



COMUNICACIÓN INTERNA

PARA: **ORLANDO VELANDIA SEPÚLVEDA**
Presidente ANH

MARIO ANDRÉS CASTAÑEDA QUIÑONEZ
Vicepresidente Administrativo y Financiero

JAVIER RENE MORALES SIERRA
Líder GIT Talento Humano.

y demás Miembros Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI

DE: **ROSARIO DEL PILAR RAMOS DÍAZ**
Jefe Oficina de Control Interno.

ASUNTO: Seguimiento y vigilancia al cumplimiento de las normas de carrera administrativa - proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) II semestre 2024 y I semestre 2025.

Estimados presidente, vicepresidentes, gerentes y jefes,

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de las funciones asignadas en el literal e) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, realizó el seguimiento al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral EDL, para los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa y nombramientos en Período de prueba regulados en el Acuerdo No. CNSC-2018-1000006176 de 2018 y su Anexo Técnico.

En ejercicio de su rol como tercera línea de defensa, el auditor verificó la oportunidad y completitud de las evaluaciones de desempeño laboral efectuadas por los evaluadores, en el marco de sus actividades operativas propias de la primera línea de defensa, así como seguimiento de las actividades adelantadas por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, a través del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, en su rol de segunda línea de defensa, relacionadas con el monitoreo del registro de las evaluaciones, el cumplimiento de los plazos y el debido diligenciamiento de los formatos.

El objetivo de este informe consiste en verificar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, en términos de oportunidad, completitud y observancia de los lineamientos normativos que lo regulan.



El alcance comprende la revisión y análisis de la información suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, así como la verificación de la existencia de controles y su eficacia, para las evaluaciones de desempeño laboral parciales y definitivas presentadas en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2024 y el 30 de julio de 2025, cuyas evaluaciones se presentan en febrero y agosto, respectivamente.

Para el desarrollo de la presente evaluación, la Oficina de Control Interno adelantó las siguientes actividades:

- Realización de reunión de trabajo para la recopilación y verificación de la información relacionada con la evaluación del desempeño laboral.
- Revisión efectuada a partir de la información suministrada mediante archivos en formato Excel, aplicando un procedimiento de verificación aleatoria simple sobre una muestra de diecisiete (17) de los setenta (70) funcionarios inscritos en el aplicativo como evaluados. Para el período objeto de evaluación no se contó con servidores en período de prueba.
- Análisis de los controles definidos e implementados por parte del Grupo Interno de Trabajo Talento Humano, relacionados con la gestión de la evaluación del desempeño laboral.
- Seguimiento a las observaciones y recomendaciones formuladas en el informe de evaluación con radicado 20241300870533 Id: 1705014 del 31/12/2024, con el fin de identificar avances, mejoras implementadas y aspectos que requieren fortalecimiento.

Los criterios de evaluación son los siguientes:

- Ley 909 de 2004 del Congreso de la República: *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*. Especialmente lo descrito en el *Capítulo II: “De los principios que orientan la permanencia en el servicio y de la evaluación del desempeño*, principalmente lo descrito en sus Artículos: 38, 39 y 40.
- Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018: *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*.
- Resolución Interna No. 0145 del 21 de marzo de 2025: *“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba y se acogen los mismos criterios de evaluación para los servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción, diferentes a Gerencia Pública”*.



- Resolución No.0144 del 26 de marzo de 2021 “Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba y se acoge los mismos criterios de evaluación para los de libre nombramiento y remoción que no ocupan empleos de Gerencia pública y para los servidores vinculados en provisionalidad en la Agencia Nacional de Hidrocarburos”.

Conforme con lo anterior, a continuación, se presenta el resultado de la evaluación realizada por la Oficina de Control Interno en su rol de evaluación y seguimiento, con base a las verificaciones adelantadas:

1. Cumplimiento a lo establecido en las Resoluciones Internas 0145 del 21 de marzo de 2025 y 0144 de 2021.

Teniendo en cuenta que la Agencia Nacional de Hidrocarburos adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual define los lineamientos para la evaluación de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba, la Oficina de Control Interno adelantó actividades de verificación orientadas a confirmar la observancia de las disposiciones que regulan dicho sistema, encontrando los siguientes resultados:

a. Limitaciones del aplicativo EDL APP para la generación de reportes consolidados.

Durante el desarrollo del proceso auditor, el aplicativo externo provisto por la Comisión Nacional del Servicio Civil (EDL APP), no permitió la generación de reportes consolidados que integran la información por período, dependencia o tipo de vinculación. No obstante, se aclara que el sistema permite efectuar verificaciones individuales por cada servidor evaluado.

En consecuencia, la revisión se realizó a partir de la información suministrada por la VAF mediante archivos en formato Excel, aplicando un procedimiento de verificación aleatoria simple sobre una muestra de diecisiete (17) de los setenta (70) funcionarios inscritos en dicho aplicativo como evaluados, situación que limitó la medición de resultados consolidados y restringió el alcance de las actividades de auditoría previstas.

