

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**INFORME EJECUTIVO ANUAL DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
VIGENCIA 2006**

BOGOTÁ D.C., 27 DE ABRIL DE 2007

MME.DOC-008-2007

TRD 14 – 02 Evaluación SCI

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	3
6. METODOLOGIA	4
7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	5
7.1 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO.....	5
7.2 ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN.....	6
7.3 EVALUACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.....	14
7.4 SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES	62
7.5 CONCEPTO JEFE DE CONTROL INTERNO	63
ANEXO 1 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO	64
ANEXO 2 ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN	65
ANEXO 3 ANÁLISIS A LOS ELEMENTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI.....	66
ANEXO 4 ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL.....	67
ANEXO 5 RELACIÓN DE EVALUACIONES – OFICINA DE CONTROL INTERNO.....	68

INFORME EJECUTIVO ANUAL DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA VIGENCIA 2006

1. OBJETIVO

Establecer el grado de implementación, desarrollo y mejoramiento de los elementos que integran el Sistema de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía vigencia 2006, con base en la autoevaluación realizada por los servidores públicos y las evaluaciones realizadas por la Oficina de Control Interno.

2. ALCANCE

La evaluación tuvo en cuenta la autoevaluación realizada por los servidores públicos en la aplicación de la “Encuesta de Autoevaluación por Dependencias - Procesos” a marzo de 2007, y los resultados de las evaluaciones y seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno, entre enero de 2006 y marzo de 2007.

3. CLIENTES

Los clientes de la evaluación son el Ministro, los miembros del Comité de Coordinación, los demás servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, y el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Amparo Villamil Mendieta, quien supervisó la evaluación, Dora Serrano Sánchez y Armando Calderón Salom, como auditores internos de la Oficina de Control Interno.

El proceso de coordinación del diligenciamiento de la encuesta por parte de los servidores públicos, estuvo a cargo de la Administradora del Aplicativo MECI, Doris Mahecha Barrios, Coordinadora del Grupo de Planeación, designada por la Representante de la Alta Dirección¹.

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1599 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- Circular 05 del 22 de diciembre de 2006, del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, sobre la elaboración y presentación del Informe Ejecutivo Anual Sobre el Avance en la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI, Vigencia 2006.
- Decreto 153 del 24 de enero de 2007, mediante el cual amplió hasta el 30 de marzo de 2007 la fecha de entrega al Consejo Asesor en Materia de Control Interno de las entidades

¹ Mediante comunicación 2007002592 del 23 de enero de 2007.

del orden Nacional y Territorial, la copia del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, correspondiente a la vigencia 2006.

- Circular 100-004-07 del 25 de enero de 2007, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre el plazo para la entrega del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno.
- Comunicado del 29 de marzo de 2007, del Departamento Administrativo de la Función Pública, prorrogando hasta el 30 de abril de 2007 la presentación del Informe Ejecutivo de Evaluación del Sistema de Control Interno.

6. METODOLOGIA

Metodología de Aplicación a la Encuesta de Diagnóstico

El estado del proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005 en el Ministerio, se estableció con base en la percepción que tienen los servidores públicos, a noviembre de 2006, utilizando como instrumento una encuesta de percepción aplicada por el Grupo de Planeación.

La interpretación de los resultados de la encuesta de diagnóstico, se hizo con base en la siguiente metodología:

Metodología	
1 a 1,9	Insuficiencia Crítica
2 a 2,9	Insuficiente
3 a 3,9	Adecuado
4 a 5	Satisfactorio

Metodología de Aplicación de la Encuesta de Autoevaluación

El estado del Sistema de Control Interno del Ministerio, se estableció con base en la percepción que tienen los servidores públicos, a marzo de 2007, del nivel directivo, asesores, profesional, técnico y asistencial, utilizando como instrumento la “Encuesta de Autoevaluación por Dependencias - Procesos” diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la cual fue diligenciada a través del Aplicativo MECI.

La interpretación de los resultados de la encuesta de autoevaluación, se hizo con base en la siguiente metodología dada por el DAFP, analizando los resultados por elemento del cuadro “Consolidado Evaluación del Sistema de Control Interno”.

Metodología	
0 a 40	Inadecuado
40 a 60	Deficiente
60 a 80	Satisfactorio
80 a 100	Adecuado

Evaluaciones de la Oficina de Control Interno

Las evaluaciones se realizaron mediante mesas de trabajo, entrevistas, solicitud de información, consultas a las bases de datos y página Web del Ministerio, y verificación documental.

El criterio aplicado para establecer el nivel de riesgo a la ejecución de las acciones y metas, corresponde al siguiente esquema.

MEDICIÓN DEL NIVEL DE RIESGO A LA EJECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS Y METAS

NIVEL DE RIESGO	
Alto	
Mediano	
Bajo	

Alto Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial.

Mediano Significa que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas.

Bajo Significa que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo importante y aporta de manera sustancial al logro de los objetivos. De manera no significativa, presenta algunas dificultades, pero los resultados finales se obtienen sin mayor contratiempo.

7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

7.1 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

El Ministerio de Minas y Energía realizó el diagnóstico para establecer el grado de avance del Sistema de Control Interno y determinar posibles acciones de mejoramiento dentro del proceso de implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, aplicando una encuesta de percepción a 148 servidores públicos en noviembre de 2006. (Ver Anexo 1. Encuesta de Diagnóstico).

