manera, se recomienda recibir declaraciones diligenciadas en formatos por fuera del SIGEP, únicamente en eventos de probada indisponibilidad del sistema, acreditada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

6.7. CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 989 DE 2020

Para la evaluación del cumplimiento del Decreto 989 de 2020, Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, se tiene en cuenta la ficha del empleo Asesor Código 1020 grado 12 de la Dirección General de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME.

La evidencia suministrada por el GIT de Gestión de Talento Humano fue la Resolución 172 de 2020, por la cual se modifica y ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, del empleo Asesor Código 1020 grado 12 de la Dirección General de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, en la que se especifica lo siguiente:



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Numeral VII Competencias Comportamentales, establece las competencias para el desempeño del cargo de Asesor Código 1020 Grado 12 de la Dirección General – Control Interno así: (1) Comunes: Adaptación al Cambio, y (2) Por Nivel Jerárquico: Liderazgo e Iniciativa; Planeación; Orientación a Resultados y Comunicación Efectiva.
 - Numeral VIII Requisitos de Estudio y Experiencia, establece las siguientes opciones:
 - Título Profesional
 - Título de postgrado en la modalidad de maestría
 - Cuarenta y seis (46) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos del control interno.
- ó
- Título Profesional
 - Título de postgrado en la modalidad de especialización
 - Cincuenta y ocho (58) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos del control interno.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el Artículo 2.2.21.8.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante el Artículo 1 del Decreto 989 de 2020, establece los requisitos para el desempeño del empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, teniendo en cuenta la escala salarial para el nivel directivo, pero, en la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, el cargo corresponde al nivel asesor, se determina que la entidad realizó la equivalencia para la determinación de los requisitos de competencias, Experiencia y Estudios el cargo Asesor 1020 Grado 12 de la Dirección General – Control Interno, de conformidad con lo establecido en Rango 3 del Artículo 2.2.21.8.4 del Decreto 1083 de 2015, “Empleos con asignación básica mensual superior a la fijada para el grado salarial 17 en el nivel directivo y hasta la asignación básica mensual correspondiente al grado 22 en el nivel directivo, o sus equivalentes”.

Conforme lo anterior, se evidencia que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, para el cargo Asesor 1020 Grado 12 de la Dirección General – Control Interno estableció en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, las competencias para el desempeño del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor interno, de acuerdo con lo establecido en el



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Artículo 2.2.21.8.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante el Artículo 1 del Decreto 989 de 2020.

De igual manera, se evidencia que la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME, para el cargo Asesor 1020 Grado 12 de la Dirección General – Control Interno estableció en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, los requisitos de estudio y experiencia para el desempeño del cargo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor interno, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2.2.21.8.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante el Artículo 1 del Decreto 989 de 2020.

7. EVALUACIÓN DEL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE LOS CONTROLES

El Proceso Gestión del Talento Humano cuenta con cinco (5) riesgos de gestión y un (1) riesgo de corrupción, cuyo análisis se muestra en el anexo 2.

Respuesta del Proceso o Área Responsable:

Al respecto, la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano mediante comunicación 20241130089073, de 19 de diciembre de 2024, indicó lo siguiente:

“Matriz con el anexo 2 de la auditoría con las observaciones del avance de los riesgos de gestión y de corrupción del vinculación, para lo cual es importante aclarar que en la auditoría se deja una observación del proceso de capacitación, lo que no corresponde al riesgo en mención, razón por la cual se dejó esto resaltado en rojo y en amarillo, se dejaron los comentarios que evidencian el avance del 100% de las oportunidades de mejora, Observaciones Auditoría”.

Análisis de la Respuesta del Proceso o Área Responsable:

La siguiente imagen corresponde a la observación presentada por el GIT de Talento Humano en el Anexo 2 del informe preliminar, en lo correspondiente al Riesgo de Corrupción, asociado al Plan 264 en el SIGUEME:

Revisadas las observaciones al control establecido al riesgo de vinculación , se evidencia un avance del 100%, lo anterior teniendo en cuenta que, se expide en SIGUEME la actualización del formato F-TH-31 _V1, de la verificación de cumplimiento de requisitos, la cual permite aplicar el punto de control, igualmente se expide en SIGUEME el formato F-TH-059-V1 del estudio de derecho preferencial.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como se puede ver en el SIGUEME, el avance es cero%, y las evidencias fueron cargadas en fecha posterior a la evaluación por parte de la Dirección General – Control Interno.

El informe preliminar fue entregado al GIT de Talento Humano el 16 de diciembre de 2024, y tenía plazo para realizar las observaciones hasta el 19 de diciembre de 2024, la evidencia que generaría un posible avance del 100% en el plan 264, fue cargada en SIGUEME el 20 de diciembre de 2024. Lo anterior sumado a que en el formato se establece que corresponde a la evaluación realizada por la Dirección General – Control Interno, a los riesgos de corrupción, a corte 31 de agosto de 2024, ya que la evaluación a corte 31 de diciembre de 2024 se realiza en enero de 2025.