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano allegó soporte del requerimiento realizado a la CNSC, número de radicado 2025RE202557 del 23 de septiembre de 2025, en el cual se solicitó lo siguiente: “La generación de reportes del sistema EDL-APP no funciona desde hace varias semanas, se requiere que habiliten dichos reportes o en su defecto que nos envíen el reporte de evaluaciones del período 2025-2026 registradas en la Agencia Nacional de Hidrocarburos”, el cual fue resuelto por dicha comisión el 2 de octubre de 2025 así: “Le informamos que su solicitud ha sido atendida y el ajuste solicitado se verá reflejado en el aplicativo en ocho días hábiles. Si este ajuste no se observa posteriormente a este lapso, le agradecemos se comunique con nosotros para realizar la validación correspondiente”.



b. Inconsistencias en el registro del propósito principal del empleo

Observación No. 1:

Producto de la revisión de la información registrada en las evaluaciones del desempeño laboral, se identificó una inconsistencia en el diligenciamiento de la información de la descripción del propósito del empleo, para el caso de tres (3) servidores: dos empleos correspondientes al cargo Técnico asistencial Código 1 grado 5 de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera y, un Experto Código G3 grado 5 de la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos.

En estos casos se registra el siguiente texto: “SE DEBE TRANSCRIBIR EL PROPÓSITO PRINCIPAL DE ESTE CARGO AQUÍ. SE DEBE TOMAR DE LA RESOLUCIÓN No. 516 DE 2018”, situación que afecta la confiabilidad y consistencia de la información.

Imagen No. 1: Inconsistencia en el registro del propósito del empleo

AGENCIA NACIONAL DE HIDROCARBUROS													
PERÍODO EVALUACION		DIA	MES	AÑO	AL	DIA	MES	AÑO	Total Días	FECHA DE EVALUACIÓN	DIA	MES	AÑO
		01	08	2024		31	01	2025	180		21	02	2025
I. IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO													
Tipo de Documento	Número de identificación			Primer apellido				Segundo apellido					
C.C.	[Redacted]												
Primer nombre				Otros nombres				Nivel jerárquico					
[Redacted]				[Redacted]				Técnico					
Dependencia o área a la que pertenece el evaluado													
Vicepresidencia Administrativa y Financiera													
Denominación del empleo										Código	Grado		
TECNICO ASISTENCIAL										01	05		
Propósito del empleo													
SE DEBE TRANSCRIBIR EL PROPOSITO PRINCIPAL DE ESTE CARGO AQUÍ. SE DEBE TOMAR DE LA RESOLUCIÓN NO. 516 DE 2018													

Fuente: Tomado del formato evaluación del desempeño Laboral – Agencia Nacional de Hidrocarburos.

c. Insuficiencia en la justificación de la(s) calificación(es) negativa(s) relacionadas con comportamientos laborales.

Observación No. 2:



Al contestar cite Radicado 20251302088053 Id: 2032917
 Folios: 8 Fecha: 19-12-2025 18:17:11
 Anexos: 0
 Remitente: OFICINA DE CONTROL INTERNO
 Destinatario: TALENTO HUMANO y Otros...

En la revisión de las evaluaciones, la OCI evidenció que tanto para un (1) servidor con el cargo Experto G3 Grado 4 de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, como para un (1) Analista T2 Grado 5 de la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos, en el apartado quinto (V) del formato correspondiente a la evaluación de compromisos comportamentales, no se observó registro de las razones y/o explicaciones que sustenten la valoración negativa asignada por el evaluador frente a la pregunta “¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?”.

Dicha situación puede incidir en los criterios de objetividad y debido proceso, que rigen la Evaluación del Desempeño Laboral, y a su vez se disminuyen las posibilidades de mejora y desarrollo del evaluado, debido a la ausencia de información clara y asertiva sobre las debilidades o aspectos susceptibles de mejora.

Imagen No. 2: Deficiencia en la explicación a la pregunta 2

CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
CONDUCTAS ASOCIADAS		EVALUACIÓN
· Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas		SIEMPRE
· Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones		FRECUENTEMENTE
· Apoya a la organización en situaciones difíciles		SIEMPRE
· Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades		SIEMPRE
· Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas		SIEMPRE
1. ¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?		SI
2. ¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales?		NO
Explicación	pregunta	No
NIVEL DE DESARROLLO	ALTO	RESULTADO NUMERICO
		12
EVALUACIÓN TOTAL COMPROMISOS COMPORTAMENTALES - 15%		12

Fuente: Tomado del Formato evaluación del desempeño Laboral – Agencia Nacional de Hidrocarburos.

d. Registro inadecuado de la causal de evaluación parcial en la Evaluación del Desempeño Laboral

Observación No. 3:

Se evidenció que la evaluación parcial del desempeño laboral del servidor con cargo Experto G3 Grado 5 de la Oficina de Tecnologías de la Información, fue registrada con una causal que no corresponde a la situación administrativa presentada, al consignarse como *separación temporal del empleo por más*



de treinta (30) días calendario, cuando la causal aplicable era cambio de evaluador y el periodo evaluado señalado en el registro de días es de 20.

Imagen No. 3: Inconsistencia en el registro de la causal de la evaluación parcial.