RESULTADO ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO A NOVIEMBRE DE 2006

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL	PUNTAJE POR ELEMENTO	INTERPRETACIÓN	
1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO				
1.1. AMBIENTE DE CONTROL	1	ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS	2,75	Insuficiente
	2	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	3,20	Adecuado
	3	ESTILO DE DIRECCIÓN	3,33	Adecuado
1.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4	PLANES Y PROGRAMAS	4,00	Satisfactorio
	5	MODELO DE OPERACIÓN POR PROCESOS	4,00	Satisfactorio
	6	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	3,75	Adecuado
1.3. ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	7	CONTEXTO ESTRATEGICO	3,00	Adecuado
	8	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	3,00	Adecuado
	9	ANÁLISIS DE RIESGOS	3,00	Adecuado
	10	VALORACIÓN DE RIESGOS	3,00	Adecuado
	11	POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	3,00	Adecuado
2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN				
2.1. ACTIVIDADES DE CONTROL	12	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	3,00	Adecuado
	13	PROCEDIMIENTOS	4,00	Satisfactorio

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL		PUNTAJE POR ELEMENTO	INTERPRETACIÓN
	14	CONTROLES	3,50	Adecuado
	15	INDICADORES	3,25	Adecuado
	16	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	3,00	Adecuado
2.2. INFORMACIÓN	17	INFORMACIÓN PRIMARIA	4,00	Satisfactorio
	18	INFORMACIÓN SECUNDARIA	4,00	Satisfactorio
	19	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	4,00	Satisfactorio
2.3. COMUNICACIÓN PÚBLICA	20	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	4,00	Satisfactorio
	21	COMUNICACIÓN INFORMATIVA	4,00	Satisfactorio
	22	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	3,40	Adecuado
3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN				
3.1. AUTOEVALUACIÓN	23	AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL	3,00	Adecuado
	24	AUTOEVALUACIÓN DE GESTIÓN	3,00	Adecuado
3.2. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	25	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	4,00	Satisfactorio
	26	AUDITORÍA INTERNA	4,00	Satisfactorio
3.3. PLANES DE MEJORAMIENTO	27	PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	4,00	Satisfactorio
	28	PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	3,80	Adecuado
	29	PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	3,00	Adecuado

Metodología	
1 a 1,9	Insuficiencia Crítica
2 a 2,9	Insuficiente
3 a 3,9	Adecuado
4 a 5	Satisfactorio

El resultado del mismo fue presentado en el Comité de Coordinación de los Sistemas de Control Interno, de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo el 30 de noviembre de 2006, donde el Ministro dio la instrucción de trabajar fuertemente en los once (11) elementos² de los 29 del MECI que se encuentran en estado más crítico, es decir, los que obtuvieron un puntaje de 3:00 hacia abajo. El Código de Buen Gobierno y de Ética fue el de más baja calificación, a lo cual indicó que le preocupaba y se debían tomar acciones para mejorarlo. De igual forma señaló no descuidar los demás elementos del sistema, con el fin de mantenerlos.

Por lo anterior, en el Comité Operativo para la implementación de los sistemas de Control Interno, de Gestión de la Calidad y Desarrollo Administrativo realizado el 27 de marzo de 2007, se presentó el Cronograma de actividades a realizar durante el 2007, con los once (11) elementos que dieron críticos en el diagnóstico y que el Ministro ordenó priorizar, con el fin de mejorarlos. El Comité opinó que se deben considerar los demás elementos, no obstante estar considerados como no crítico, por cuanto se sabe a conciencia que presentan falencias.

7.2 ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN

En cumplimiento a la Circular 05 de 2006, emanada del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, el Ministerio de Minas y Energía designó como Administradora del Aplicativo MECI³ a la Coordinadora del Grupo de Planeación, quien coordinó la actividad de

² Elementos en estado más crítico: 1. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos, 2. Contexto Estratégico, 3. Identificación de Riesgos, 4. Análisis del Riesgo, 5. Valoración del Riesgo, 6. Políticas de Administración del Riesgo, 7. Políticas de Operación, 8. Manual de Procedimientos, 9. Autoevaluación del Control, 10. Autoevaluación de Gestión, y 11. Planes de Mejoramiento Individual.

³ Mediante comunicación 2007002592 del 23 de enero de 2007, de la Representante de la Alta Dirección.

aplicación de la encuesta a los servidores públicos de este Ministerio, seleccionados de manera aleatoria por el MISMO Aplicativo.

La Administradora del Aplicativo MECI, coordinó el proceso de diligenciamiento de la encuesta de autoevaluación, la cual se aplicó entre el 20 y el 27 de marzo de 2007 a ciento veintinueve (129) servidores públicos, es decir, al **60.28%** en relación con los doscientos catorce (214) cargos en la planta de personal del Ministerio. En igual sentido, la Jefe de la Oficina de Control Interno diligenció una encuesta, la cual contenía preguntas similares relacionadas con los mismos elementos.