Acción	Criterio de medida	Meta	Dependencia	Inicio	fin	semanas	Duración	Responsable	Avance	Seguimiento
Realizar el formato de cumplimiento de requisitos mínimos para el empleo, y tabular los resultados de las pruebas técnicas y entrevista para la toma de decisiones de vinculación mediante nombramiento.	No aplica	100		01-01-2024	31-12-2024	52	365 días	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	0 %	Ver monitoreo profesional Ver seguimiento al control interno
Realizar el proceso de verificación de requisitos de Derecho preferencial para los servidores de carrera administrativa para la provisión de la vacante definitiva o temporal a proveer.	No aplica	100		01-01-2024	31-12-2024	52	365 días	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	0 %	Ver monitoreo profesional Ver seguimiento al control interno

Avance del plan

Seguimientos					
Acciones Realizadas	Avance	Fecha	Usuario	Archivos Anexos	Estado
Se realizaron dos formatos: El F-TH- 31 para la verificación de requisitos y el formato F-TH-33 para tabular y evaluar las pruebas técnicas y entrevistas de los candidatos por provisionalidad.	100 %	2024-12-20	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	F-TH-31_V3 (1).xlsx_2024-12-20 F-TH-33_V2.xlsx_2024-12-20	Sin aprobar



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Seguimientos ✕					
Acciones Realizadas	Avance	Fecha	Usuario	Archivos Anexos	Estado
Se creo el FORMATO MATRIZ ESTUDIO DE DERECHO PREFERENCIAL F-TH-059 para los servidores de carrera administrativa para la provisión de la vacante definitiva o temporal a proveer.	100 %	2024-12-20	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	F-TH-059_V1.xlsx_2024-12-20	Sin aprobar

Una vez hecha la aclaración frente al cargue de la evidencia del plan 264 el día 20 de diciembre de 2024, la Dirección General – Control Interno establece que el avance a la fecha corresponde al 100% y el plan 264 se encuentra en estado Cierre Efectivo, como se puede establecer en el SIGUEME, y se mencionó en el Informe-2025-001 correspondiente a la Auditoría de Seguimiento a los Riesgos de Corrupción por proceso de la Unidad de Planeación Minero Energética – UPME - Tercer Cuatrimestre 2024.

Frente a la observación relacionada con la referencia que se hizo al proceso de capacitación en el anexo 2 del presente informe, se procede a modificar la observación, quedando de la siguiente manera:

"Evaluado 3 de diciembre de 2024.

Se determina la ejecución del control mediante el Formato de Verificación de Requisitos Mínimos, con código F-TH-31.

En el monitoreo al riesgo se estableció que este no se materializó, sin embargo, como se expuso por parte del auditor en la reunión de seguimiento, el GIT de Gestión de Talento Humano no verifica que la documentación no sea falsa, es decir, no realiza verificación contra las empresas o universidades sobre la veracidad de los soportes aportados por el aspirante a cargos en la UPME, lo cual podría generar la materialización del riesgo.

Se valora por parte del auditor la mejora en el formato de verificación de requisitos mínimos, pero en este solo se transcribe la información de los soportes aportados por el aspirante, y se determina si cumple o no con los requisitos para el cargo, sin la validación de la veracidad de los soportes, excepto lo que



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

corresponde a registros profesionales, que en los casos de los consejos profesionales que lo expiden de manera gratuita, se realiza la verificación de estos, pero demás soportes de estudio o laborales, no se realiza esta validación”.

La siguiente imagen corresponde a la observación presentada por el GIT de Talento Humano en el Anexo 2 del informe preliminar, en lo correspondiente al Riesgo de Gestión, asociado al Plan 284 en el SIGUEME:

Revisadas las observaciones al control establecido al riesgo de vinculación , se evidencia un avance del 100%, lo anterior teniendo en cuenta que, se expide en SIGUEME la actualización del formato F-TH-31_V1, de la verificación de cumplimiento de requisitos, la cual permite aplicar el punto de control, igualmente se expide en SIGUEME el formato F-TH-059-V1 del estudio de derecho preferencial.

El informe preliminar fue entregado al GIT de Talento Humano el 16 de diciembre de 2024, y tenía plazo para realizar las observaciones hasta el 19 de diciembre de 2024, la evidencia que generaría un posible avance del 100% en el plan 284, fue cargada en SIGUEME el 20 de diciembre de 2024.

Acción	Unidad de medida	Meta	Dependencia	inicio	fin	semanas	Duración	Responsable	Avance	Seguimiento acción
Presentar propuesta de validación de títulos con las instituciones de educación superior para las carreras de nivel profesional que no requieren matrícula ni tarjeta profesional y que no tienen consejo. En caso de ser	Propuesta realizada y presentada y propuesta proyectada	1	SECRETARÍA GENERAL	13-05-2024	30-09-2024	20	140 días	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	0 %	Ver monitoreo profes Ver seguimiento audit control interno
Avance del plan										



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Seguimientos ✕					
Acciones Realizadas	Avance	Fecha	Usuario	Archivos Anexos	Estado
Se realizó la propuesta de inclusión en el procedimiento de vinculación la actividad de validación de títulos de aquellas profesiones que no tienen concejo profesional y no se exige matrícula ni tarjeta profesional.	100 %	2024-12-20	Jose Alfredo Morales Diaz / PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-19	P-TH-01_V4 (1)- Procedimiento de selección y vinculación1.docx_2024- 12-20	Sin aprobar
<input type="button" value="Cerrar"/>					

Una vez hecha la aclaración frente al cargue de la evidencia del plan 284 el día 20 de diciembre de 2024, la Dirección General – Control Interno establece que el avance a la fecha corresponde al 100% y el plan 284 se encuentra en estado Cierre Efectivo, como se puede establecer en el SIGUEME.

8. VERIFICACIÓN PROCEDENCIA DE PRESUNTOS RIESGOS FISCALES

Analizados los incumplimientos identificados en el presente informe, no se evidenciaron presuntos riesgos fiscales.

9. FORMULACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

En consecuencia, es preciso elaborar un plan de mejoramiento, en el cual se incorpore solamente las acciones correctivas para atender los hallazgos, ante lo cual, se debe tener en cuenta lo definido en el Procedimiento Acciones Correctivas, Preventivas y de Mejora (P-MC-003), vigente o el que haga sus veces. La fecha máxima para presentar el Plan de Mejoramiento es de un mes, contados desde el registro del hallazgo (situación) en el módulo de mejora del Sistema de Gestión Único Estratégico de Mejoramiento – SIGUEME o el que determine la entidad.