Evaluaciones practicadas en el período										
Tipo Evaluación	Motivo	Fecha Inicial	Fecha Final	Días	Nota Funcionales	Nota Comportamentales	Escala Comportamentales	Definitiva Evaluación	Estado	Opciones
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	15/03/2024	14/05/2024	60	100	15	MUY ALTO	100	Aprobada	
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	15/05/2024	04/06/2024	20	100	15	MUY ALTO	100	Aprobada	
Evaluación parcial Eventual	Lapso entra la última evaluación y el final del periodo	05/06/2024	31/07/2024	56	100	14	MUY ALTO	99	Aprobada	
Definitiva Semestre 1				136				99.59		
Evaluación parcial Eventual	Separación temporal del empleo por más de 30 días calendario	01/08/2024	17/09/2024	47	100	15	MUY ALTO	100	Aprobada	
Evaluación parcial Eventual	Cambio de evaluador	18/09/2024	30/09/2024	13	100	15	MUY ALTO	100	Aprobada	

Fuente: Tomado del Formato evaluación del desempeño Laboral – Agencia Nacional de Hidrocarburos.

El registro incorrecto de la causal de evaluación parcial puede generar inconsistencias en la evaluación del Desempeño Laboral definidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la medida en que cada causal cuenta con un tratamiento metodológico distinto.

e. Incumplimiento a la oportunidad en la suscripción de las Evaluaciones parciales y eventuales

La Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de lo señalado en el Artículo 5º evaluaciones parciales y eventuales en el período anual del Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018, que establece: “Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran (...): **Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles**



siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste”.
(Negrilla y cursiva fuera del texto).

Observación No. 4:

Como resultado de las verificaciones efectuadas, se evidenció que dos (2) evaluaciones parciales eventuales, correspondientes al motivo “*Lapso entre la última evaluación y el final del período*”, fueron suscritas de manera extemporánea, incumpliendo los plazos establecidos en la normativa vigente.

Tabla No. 1: Extemporaneidad en la elaboración de evaluaciones parciales.

CARGO	DEPENDENCIA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	FECHA DE EVALUACIÓN	No. DE DÍAS HÁBILES DE DIFERENCIA
Experto G3 5	Oficina de Tecnologías de la Información	1/10/2024	31/01/2025	19/02/2025	13
Analista T2 5	Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	1/08/2024	14/10/2024	2/12/2024	32

Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de evaluación por parte de la OCI.*

Conclusiones

- Los controles establecidos por el GIT de Talento Humano requieren ser ajustados y fortalecidos, en la medida en que se identificaron observaciones que evidencian falencias en la ejecución y seguimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, particularmente en lo relacionado con la oportunidad, consistencia y confiabilidad de las evaluaciones realizadas.
- La verificación adelantada por la Oficina de Control Interno permitió establecer que, si bien la Entidad cuenta con lineamientos normativos adoptados para la realización de las evaluaciones parciales y eventuales del Desempeño Laboral, persiste la debilidad en cuanto a la aplicación oportuna, particularmente en lo relacionado con los plazos definidos en el artículo 5º del Acuerdo CNSC No. 20181000006176 de 2018.
- Las limitaciones identificadas en el aplicativo externo EDL-APP, relacionadas principalmente con la imposibilidad de generar reportes consolidados, dificulta la adecuada gestión y control del GIT Talento Humano, así como las actividades de seguimiento por parte de la tercera línea de defensa.

Recomendaciones



1. Aunque se evidenció la respectiva gestión por parte del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, efectuada en el mes de septiembre de 2025 para promover soluciones frente a las limitantes de la generación de reportes consolidados del aplicativo (EDL-APP), resulta necesario mencionar la necesidad de continuar con el seguimiento al cumplimiento de la respuesta dada por la Comisión e insistir en la solución del caso.

De otro lado, resulta pertinente definir mecanismos alternos de consolidación interna de la información, que permitan fortalecer el control, el análisis y la trazabilidad del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral mientras el aplicativo externo no se encuentre en total funcionamiento.

2. Establecer acciones de mejora correctivas con la participación de evaluados y evaluadores, orientadas a subsanar las evaluaciones de desempeño laboral, que presentaron las observaciones identificadas por parte de la OCI, garantizando la veracidad, coherencia y completitud de la información registrada.
3. Implementar mecanismos de control que permitan verificar el cumplimiento en la oportunidad de la realización de las evaluaciones e identificar posibles estrategias de prevención y corrección de errores en el diligenciamiento de los formatos relacionados con evaluación del desempeño laboral.

Cordialmente,

ROSARIO RAMOS DÍAZ

Jefe Oficina de Control Interno
Agencia Nacional de Hidrocarburos - ANH

Anexos: N/A

Copias: N/A

Aprobó: N/A

Revisó: N/A

Proyectó: Luis Carlos Conde Sánchez. Contratista OCI

Agencia Nacional de Hidrocarburos

Avenida Calle 26 #59 - 65 Piso 2. Edificio Cámara Colombiana de la Infraestructura
Código Postal: 111321. Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: +57 (601) 593 1717
Línea Gratuita: 01 8000 953000