TAMAÑO DE LA MUESTRA 2007

CARGOS	TOTAL PLANTA	TAMAÑO DE LA MUESTRA	PORCENTAJE
SERVIDORES DE DIFERENTES NIVELES	213	129	60.28%
JEFE DE CONTROL INTERNO	1	1	0.46%
TOTAL	214	130	60.74%

Las encuestas utilizadas, fueron diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las cuales se aprecia en el Anexo 2. Encuesta de Autoevaluación. Para cada elemento, el servidor público debió escoger entre una de las siguientes opciones para contestar la pregunta formulada:

Valor	Descripción
0	No sabe
1	No se cumple
2	Se cumple insatisfactoriamente
3	Se cumple aceptablemente
4	Se cumple en alto grado
5	Se cumple plenamente

Los resultados de la autoevaluación, que se muestran en el siguiente cuadro, son los arrojados por el Aplicativo MECI y en consideración a la metodología de interpretación dada por el DAFP:

RESULTADO ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI 20 AL 27 DE MARZO DE 2007

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL		NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN	
1. SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO				
1.1 AMBIENTE DE CONTROL	1	ACUERDOS, COMPROMISOS O PROTOCOLOS ÉTICOS	44,36	Deficiente
	2	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	39,24	Inadecuado
	3	ESTILO DE DIRECCIÓN	76,60	Satisfactorio
1.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4	PLANES Y PROGRAMAS	79,66	Satisfactorio
	6	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	77,50	Satisfactorio
1.3 ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	7	CONTEXTO ESTRATEGICO	61,54	Satisfactorio
	8	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	62,68	Satisfactorio
	9	ANÁLISIS DE RIESGOS	49,81	Deficiente
	10	VALORACIÓN DE RIESGOS	50,51	Deficiente
	11	POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS	55,36	Deficiente
2. SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN				
2.1 ACTIVIDADES DE CONTROL	12	POLÍTICAS DE OPERACIÓN	63,90	Satisfactorio
	13	PROCEDIMIENTOS	77,69	Satisfactorio

COMPONENTE	ELEMENTO DE CONTROL		NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN	
	14	CONTROLES	63,67	Satisfactorio
	15	INDICADORES	64,86	Satisfactorio
	16	MANUAL DE PROCEDIMIENTOS	70,19	Satisfactorio
2.2 INFORMACIÓN	17	INFORMACIÓN PRIMARIA	68,29	Satisfactorio
	18	INFORMACIÓN SECUNDARIA	77,01	Satisfactorio
	19	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	76,43	Satisfactorio
2.3 COMUNICACIÓN PÚBLICA	20	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	70,40	Satisfactorio
	21	COMUNICACIÓN INFORMATIVA	69,18	Satisfactorio
	22	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	69,18	Satisfactorio
3. SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN				
3.1 AUTOEVALUACIÓN	23	AUTOEVALUACIÓN DE CONTROL	76,09	Satisfactorio
	24	AUTOEVALUACIÓN DE GESTIÓN	78,69	Satisfactorio
3.2 EVALUACIÓN INDEPENDIENTE	25	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	97,33	Adecuado
	26	AUDITORÍA INTERNA	96,00	Adecuado
3.3 PLANES DE MEJORAMIENTO	27	PLAN DE MEJORAMIENTO INSTRUCIONAL	64,81	Satisfactorio
	28	PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	64,42	Satisfactorio
	29	PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL	64,77	Satisfactorio

Metodología	
0 a 40	Inadecuado
40 a 60	Deficiente
60 a 80	Satisfactorio
80 a 100	Adecuado

Con base en los resultados de la autoevaluación, y la evaluación y el criterio de la Oficina de Control Interno – OCI, en el Anexo 3. “Análisis a las Elementos de la Implementación del MECI” se presentan las fortalezas y debilidades del Sistema de Control Interno.

Dado que todo proceso es susceptible de mejoramiento y en cumplimiento de nuestra función de asesorar al Ministerio de Minas y Energía en el proceso de implementación, desarrollo y mejoramiento del Sistema de Control Interno, se presentan las siguientes **oportunidades de mejoramiento**, con base en las indicaciones del Manual de Implementación MECI y consideraciones de la Oficina de Control Interno, para sean consideradas por el Comité de Coordinación y la Representante de la Alta Dirección.

En relación con el elemento 1. Acuerdos, compromisos o protocolos éticos.

1. Los estándares de conducta o comportamiento que se espera de los servidores públicos, deben formularse de manera explícita, para convertirlo en un medio eficaz que garantice el cumplimiento de los objetivos misionales. (Con base en el Manual de Implementación MECI)
2. Hacer partícipes a todos los servidores públicos, en la construcción del código de buen gobierno o de ética, de manera que se convierta en un instrumento concertado que genere transparencia en la toma de decisiones y propicie un clima de confianza para el logro de los objetivos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)
3. Realizar un Diagnóstico que permita identificar el estado de las prácticas éticas al interior del Ministerio y establecer las necesidades del diseño o ajuste a la implementación del elemento de control. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

4. Constituir un Comité de Ética, integrado por los más Altos Directivos y las instancias más relevantes del Ministerio, designando un Gestor de Ética como agente ejecutor y dinamizador del proceso de gestión Ética del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 2. Desarrollo del Talento Humano.