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

10. HITOS DE LA EJECUCIÓN DE LA AUDITORÍA

Reunión de Apertura						Reunión de Cierre					
Día	27	Mes	11	Año	2024	Día	17	Mes	02	Año	2025

11. FIRMAS

ORIGINAL FIRMADO

ALEXANDER BUENO HERRERA
Profesional Especializado
Dirección General - Control Interno
Ejecutó

ORIGINAL FIRMADO

GERARDO CALDERÓN LEMUS
Asesor de Control Interno
Dirección General - Control Interno
Aprobó



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

12. ANEXO 1 – RELACIÓN DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS “PERIÓDICA”

No.	NIVEL	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
1	Asistencial	Luz Yolanda Martín Garzón	1/4/1993	8/05/2024	Periódica	VERDADERO
2	Asistencial	Ricardo Morales Pérez	28/12/1993	10/04/2024	Periódica	VERDADERO
3	Profesional	Carlos Fernando Valles Franco	23/2/1998	28/05/2024	Periódica	VERDADERO
4	Profesional	Henry Josué Zapata Lesmes	5/3/1998	20/04/2024	Periódica	VERDADERO
5	Técnico.	Rafael Antonio Garcia Obando	18/12/1998	10/04/2024	Periódica	VERDADERO
6	Asistencial	Alvaro Angel Toro Mejía	18/12/1998	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
7	Profesional	Dora Liliam Castaño Ramirez	24/11/2003	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
8	Profesional	Jairo Riaño Moreno	21/4/2004	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
9	Profesional	Oscar Anselmo Patiño Rojas	1/7/2004	23/04/2024	Periódica	VERDADERO
10	Profesional	Luis Antonio Hustado	1/1/2005	11/04/2024	Periódica	VERDADERO
11	Profesional	Jaime Fernando Andrade Mahecha (E)	19/2/2007	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
12	Profesional	Alfonso Segura López	1/8/2007	26/04/2024	Periódica	VERDADERO
13	Asistencial	Cesar Augusto Beltran Blanco	1/10/2007	12/04/2024	Periódica	VERDADERO
14	Profesional	Jorge Hernán Londoño de los Ríos	3/12/2007	23/04/2024	Periódica	VERDADERO
15	Profesional	Johanna Alexandra Larotta Cortés	1/2/2008	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
16	Asistencial	Olivia Elvira Díaz Salcedo	3/3/2008	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
17	Asesor	Olga Victoria del Socorro González González (E)	1/4/2009	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
18	Profesional	Héctor Hernando Herrera Flórez	23/6/2009	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
19	Profesional	Liliana Astrid Castillo Echavarría	17/8/2010	2/05/2024	Periódica	VERDADERO
20	Profesional	Andres Eduardo Popayan Pineda	16/4/2012	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
21	Profesional	Sandra Milena Alzate Ocampo	2/9/2013	10/05/2024	Periódica	VERDADERO
22	Profesional	Miguel Eduardo Basrrea Triviño	1/10/2013	29/04/2024	Periódica	VERDADERO
23	Profesional	Luz Mireya Gómez Ríos	2/10/2013	9/04/2024	Periódica	VERDADERO
24	Profesional	Cesar Augusto Jérez Mayorga	24/10/2013	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
25	Profesional	William Alberto Martínez Moreno	20/11/2013	10/05/2024	Periódica	VERDADERO
26	Profesional	Borman Ferleín Leguizamo González VT	9/1/2014	27/05/2024	Periódica	VERDADERO
27	Profesional	Sandra Patricia Zambrano Tapia	16/7/2014	18/05/2024	Periódica	VERDADERO
28	Profesional	IVAN DARIO GOMEZ REYES	1/9/2014	16/05/2024	Periódica	VERDADERO
29	Profesional	Luis Alfredo Hernández Beleño	25/5/2015	15/05/2024	Periódica	VERDADERO
30	Profesional	Holman Fernando Corredor Perez	11/3/2016	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
31	Profesional	Angie Katherine Torres Rojas	4/9/2017	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
32	Profesional	John Alejandro Barrios Ávila	26/1/2018	10/05/2024	Periódica	VERDADERO
33	Profesional	Yenny Carolina Barrera Rodríguez	12/2/2019	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
34	Asistencial	Claudia Milena Giraldo Garcia	3/3/2020	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
35	Profesional	Santiago Hurtado Rodríguez	10/8/2020	8/05/2024	Periódica	VERDADERO
36	Profesional	Edgar Alexander Pérez Guavita	8/9/2020	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
37	Profesional	Nubia Lorena Lozano Infante	1/2/2021	15/05/2024	Periódica	VERDADERO
38	Profesional	Oliver Quintero Perdomo	23/12/2021	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
39	Profesional	Diana Patricia Serrano Sanchez	26/1/2022	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
40	Profesional	Ingrid Gissella Quiroga Mojica	9/8/2022	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
41	Profesional	Camilo Andres Tovar Perilla	2/11/2022	7/05/2024	Periódica	VERDADERO
42	Profesional	Roberto José Hernández Daza	17/11/2022	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
43	Directivo*	Carlos Adrian Correa Florez	19/12/2022	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
44	Profesional	Angelica Vanessa Aldana Urrea	20/1/2023	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
45	Profesional	Jose Mauricio Gonzalez Acosta	20/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
46	Profesional	Magda Mallen Sierra Urrego	20/1/2023	24/05/2024	Periódica	VERDADERO
47	Profesional	Eliecer Jose Alvarez Rodriguez	23/1/2023	11/04/2024	Periódica	VERDADERO
48	Profesional	Cesar Gustavo Pinzon Camargo	23/1/2023	9/05/2024	Periódica	VERDADERO
49	Profesional	Jaime Eduardo Hincapié Orrego	23/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
50	Profesional	Cesar Augusto Pineda Gomez	23/1/2023	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
51	Profesional	Henry Oliveros Carvajal	23/1/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
52	Profesional	Karol Enrique Cifuentes Thorrens	23/1/2023	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
53	Profesional	Juan David Garcia Moreno	25/1/2023	9/05/2024	Periódica	VERDADERO
54	Profesional	MONICA PATRICIA MEJIA GARCIA	25/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
55	Profesional	Paola Andrea Pino Osorio	25/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
56	Profesional	Fredy Gabriel Bautista Ruiz	25/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
57	Profesional	Sergio Andrés Pastrana Pastrana	25/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
58	Profesional	Francy Alexandra Herrera Ospina	25/1/2023	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
59	Profesional	Yessica Alexandra Beltran Sierra	25/1/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
60	Profesional	Javier Octavio Figueroa Molano	25/1/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
61	Asesor	Indira Cristina Portocarrero Ospina	30/1/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
62	Profesional	Martha Patricia Sarria Toro	1/2/2023	16/04/2024	Periódica	VERDADERO
63	Profesional	Sergio Andres Cubillos Cabrera	1/2/2023	23/04/2024	Periódica	VERDADERO
64	Profesional	Jorge Fernando Forero Castañeda	1/2/2023	26/04/2024	Periódica	VERDADERO
65	Profesional	Jorge Fernando Morales Machado	1/2/2023	8/05/2024	Periódica	VERDADERO
66	Profesional	Luisa Fernanda Correa Osorio	1/2/2023	9/05/2024	Periódica	VERDADERO
67	Profesional	Paula Lucia Sanchez Garcia	1/2/2023	16/05/2024	Periódica	VERDADERO

No.	NIVEL	NOMBRES Y APELLIDOS	INGRESO A LA UPME	Fecha Presentación	Tipo Declaración	En Términos
68	Profesional	Juan Guillermo Alvarez Mejía	1/2/2023	19/05/2024	Periódica	VERDADERO
69	Profesional	Gustavo Adolfo Jimenez Paez	1/2/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
70	Asistencial	Jonathan Andres Cardozo Farfan	1/2/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
71	Profesional	Felipe Betancur Londoño	1/2/2023	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
72	Directivo*	Jose Lenin Morillo Carrillo	1/2/2023	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
73	Directivo*	Manuel Peña Suarez	1/2/2023	25/05/2024	Periódica	VERDADERO
74	Profesional	Edgar Ruben Muela Velazco	1/2/2023	27/05/2024	Periódica	VERDADERO
75	Profesional	Grigory Ibrahim Massy Sanchez	17/2/2023	19/04/2024	Periódica	VERDADERO
76	Asesor	Carlos Arturo Saldarriaga Cortes	17/2/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
77	Profesional	Claudia Marcela Beltran Bermudez	1/3/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
78	Directivo*	Mauricio Andres Palma Orozco	1/3/2023	24/05/2024	Periódica	VERDADERO
79	Asesor	Juliana Camacho Martinez	6/3/2023	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
80	Profesional	Diana Marcela Montaña Silva	8/3/2023	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
81	Profesional	Leonel Mauricio Velandia Gómez	23/3/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
82	Profesional	Juan David Agudelo Caro	28/3/2023	24/04/2024	Periódica	VERDADERO
83	Profesional	Eider Camilo Quintana Suarez	3/4/2023	29/05/2024	Periódica	VERDADERO
84	Profesional	Luis Fernando Lopez Pineda	10/4/2023	28/05/2024	Periódica	VERDADERO
85	Profesional	David Ricardo Murcia Cortes	13/4/2023	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
86	Profesional	Mauricio Hernando Mañosca Ruiz	24/4/2023	27/05/2024	Periódica	VERDADERO
87	Profesional	Jose Alfredo Morales Diaz	2/5/2023	16/04/2024	Periódica	VERDADERO
88	Directivo*	Olga Tatiana Araque Mendoza	9/5/2023	18/05/2024	Periódica	VERDADERO
89	Profesional	Oscar Eduardo Escobar Molina	12/5/2023	15/04/2024	Periódica	VERDADERO
90	Profesional	Monica Julieth Ovalle Rey	12/5/2023	6/05/2024	Periódica	VERDADERO
91	Profesional	Ivan Dario Gomez Alvarez	1/6/2023	9/04/2024	Periódica	VERDADERO
92	Profesional	Luisa Fernanda Lopez Arias	1/6/2023	21/05/2024	Periódica	VERDADERO
93	Profesional	Viviana Patricia Murcia Mosucha	1/6/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
94	Profesional	Oscar Nicolas Mejía Devia	1/6/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
95	Profesional	Robinson Alexander Gonzalez Parra	1/6/2023	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
96	Profesional	Jorge Eduardo Zuluaga Orozco	1/6/2023	27/05/2024	Periódica	VERDADERO
97	Profesional	Luz Adriana Vela Avendaño	2/6/2023	26/04/2024	Periódica	VERDADERO
98	Profesional	Rodolfo Ruiz Parada	13/6/2023	30/04/2024	Periódica	VERDADERO
99	Profesional	Jeimmy Janeth Posos Ramirez	27/6/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
100	Profesional	Maria Alejandra Bermudez Rodriguez	29/6/2023	8/05/2024	Periódica	VERDADERO
101	Profesional	Alexander Bueno Herrera	1/8/2023	18/05/2024	Periódica	VERDADERO
102	Profesional	German Andres Poveda Forero	1/8/2023	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
103	Técnico.	Rafael Angel de Leon Alba	7/9/2023	1/05/2024	Periódica	VERDADERO
104	Asistencial	Linda Liliana Mondragon Acosta	11/10/2023	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
105	Profesional	Maria Carolina Obando Vargas	9/11/2023	17/04/2024	Periódica	VERDADERO
106	Directivo*	Paula Johanna Ruiz Quintana	14/11/2023	14/05/2024	Periódica	VERDADERO
107	Profesional	Elisa Carrasco Rincon	15/11/2023	18/05/2024	Periódica	VERDADERO
108	Directivo*	Gladys Rubiela Rodríguez Martínez	20/11/2023	20/05/2024	Periódica	VERDADERO
109	Asesor	Armando Calderón Salom	17/1/2024	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
110	Asesor	Linda Mayerly Cardenas Ramirez	19/2/2024	17/05/2024	Periódica	VERDADERO
111	Asesor	Andres Felipe Peñaranda Bayona	19/2/2024	22/05/2024	Periódica	VERDADERO
112	Asesor	Diego Armando Vanegas Paez	19/2/2024	24/05/2024	Periódica	VERDADERO
113	Profesional	Edith Carolina Chavez Briceño	22/2/2024	23/05/2024	Periódica	VERDADERO
114	Directivo*	Johanna Stella Castellanos Arias	6/3/2024	27/05/2024	Periódica	VERDADERO
115	Profesional	Ruth Adriana Navas Contreras	14/3/2024	11/04/2024	Periódica	VERDADERO