5. El Desarrollo del Talento Humano, constituye una de las bases fundamentales del Sistema de Control Interno, teniendo en cuenta la premisa de que su ejecución es realizada por personas. En tal sentido, se deben determinar las políticas y prácticas de Gestión Humana a aplicar por el Ministerio, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia en sus procesos, en especial la selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

6. Se debe definir el compromiso del Ministerio con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

7. Si bien el Ministerio efectúa reinducciones conforme a las disposiciones vigentes, se considera pertinente establecer dentro de sus políticas de Desarrollo del Talento Humano la periodicidad de las reinducciones, conforme se produzcan cambios en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. (Decreto-Ley 1567 de 1998). (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

8. Establecer las políticas de Bienestar Social para los servidores públicos del Ministerio. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 3. Estilo de Dirección.

9. Divulgar entre los servidores públicos el Estilo de Dirección asumido por el Nivel Directivo para conducir al Ministerio, el cual obliga a asumir los requisitos de tipo moral, ético, de responsabilidad, compromiso con el servicio público, conocimiento, suficiencia, capacidad gerencial necesarios para conducir al Ministerio y de transparencia en el actuar que exigen las comunidades a las cuales debe atender. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

10. Establecer los criterios base para la definición de políticas, que orienten el Estilo de Dirección. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 4. Planes y Programas.

11. El Ministerio debe proceder a definir las estrategias necesarias, como consecuencia del análisis externo e interno, combinando las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades, identificadas en el proceso de planeación y como resultado de la presente encuesta, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos propuestos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

12. Los planes y programas establecidos por el Ministerio, deben ser consecuencia o desprenderse de las estrategias definidas por la Alta Dirección en el proceso de planeación. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

13. Es necesario que el proceso de planeación estratégica del Ministerio, esté debidamente documentado y adoptado, como primer instrumento de control, de manera que pueda asegurar que los planes, programas, proyectos y actividades se encuentren alineados al cumplimiento de la función y a los objetivos. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 5. Modelos de Operación por Procesos.

14. Es necesario identificar todas las actividades requeridas para ejecutar los procesos y la obtención de sus resultados de información, bienes o servicios. Igualmente, la definición de las tareas para el desarrollo de cada actividad. Esta información se encuentra contenida en los Circuitos de Gestión identificados para cada proceso, los cuales deben ser adoptados formalmente por el Ministerio. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 6. Diseño de Estructura Organizacional.

15. Realizar con carácter urgente, un análisis de los cargos que son necesarios para la dirección y ejecución de cada uno de los procesos del Ministerio, adicionando elementos para un mejor diseño a través de un diagnóstico sobre la validez actual de la Estructura Organizacional, que consulte a los servidores públicos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

16. Agilizar el proceso de reestructuración, con miras a diseñar la Planta de Personal requerida por el Ministerio, para que se ejecuten las estrategias, planes, programas, proyectos, procesos, actividades y tareas en forma eficiente, que mejoren la gestión de manera consolidada. Esto permitirá adicionar los

cargos necesarios, en los procesos que actualmente presentan déficit de recurso humano profesional. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

17. Mientras que se adelanta el proceso de reestructuración, es pertinente gestionar la contratación inmediata de personal requerido por las áreas organizacionales que lo requieran, previo el lleno de todas las vacantes que existan en la planta de personal. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

18. El Ministerio de Minas y Energía, teniendo en cuenta la especialidad y la función que desempeña dentro del Estado, debe considerar en el proceso de reestructuración que se está llevando a cabo, igualar los cargos al más alto grado en las Direcciones Técnicas y en las Oficinas de Control Interno y Asesora Jurídica, cuyos servidores públicos tiene iguales o similares cargas laborales. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 7. Contexto Estratégico.

19. Se debe proceder a identificar situaciones que afecten la operación del Ministerio, o el cumplimiento de la función y objetivos, a fin de establecer las políticas y lineamientos estratégicos que orienten las decisiones de los servidores públicos frente a los riesgos que afectan sus procesos y actividades. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 8. Identificación de Riesgos.

20. Proceder a la identificación de los riesgos inherentes a las estrategias, procesos y actividades, que represente la posibilidad de ocurrencia de un evento que pueda afectar el cumplimiento de las funciones y objetivos del Ministerio. Dicha identificación permite avanzar hacia una adecuada implementación de las políticas que conduzcan a su control, así como a la aplicación de medidas previamente evaluadas en su alcance y efectividad. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

21. Identificar los agentes generadores que se entienden como todos los sujetos u objetos que tienen la capacidad de originar un riesgo; determinar las causas, razones o motivos por los cuales se genera un riesgo; y determinar los efectos o consecuencias de la ocurrencia del riesgo, sobre los objetivos del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 9. Análisis de Riesgo.

22. Establecer la probabilidad de ocurrencia de los riesgos de origen interno y externo, y la importancia de sus consecuencias, calificándolas y evaluándolas a fin de determinar la capacidad del Ministerio para su aceptación o manejo. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

23. Determinar los criterios de evaluación de los riesgos, que permiten tomar las decisiones pertinentes sobre su tratamiento. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 10. Valoración de Riesgos.

24. Valorar los riesgos que permitan determinar el grado de exposición del Ministerio a los impactos de los mismos, con el objeto de establecer las prioridades para su tratamiento y los parámetros para fijación de políticas. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

25. Calificar el riesgo a través del producto de la estimación de la frecuencia y de la gravedad de los efectos causados por la materialización del riesgo; así como, evaluar el riesgo mediante la comprobación de los resultados de su calificación con los criterios definidos para establecer el grado de exposición del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 11. Políticas de Administración de Riesgos.