AUDITORÍA INTEGRAL AL PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

13. ANEXO 2 – EVALUACIÓN DE RIESGOS

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS
 Vigencia 2024

Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Manejo de Riesgo	Evaluación del Riesgo	Controles
1	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la nómina debido a fallas en la parametrización del sistema de información para la liquidación y en la revisión posterior.	Reducir el Riesgo	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional de nómina y la Coordinación GIT Talento Humano realizan una revisión en conjunto de la nómina mediante reunión con base en un comparativo de la nómina del mes anterior.
						El profesional de nómina revisa la liquidación de la nómina mediante la herramienta ofimática EXCEL, con el fin de detectar posibles errores de parametrización del sistema de información.
2	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización sistema de información.	Reducir el Riesgo	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional de nómina revisa la liquidación de las Acreencias Laborales y de Seguridad Social mediante la herramienta ofimática EXCEL.
						El Profesional Especializado del GIT de gestión del Talento Humano, en apoyo del contratista, realizan la verificación del compromiso adquirido de los participantes, a través del diligenciamiento del formato F-TH-054 Carta de Compromiso Asistencia Actividades de Capacitación.

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS
Vigencia 2024

Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Manejo de Riesgo	Evaluación del Riesgo	Controles
3	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a que se presentan situaciones administrativas (vacaciones, incapacidades, permisos, etc.), por falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Reducir el Riesgo	Zona de Riesgo MODERADA	<p>El Profesional Especializado del GIT de gestión del Talento Humano, en apoyo del contratista, realizan la solicitud de la autorización de descuento por inasistencia a las actividades de capacitación sin la debida justificación, a través del diligenciamiento y firma del formato F-TH-055 - Autorización descuento de nómina actividades de capacitación y bienestar.</p> <hr/> <p>El profesional especializado del GIT de gestión del Talento Humano encargado de coordinar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, realiza recordatorio emitiendo comunicados que refuercen la participación y horarios a cada sesión de los cursos, previo a su inicio.</p>

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS
 Vigencia 2024

Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Manejo de Riesgo	Evaluación del Riesgo	Controles
4	Gestión del Talento Humano	284	Posibilidad de afectación reputacional y económica por proveer vacantes con personal que no cumplan los requisitos exigidos debido al aporte de certificaciones o información falsa, impactando el cumplimiento de los objetivos organizacionales por no contar con personal con las competencias y conocimientos idóneos para el cargo.	Reducir el Riesgo	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional especializado a cargo del proceso de vinculación de personal, verifica los soportes allegados por el aspirante de formación académica y experiencia profesional y los confronta con los exigidos por el manual específico de funciones y competencias laborales, registrando esta validación el Formato F-TH- 32 Verificación de requisitos.
5	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de bienestar, debido a falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Reducir el Riesgo	Zona de Riesgo MODERADA	El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, realiza la socialización y divulgación del cronograma de actividades a realizar emitiendo comunicados que refuercen la participación y horarios a cada actividad, previo a su inicio.
						El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, verifica el compromiso adquirido por parte de los servidores públicos a través del formulario forms para cada una de las actividades de bienestar.
						El profesional especializado del G.I.T. de gestión del talento humano a cargo de las actividades del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, gestiona la solicitud de la autorización de descuento por inasistencia a las actividades de bienestar sin la debida justificación, a través del diligenciamiento y firma del formato F-TH-055 - Autorización descuento de nómina actividades de capacitación y bienestar.

UNIDAD DE PLANEACIÓN MAPA DE RIESGOS				UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024			
Ítem	Proceso	Número Plan SÍGUEME	Descripción Riesgo	Acción	¿Se materializó el Riesgo?	Monitoreo 1ra Línea de Defensa	Monitoreo 2da Línea de Defensa
1	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la nómina debido a fallas en la parametrización del sistema de información para la liquidación y en la revisión posterior.	Control sin Acción Complementaria	No Establecido	Validación de nómina	Se presume que el control fue eficaz, pero, que por error se relacionó como ineficaz. Se evidencia la implementación del control, sin embargo, es preciso que se indiquen los resultados de la comparación realizada.
				Control sin Acción Complementaria		Validación Seg Social	Se presume que el control fue eficaz, pero, que por error se relacionó como ineficaz. Se evidencia la implementación del control, sin embargo, es preciso que se indiquen los resultados de la revisión realizada.
2	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización sistema de información.	Control sin Acción Complementaria	No Establecido		No se registra el monitoreo del control por parte de la dependencia encargada.
				Control sin Acción Complementaria		El control ha sido eficaz, por cuanto los participantes se comprometen a terminar los cursos donde se inscriben. Se adjuntan algunos soportes.	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024				UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024			
Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Acción	¿Se materializó el Riesgo?	Monitoreo 1ra Línea de Defensa	Monitoreo 2da Línea de Defensa
3	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a que se presentan situaciones administrativas (vacaciones, incapacidades, permisos, etc.), por falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Control sin Acción Complementaria	No	El control ha sido eficaz, por cuanto los participantes se comprometen a terminar los cursos donde se inscriben. Se adjuntan algunos soportes.	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.
				Control sin Acción Complementaria		Los comunicados han sido eficaz en algunos casos, ya que se tiene en cuenta como recordatorio antes de iniciar cada sesión. Se adjuntan algunos soportes.	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.

UNIDAD DE PLANEACIÓN MAPA DE RIESGOS				UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024			
Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Acción	¿Se materializó el Riesgo?	Monitoreo 1ra Línea de Defensa	Monitoreo 2da Línea Línea de Defensa
4	Gestión del Talento Humano	284	Posibilidad de afectación reputacional y económica por proveer vacantes con personal que no cumplan los requisitos exigidos debido al aporte de certificaciones o información falsa, impactando el cumplimiento de los objetivos organizacionales por no contar con personal con las competencias y conocimientos idóneos para el cargo.	Presentar propuesta de validación de títulos con las instituciones de educación superior para las carreras de nivel profesional que no requieren matrícula ni tarjeta profesional y que no tienen consejo. En caso de ser aprobada, se realizarán las actualizaciones respectivas en el procedimiento selección, vinculación, y desvinculación.	No	Se han realizado las respectivas verificaciones de requisitos para todos los ingresos en provisionalidad, LNR y periodo de prueba del semestre	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.
5	Gestión del Talento Humano	Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de bienestar, debido a falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	Control sin Acción Complementaria	No	Se ha promovido y divulgado la participación dentro de las actividades del Plan de bienestar, en este caso la única realizada ha sido el Día del Servidor Público.	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.	
			Control sin Acción Complementaria		Se ha promovido y divulgado la participación y se ha llevado el control de asistencia de actividades del Plan de bienestar, en este caso la única realizada ha sido el Día del Servidor Público.	Se evidencia que el control se implementó de acuerdo con su definición.	
			Control sin Acción Complementaria		Para la única actividad con costo dentro del contrato de COMPENSAR del Plan de Bienestar Desarrollada para la fecha que ha sido Día del Servidor Público, se indica que no hubo necesidad de realizar esta actividad	No hubo necesidad de aplicar el control	

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024				Evaluación Independiente de la Dirección General - Control Interno 3ra Línea de Defensa Mapa de Riesgos de Gestión de la UPME Vigencia 2024		
Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Observaciones al Control establecido	Observaciones a la Acción establecida	Oportunidades de Mejora, Recomendaciones y Consideraciones
1	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la nómina debido a fallas en la parametrización del sistema de información para la liquidación y en la revisión posterior.	<p><u>Evaluado 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>Se determina la ejecución del control, mediante el cual se establece que no existen errores en la liquidación de la nómina de la Entidad, antes de generar la orden de pago, sin embargo, se recomienda al GIT de Talento Humano seguir aplicando el control, pero también evidenciar en los monitoreos al riesgo, los controles establecidos al momento de realizar los ajustes de parametrización en el sistema de información Kactus, ya que el riesgo identificado esta relacionado a fallas de parametrización del sistema.</p> <p>El Control es efectivo y no se ha materializado el riesgo.</p>		
				<p><u>Evaluado 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>Se determina la ejecución del control, mediante el cual se establece que no existen errores en la liquidación de la nómina de la Entidad, antes de generar la orden de pago, sin embargo, se recomienda al GIT de Talento Humano seguir aplicando el control, pero también evidenciar en los monitoreos al riesgo, los controles establecidos al momento de realizar los ajustes de parametrización en el sistema de información Kactus, ya que el riesgo identificado esta relacionado a fallas de parametrización del sistema.</p> <p>El Control es efectivo y no se ha materializado el riesgo.</p>		
2	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica y reputacional por errores en la liquidación de acreencias laborales y seguridad social debido a fallas en la parametrización sistema de información.	<p><u>Evaluado 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>Se determina la ejecución del control, mediante el cual se establece que no existen errores en la liquidación de la nómina de la Entidad, antes de generar la orden de pago, sin embargo, se recomienda al GIT de Talento Humano seguir aplicando el control, pero también evidenciar en los monitoreos al riesgo, los controles establecidos al momento de realizar los ajustes de parametrización en el sistema de información Kactus, ya que el riesgo identificado esta relacionado a fallas de parametrización del sistema.</p> <p>El Control es efectivo y no se ha materializado el riesgo.</p>		
				<p><u>Evaluado 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>El control esta establecido para reafirmar el compromiso de los servidores públicos en la participación a actividades de capacitación.</p> <p>Se determina la ejecución del control, sin embargo, se establece que el GIT de Talento Humano, independientemente de la aplicación del control, no puede controlar baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a la presentación de situaciones administrativas.</p> <p>En el monitoreo al riesgo se estableció que este no se materializó, sin embargo, como se expuso por parte del auditor en la reunión de seguimiento, se determina que el riesgo se materializó, ya que hubo, por lo menos, en capacitación en la que el auditor fue participante, deserción de servidores públicos por situaciones administrativas como vacaciones e incapacidad.</p> <p>Conforme lo anterior, se determina que el control se está ejecutando, pero este no evita ni reduce la materialización del riesgo.</p>		