26. Establecer los mecanismos de control, que se materializan en criterios orientadores para la toma de decisiones respecto al tratamiento de los riesgos al interior del Ministerio, constituyéndose en las guías de acción que permiten coordinar y administrar los eventos que puedan afectar su operación y el logro de sus objetivos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

27. Establecer la periodicidad de monitoreo o seguimiento del Sistema de Administración de Riesgos del Ministerio, que permita dinamizar la cultura de autoevaluación y autocontrol del riesgo. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 12. Políticas de Operación.

28. Definir las políticas requeridas para la operación de cada proceso y subproceso diseñado por el Ministerio, a partir de los riesgos identificados en cada uno. Las políticas de operación constituyen los

lineamientos o directrices, que establecen los marcos de acción necesarios para hacer eficiente la operación de los procesos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 13. Procedimientos.

29. Los procedimientos establecidos, deben partir de las Actividades y Tareas definidas para cada Proceso, los cuales regulan la forma de operación de los servidores públicos, facilitando el entendimiento de la dinámica organizacional que es requerida para el logro de los objetivos y la obtención efectiva de los productos o servicios del Proceso. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

30. Documentar los procedimientos que permitan operativizar todas las Actividades de los Procesos y Subprocesos que faciliten describir y comprender, las relaciones entre áreas y flujos de información que se suceden en el Proceso y la coordinación de las Actividades. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

31. Representar gráficamente el Procedimiento definido para ejecutar las actividades del Proceso. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 14. Controles.

32. Establecer los controles necesarios en los procedimientos utilizados por el Ministerio, con el fin de reducir la ocurrencia de los eventos que puedan inhibir la adecuada ejecución de las Actividades requeridas para el logro de los objetivos del Proceso. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

33. Diseñar controles efectivos que prevengan, detecten, protejan y/o corrijan la ocurrencia de situaciones indeseadas que puedan afectar el logro de los objetivos del Proceso; y analizar la efectividad de los controles existentes. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 15. Indicadores.

34. Diseñar los indicadores que permiten controlar el comportamiento de factores críticos en la ejecución de Planes, Procesos y Actividades, cuya medición periódica permite establecer el grado de avance de los objetivos y resultados esperados en los Procesos, en relación con los productos y servicios que genera para sus grupos de interés. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

35. Diseñar el mecanismo consolidado de seguimiento a la gestión del Ministerio para toma de decisiones preventivas o correctivas por parte de la alta dirección. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 16. Manual de Procedimientos (u Operación).

36. Diseñar el Manual de Operación del Ministerio, que consolide todas las Políticas, Lineamientos, Normas, Disposiciones Internas generadas en el diseño de los Componentes del MECI, asegurando que contenga todos los aspectos necesarios para direccionar las operaciones de la entidad, hacia el logro de sus objetivos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

37. Adoptar el Manual de Operación mediante Acto Administrativo, suscrito por las diferentes autoridades del Ministerio quienes deben verificar la correcta interacción entre los Elementos constitutivos del Modelo de Control Interno. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

38. Socializar el Manual de Operación, mediante un proceso de información, asimilación y capacitación que permita a los servidores públicos conocerlo, entenderlo y aplicarlo. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 17. Información Primaria.

39. Fijar las Políticas o directrices necesarias para la consecución, captura, almacenamiento y uso de la Información Primaria para el Ministerio y para cada uno de los Procesos identificados, de manera que permite garantizar la integridad, confiabilidad, validez de los procesos de planeación, operación y toma de decisiones a todos los niveles. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 18. Información Secundaria.

40. Fijar las Políticas o directrices necesarias para el diseño, procesamiento/ producción, conservación y divulgación de la Información Secundaria para el Ministerio y para cada uno de los procesos identificados. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

41. Establecer los mecanismos de divulgación de la información generada por el Ministerio en desarrollo de su función, con el fin de proporcionar elementos de juicio a la comunidad o grupos de interés, para que

verifique y determine el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 19. Sistemas de Información.

42. Fijar las Políticas o directrices necesarias para el diseño, construcción e implementación de Sistemas de Información para el Ministerio y para cada uno de los Procesos definidos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

43. Establecer el conjunto de tecnologías informáticas, diseñar los procedimientos, implementar los mecanismos de control y asignar el personal responsable para la captura, procesamiento, administración y distribución de datos e información que permita mantener la integridad de los datos, agilizar la obtención de informes y hacer confiable la ejecución de las operaciones. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 20. Comunicación Organizacional.

44. Revisar los procesos de Comunicación Organizacional, buscando articular acciones y esfuerzos de los servidores públicos con los propósitos misionales, permitiendo la coherencia interna entre procesos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

45. Institucionalizar las Mesas de Trabajo u otro instrumento en cada área organizacional del Ministerio, como mecanismo de comunicación y divulgación de las decisiones tomadas en el Comité de Dirección, donde participen los servidores públicos ejecutores de los procesos, mejorando la trazabilidad de la información. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

46. Diseñar un Plan de Comunicación con el fin de operacionalizar el Modelo de Comunicación Pública Organizacional, en términos de Medios y acciones comunicativas que contribuyan al logro de los objetivos del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

47. Fijar las Políticas o directrices necesarias para la Implementación de estándares de Comunicación Organizacional para el Ministerio y para cada uno de los Procesos identificados. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 21. Comunicación Informativa.