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024				Evaluación Independiente de la Dirección General - Control Interno 3ra Línea de Defensa Mapa de Riesgos de Gestión de la UPME Vigencia 2024		
Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Observaciones al Control establecido	Observaciones a la Acción establecida	Oportunidades de Mejora, Recomendaciones y Consideraciones
3	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a que se presentan situaciones administrativas (vacaciones, incapacidades, permisos, etc.), por falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	<p>Evaluated 3 de diciembre de 2024.</p> <p>El control esta establecido para que en caso de deserción de los servidores públicos a actividades de capacitación sin justificación, sea cobrado el valor del curso al servidor, evitando así un posible detrimento patrimonial debido al pago de capacitaciones no aprovechadas, con recursos del erario público.</p> <p>No obstante, este cobro o descuento por nómina solo se realiza en los casos en que no exista la justa causa para esta deserción de la actividad de capacitación, por tanto, independientemente de la aplicación del control, no puede controlar baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a la presentación de situaciones administrativas.</p> <p>En el monitoreo al riesgo se estableció que este no se materializó, sin embargo, como se expuso por parte del auditor en la reunión de seguimiento, se determina que el riesgo se materializó, ya que hubo, por lo menos, en capacitación en la que el auditor fue participante, deserción de servidores públicos por situaciones administrativas como vacaciones e incapacidad.</p> <p>Conforme lo anterior, se determina que el control se está ejecutando, pero este no evita ni reduce la materialización del riesgo.</p>		Se recomienda al GIT de Gestión del Talento Humano, que con apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, se realice la identificación de riesgos que, al momento de aplicar controles, efectivamente pueda evitarse o reducirse la materialización del riesgo, ya que el riesgo identificado, por más aplicación de los controles descritos, no puede evitarse ni reducirse su materialización.
			<p><u>Evaluated 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>El control esta establecido para recordar las fechas y horarios de las actividades de capacitación en las que los servidores públicos se encuentran inscritos.</p> <p>Se determina la ejecución del control, sin embargo, se establece que el GIT de Talento Humano, independientemente de la aplicación del control, no puede controlar baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de capacitación, debido a la presentación de situaciones administrativas.</p> <p>En el monitoreo al riesgo se estableció que este no se materializó, sin embargo, como se expuso por parte del auditor en la reunión de seguimiento, se determina que el riesgo se materializó, ya que hubo, por lo menos, en capacitación en la que el auditor fue participante, deserción de servidores públicos por situaciones administrativas como vacaciones e incapacidad.</p> <p>Conforme lo anterior, se determina que el control se está ejecutando, pero este no evita ni reduce la materialización del riesgo.</p>			

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME MAPA DE RIESGOS DE GESTIÓN POR PROCESOS Vigencia 2024				Evaluación Independiente de la Dirección General - Control Interno 3ra Línea de Defensa Mapa de Riesgos de Gestión de la UPME Vigencia 2024		
Ítem	Proceso	Número Plan SIGUEME	Descripción Riesgo	Observaciones al Control establecido	Observaciones a la Acción establecida	Oportunidades de Mejora, Recomendaciones y Consideraciones
4	Gestión del Talento Humano	284	Posibilidad de afectación reputacional y económica por proveer vacantes con personal que no cumplan los requisitos exigidos debido al aporte de certificaciones o información falsa, impactando el cumplimiento de los objetivos organizacionales por no contar con personal con las competencias y conocimientos idóneos para el cargo.	<p><u>Evaluado 3 de diciembre de 2024.</u></p> <p>Se determina la ejecución del control mediante el Formato de Verificación de Requisitos Mínimos, con código F-TH-31.</p> <p>En el monitoreo al riesgo se estableció que este no se materializó, sin embargo, como se expuso por parte del auditor en la reunión de seguimiento, el GIT de Gestión de Talento Humano no verifica que la documentación no sea falsa, es decir, no realiza verificación contra las empresas o universidades sobre la veracidad de los soportes aportados por el aspirante a cargos en la UPME, lo cual podría generar la materialización del riesgo.</p> <p>Se valora por parte del auditor la mejora en el formato de verificación de requisitos mínimos, pero en este solo se transcribe la información de los soportes aportados por el aspirante, y se determina si cumple o no con los requisitos para el cargo, sin la validación de la veracidad de los soportes, excepto lo que corresponde a registros profesionales, que en los casos de los consejos profesionales que lo expiden de manera gratuita, se realiza la verificación de estos, pero demás soportes de estudio o laborales, no se realiza esta validación.</p>	<p>Evaluación realizada conforme lo reportado en SIGUEME</p> <p>Se establece que la acción complementaria al control presenta 100% de avance, a la fecha de la auditoría de seguimiento a los riesgos de corrupción.</p>	
5	Gestión del Talento Humano		Posibilidad de afectación económica por baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de bienestar, debido a falta de compromiso ó el cruce con actividades laborales imprevistas en las dependencias.	<p><u>Evaluado 12 de diciembre de 2024.</u></p> <p>El control esta establecido para dar a conocer a los servidores públicos para participar las actividades de bienestar a realizar e impulsar la participación de los mismos, no obstante, la aplicación del mismo no evitará la baja participación o deserción de los servidores públicos debido a cruce de actividades laborales con las actividades de bienestar.</p> <p>Conforme lo anterior, si bien no se ha materializado el riesgo, el control se está ejecutando, pero no es efectivo para evitar o reducir el riesgo.</p>		Se recomienda al GIT de Gestión del Talento Humano, que con apoyo de la Oficina Asesora de Planeación, se realice la identificación de riesgos que, al momento de aplicar controles, efectivamente pueda evitarse o reducirse la materialización del riesgo, ya que el riesgo identificado, por más aplicación de los controles descritos, no puede evitarse ni reducirse su materialización.
			<p><u>Evaluado 12 de diciembre de 2024.</u></p> <p>El control esta establecido para verificar el compromiso adquirido por los servidores públicos para participar en las actividades de bienestar, no obstante, la aplicación del mismo no evitará la baja participación o deserción de los servidores públicos debido a cruce de actividades laborales con las actividades de bienestar.</p> <p>Conforme lo anterior, si bien no se ha materializado el riesgo, el control se está ejecutando, pero no es efectivo para evitar o reducir el riesgo.</p>			
			<p><u>Evaluado 12 de diciembre de 2024.</u></p> <p>El control esta establecido para que en caso de deserción de los servidores públicos a actividades de bienestar sin justificación, sea cobrado el valor de la actividad al servidor, evitando así un posible detrimento patrimonial debido al pago de actividades de bienestar no aprovechadas, con recursos del erario público.</p> <p>No obstante, este cobro o descuento por nómina solo se realiza en los casos en que no exista la justa causa para esta deserción de la actividad de bienestar, por tanto, independientemente de la aplicación del control, no puede controlar baja participación o deserción de los servidores públicos en las actividades de bienestar, debido a la presentación de cruces de actividades laborales.</p> <p>Conforme lo anterior, se determina que el control se está ejecutando, pero este no evita ni reduce la materialización del riesgo.</p>			

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN POR PROCESOS
1 DE MAYO A 31 DE AGOSTO DE 2024**

Ítem	Proceso	NÚMERO PLAN SIGUEME	Descripción Riesgo	Evaluación del Riesgo	Manejo de Riesgo	Controles	Acción
1	Gestión del Talento Humano	264	Posibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al beneficiar a un actor específico.	Zona de Riesgo ALTA	Reducir el Riesgo	El profesional a cargo de vinculación, programa y ejecuta la aplicación de pruebas técnicas para evaluar competencias básicas y funcionales para el empleo a proveer, realiza entrevista para verificar competencias comportamentales para el empleo, y verifica cumplimiento de requisitos mínimos mediante el formato F-TH-032 Formato de Verificación de Requisitos Mínimos para Vinculación de personal.	<p>Realizar el formato de cumplimiento de requisitos mínimos para el empleo, y tabular los resultados de las pruebas técnicas y entrevista para la toma de decisiones de vinculación mediante provisionalidad.</p> <p>Realizar el proceso de verificación de requisitos de Derecho preferencial para los servidores de carrera administrativa para la provisión de la vacante definitiva o temporal a proveer.</p>

**UNIDAD DE PL
MAPA DE RIE
1 DE I**

Ítem	Proceso	NÚMERO PLAN SIGUEME	Descripción Riesgo	¿Se materializó el Riesgo?	Monitoreo Control 1ra Línea de Defensa	Monitoreo Control 2da Línea Línea de Defensa
1	Gestión del Talento Humano	264	Posibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al beneficiar a un actor específico.	No	Se estructuró formato de evaluación para selección de provisionales	Se presume que el control es eficaz, se evidencia que se ha implementado de acuerdo con su definición.

**UNIDAD DE PL
MAPA DE RIE
1 DE 1**

Ítem	Proceso	NÚMERO PLAN SIGUEME	Descripción Riesgo	Monitoreo Riesgo 1ra Línea de Defensa	Monitoreo Riesgo 2da Línea Línea de Defensa
1	Gestión del Talento Humano	264	Posibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al beneficiar a un actor específico.	No se materializo	El riesgo no se materializó de acuerdo con lo reportado por la dependencia a cargo del control, del cual se presenta evidencia de implementación conforme con lo estipulado.

**UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA - UPME
MAPA DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN POR PROCESOS
1 DE MAYO A 31 DE AGOSTO DE 2024**

**Evaluación Independiente de la Dirección General - Control Interno
3ra Línea de Defensa
Mapa de Riesgos de Corrupción de la UPME
1 de Mayo a 31 de Agosto de 2024**

Ítem	Proceso	NÚMERO PLAN SIGUEME	Descripción Riesgo	Evaluación de los Controles 3ra Línea de Defensa	Evaluación de las acciones complementarias 3ra Línea de Defensa
1	Gestión del Talento Humano	264	Posibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al beneficiar a un actor específico.	<p><u>Evaluación realizada conforme la evidencia del monitoreo</u></p> <p>Se establece que el líder del proceso Gestión del Talento Humano, aplicó el control establecido para el riesgo "Posibilidad de influir en el proceso de selección para beneficiar a un particular o tercero para vincularse en provisionalidad a la entidad, sin el cumplimiento de los requisitos legales y técnicos aplicables, omitiendo la igualdad para los interesados en el proceso, desviando la gestión de lo público al beneficiar a un actor específico", en el segundo cuatrimestre del 2024, control que ha sido efectivo, ya que el riesgo no se ha materializado.</p>	<p><u>Evaluación realizada conforme lo reportado en SIGUEME</u></p> <p>Se establece que la acción complementaria al control presenta 0% de avance, a la fecha de la auditoría de seguimiento a los riesgos de corrupción.</p>