48. Efectuar una revisión a los mecanismos de Comunicación Informativa del Ministerio. Generar estrategias y procedimientos que garanticen la Rendición de Cuentas amplia y transparente de la gestión realizada por el Ministerio, tanto a la comunidad y sus grupos de interés como a los organismos de control fiscal. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

49. El Ministerio obtuvo en el año 2006 reconocimiento en primer lugar, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, por las prácticas de Audiencia Pública de Rendición de Cuentas; con el fin de mantener y mejorar la participación de los ciudadanos y usuarios se sugiere analizar la viabilidad de realizar Audiencias Públicas por sector, en las zonas geográficas donde haya mayor impacto entre la comunidad. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

50. Fijar las Políticas o directrices necesarias para la Implementación de estándares de Comunicación Informativa para el Ministerio y para cada uno de los Procesos identificados. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 22. Medios de Comunicación.

51. Establecer los mecanismos, métodos, recursos e instrumentos para divulgación y circulación amplia y focalizada de la información generada y su socialización a los grupos de interés, esto es, el diseño del Plan de Medios, que permita la implementación del Elemento Medios de Comunicación del Sistema de Control Interno. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

52. Fijar las Políticas o directrices necesarias, para la Implementación de estándares de manejo de Medios de Comunicación del Ministerio y para cada uno de los Procesos identificados en este elemento. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 23. Autoevaluación de Control.

53. Diseño de una metodología de Autoevaluación del Control, como instrumento permanente de autoevaluación a la efectividad de los controles internos, con el fin de que se convierta en un proceso periódico, en el cual participan los servidores públicos que dirigen y ejecutan los procesos en las áreas organizacionales del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

54. Consignar en los Planes de Mejoramiento las acciones de carácter institucional y funcional que sean aprobadas por la dirección del Ministerio, por cada área organizacional e individual, esta última en forma concertada con cada servidor público. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 24. Autoevaluación de Gestión.

55. Evaluar los resultados de los procesos y el cumplimiento de sus objetivos específicos, a fin de verificar la capacidad del área organizacional de generar los bienes y servicios a su cargo, en términos de eficiencia, eficacia, efectividad, economía y buen desempeño de los servidores públicos que intervienen en la ejecución de los procesos. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

56. Establecer indicadores estratégicos y de gestión de los procesos y proyectos a cargo de las áreas organizacionales del Ministerio. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 25. Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno.

57. Construcción de los instrumentos y mecanismos, que permitan definir un método para evaluar y calificar la condición de efectividad del Sistema de Control Interno. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

58. Definir las tareas, los recursos necesarios y el tiempo estimado para la evaluación independiente del Sistema de Control Interno. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

59. Se debe adelantar las gestiones tendientes a contratar de manera urgente los profesionales necesarios que realicen labores de auditoría interna, con el fin de disminuir el déficit de personal con que cuenta la Oficina de Control Interno para cumplir su función. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

60. Con base en las instrucciones que imparta el señor Ministro en relación con el proceso de reestructuración que adelanta este Ministerio, se debe considerar la creación en la Planta de Personal los empleos requeridos por la Oficina de Control Interno. (Con base en las evaluaciones y criterio de la OCI)

En relación con el elemento 26. Auditoría Interna.

61. Construcción de métodos, procedimientos y herramientas que al utilizarse en procesos de evaluación independiente apoyen la protección de los intereses de la organización pública, proporcionando las bases para una acción correctiva adecuada. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 27. Plan de Mejoramiento Institucional.

62. Estructurar el Plan de Mejoramiento Institucional que ha de adelantarse en un período de tiempo determinado y que mantenga al Ministerio, alineado con su función, misión, visión y objetivos institucionales, que recoja las recomendaciones y análisis generados en los procesos de Autoevaluación y Evaluación Independiente y las recomendaciones de los diferentes órganos de Control Externo. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

63. Retomar las recomendaciones contenidas en los Informes de Auditoría Interna. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 28. Plan de Mejoramiento Funcional o por Procesos.

64. Establecer acciones de mejoramiento consolidadas que permitan elaborar el Plan de Mejoramiento por Procesos o por área organizacional, que recoja las recomendaciones y análisis generados en los Componentes de la Autoevaluación y Evaluación Independiente por proceso o área organizacional evaluada, los cuales se complementan con las recomendaciones de los diferentes órganos de control externo a la entidad, que tengan relación con el desempeño de la unidad o dependencia y los procesos bajo su responsabilidad. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

65. Reunir las recomendaciones contenidas en los Informes de Auditoría Interna. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

En relación con el elemento 29. Plan de Mejoramiento Individual.

66. Estructurar las acciones de mejoramiento individual que han de adelantarse en un período de tiempo determinado para cada uno de los servidores públicos que conforman el área organizacional correspondiente, recogiendo las recomendaciones y análisis generados en los procesos de Autoevaluación y Evaluación Independiente que guarde relación con el desempeño. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

67. Elaborar Planes de Mejoramiento Individual. (Con base en el Manual de Implementación MECI)

7.3 EVALUACIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

En cumplimiento de la función de asesoras, evaluar y hacer seguimiento a las áreas organizacionales del Ministerio de Minas y Energía, consagrada en las Leyes 87 de 1993, y 909 de 2004, y los Decretos 1826 de 1994, 2145 de 1999, 1227 y 1599 de 2005, la Oficina de Control Interno, abordó entre enero de 2006 y abril de 2007, los siguientes temas:

7.3.1 Implementación Sistema de Gestión de la Calidad⁴

El Ministerio de Minas y Energía fue certificado por BVQi el 22 de junio de 2006, en la Norma de Calidad ISO 9001:2000⁵.

El artículo 1 del Decreto 4110 de 2004, establece que “Adóptese la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004, la cual determina las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2° de la Ley 872 de 2003”.

El literal g) del numeral 4.1 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública – NTCGP 1000:2004⁶, determina que la entidad debe identificar y diseñar los puntos de control sobre los riesgos de mayor probabilidad de ocurrencia o que generan un impacto considerable.

Mediante Resolución 18 0514 de 2006, el Ministerio de Minas y Energía adoptó la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad, la cual no incluyó el componente de Administración de Riesgos.

La Oficina de Control Interno ha **recomendado**, tanto en las sesiones del Comité de Coordinación de los Sistemas como en las reuniones del Plan de Desarrollo Administrativo, que pese a estar certificado en la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2000, el Ministerio de Minas y Energía **debe proceder a adoptar los requisitos exigidos en la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004**.

El Ministerio tiene programado realizar Auditoría Interna al Sistema de Gestión de la Calidad entre el 7 y el 11 de mayo de 2007, la cual tiene como objeto asegurar que el Sistema implementado este funcionando y en permanente mejora. Por lo anterior, la Representante de la Alta Dirección solicitó a todo el personal revisar sus compromisos con los procesos y estar al día con las obligaciones, para que el Sistema sea funcional y permanezca como un mecanismo que contribuye a entregar mejores productos y servicios a nuestros clientes internos y externos del Ministerio. Lo anterior, facilitará la visita de seguimiento a la certificación a finales de julio de 2007.

7.3.2 Sistema de Administración de Riesgos⁷

En desarrollo de las disposiciones del artículo 4° del Decreto 1537 de 2001, por el cual se reglamenta la Ley 87 de 1993, se establece que “Como parte Integral del fortalecimiento de los sistemas de control interno en las entidades públicas, las autoridades correspondientes establecerán y aplicarán políticas de administración del riesgo. Para tal efecto, **la identificación y análisis del riesgo debe ser un proceso permanente** e interactivo entre la administración y las oficinas del control interno o quien haga sus veces evaluando los aspectos tanto internos como externos que pueden llegar a representar amenaza para la consecución de

⁴ Remitido al Ministro Mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁵ Sistema de Gestión de la Calidad, de la Norma Técnica Colombiana.

⁶ Adoptada mediante Decreto 4110 de 2004, la cual determina las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2° de la Ley 872 de 2003.

⁷ Remitido al Ministro Mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

los objetos organizacionales con miras a establecer acciones efectivas, representadas en actividades de control, acordadas entre los responsables de las áreas o procesos y la oficina de control interno e integradas de manera inherente a los procedimientos.” (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En este mismo sentido, el numeral 1.3 del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005⁸, establece que el Componente Administración del Riesgo es el conjunto de Elementos de Control que al interrelacionarse, permite evaluar aquellos eventos negativos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales o los eventos positivos. El componente en cuestión, está integrado por los elementos de (1) Contexto Estratégico, (2) Identificación de Riesgos, (3) Análisis de Riesgos, (4) Valoración de Riesgos y (5) Políticas de Administración de Riesgos.

Igualmente, el literal g) del numeral 4.1 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública – NTCGP 1000:2004⁹, determina que la entidad debe identificar y diseñar los puntos de control sobre los riesgos de mayor probabilidad de ocurrencia o que generan un impacto considerable.

Para que el citado componente sea evaluado por las auditorías internas, externas y de control interno, es necesario contar con el criterio de auditoría, utilizado en el proceso de evaluación como referencia frente al cual se compara la evidencia de la auditoría¹⁰.

En tal sentido y en cumplimiento de nuestra función de asesorar a las dependencias en la definición y establecimiento de mecanismos de control, esta Oficina mediante comunicación 607936 del 12 de mayo de 2006 dirigida a Secretaría General, presentó para la aprobación por parte del señor Ministro, a través de resolución, cinco (5) documentos correspondientes al proceso de “Control Institucional”, instrumentos que forman parte integral de los Sistemas del Ministerio, así:

1. PROCEDIMIENTO CIRCUITOS DE GESTIÓN, Código CI-CI-P-03
2. Anexo 1. FORMATO CIRCUITOS DE GESTIÓN DEL MINISTERIO, Código CI-CI-P-03-F-01
3. PROCEDIMIENTO MAPA DE RIESGOS, Código CI-CI-P-04
4. Anexo 1. FORMATO MAPA DE RIESGOS DEL MINISTERIO, Código CI-CI-P-04-F-01
5. Anexo 2. FORMATO RESUMEN CONSOLIDADO MAPA DE RIESGOS, Código CI-CI-P-04-F-02

Teniendo en cuenta que los anteriores instrumentos de control no habían sido adoptados formalmente, esta Oficina reiteró, mediante comunicación 2006030296 del 18 de diciembre de 2006, la imperiosa necesidad de hacerlo, toda vez que uno de los primeros instrumentos solicitados por la Contraloría General de la República para evaluar el Sistema de Control Interno de las entidades es el Mapa de Riesgos.

Es de anotar, que la actualización y monitoreo permanente del Mapa de Riesgos es responsabilidad de los jefes de cada grupo organizacional y su equipo de trabajo, de conformidad con el principio de Autocontrol¹¹, para lo cual deben acatar las orientaciones impartidas por el Representante de la Alta Dirección y apoyarse en el Comité Operativo para la Implementación de los Sistemas de Control Interno, de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo de este Ministerio.

En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno continuará prestando la asesoría que sea requerida por el representante de la Alta Dirección para el mejoramiento del citado instrumento de Administración del Riesgo y a los grupos de trabajo en la actualización del mismo.

⁸ Adoptado mediante Decreto 1599 de 2005, el cual determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme el artículo 5 de la Ley 87 de 1993.

⁹ Adoptada mediante Decreto 4110 de 2004, la cual determina las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2° de la Ley 872 de 2003.

¹⁰ Fuente: Numeral 3.2, Norma Técnica Colombiana NTC- ISO 19011, Edición 2002.

¹¹ Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política. Literal a, numeral 1.2 del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005.

7.3.3 Mecanismos de Participación Ciudadana¹²

La Oficina de Control Interno realizó la evaluación al estado de los Mecanismos de Participación Ciudadana adoptados por el Ministerio a agosto de 2006, determinando su establecimiento y funcionamiento de acuerdo con la normatividad que regula la materia, obteniendo los siguientes resultados.

1. La Oficina de Control Interno considera que los mecanismos de participación ciudadana adoptados por el Ministerio, se encuentran implementados, operando y muestran un grado de desarrollo significativo, cuyos instrumentos garantizan el acceso de los ciudadanos, permitiéndole a la entidad retroalimentarse respecto de sus actuaciones, excepto por las consideraciones particulares que se concluyen.
2. La ciudadanía utilizó en 3.514 oportunidades durante la vigencia de 2005, los mecanismos de participación a que tiene derecho, como se muestra en el siguiente cuadro, los cuales fueron recibidos, direccionados y atendidos por el Ministerio de Minas y Energía.

ITEM	MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN UTILIZADOS POR LOS CIUDADANOS	CANTIDAD			
		VIGENCIA 2003	VIGENCIA 2004	VIGENCIA 2005	ENE-JUN 2006
1	DERECHOS DE PETICIÓN	790	912	798	412
	1.1 SOLICITUDES DE INFORMACIÓN	1.578	2.254	1.486	554
2	QUEJAS Y RECLAMOS	193	139	112	35
3	RECOMENDACIONES	0	0	0	0
4	AUDIENCIAS PUBLICAS	0	1	1	1
5	LINEA TELEFONICA GRATUITA	815	961		
6	SERVICIO DE BIBLIOTECA	247	1.083	1.117	487
	Total	3.623	5.350	3.514	1.489

Nota: En relación con la cantidad de llamadas a través de la línea telefónica gratuita, el Grupo de Participación Ciudadana no reportó la cantidad para las vigencias 2005 y 2006.

3. Entre enero de 2005 y junio de 2006, el Ministerio contestó 13 Derechos de Petición por fuera del término legal establecido, así: 7 de la Dirección de Hidrocarburos, 4 de la Dirección de Energía, 1 del Despacho Viceministro y 1 del Grupo de Gestión Humana.
4. Entre enero de 2005 y junio de 2006, el Ministerio contestó 8¹³ Quejas y Reclamos por fuera del término legal establecido, así: 4 de la Dirección de Energía, 3 de la Dirección de Hidrocarburos y 1 del Grupo de Control Disciplinario Interno. Cuando no sea posible identificar al peticionario, el artículo 4 de la Resolución 18 1169 de 2001 establece que se deberá dar respuesta y remitirla al Grupo de Participación Ciudadana, en cuya dependencia quedará disponible para ser reclamada por el peticionario.
5. Comparados los Derechos de Petición y las Quejas y Reclamos contestados fuera de término durante las vigencias 2005 - 2006 frente a la vigencia 2004, se observa que hubo un aumento significativo¹⁴, indicando que los controles implementados al interior de las dependencias responsables de dar respuesta oportuna, no han sido lo suficientemente efectivos, por cuanto el riesgo se ha materializado. Según el Código Contencioso Administrativo, la inobservancia de los términos para resolver las peticiones es causal de mala conducta. De igual forma, el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, establece que le está prohibido a todo servidor público el no suministrar oportuna respuesta a las peticiones de los particulares.
6. Se estableció que en los informes elaborados por el Grupo de Participación Ciudadana, las solicitudes de información de los ciudadanos hechas por la página Web se presentan de manera separada de los derechos de petición. El artículo 2 de la Resolución 18 1169 de 2001¹⁵ establece que "toda solicitud o petición presentada ante el Ministerio de Minas y Energía se

¹² Informe enviado al Ministro con Radicado 2006017675 del 27 de septiembre 2006. Remitido al Ministro Mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

¹³ De las 8 Quejas y Reclamos contestadas fuera de término, 3 no reportan documento de respuesta al ciudadano, por parte de las Direcciones de Energía e Hidrocarburos.

¹⁴ Durante la vigencia de 2004, el Ministerio contestó fuera de término 6 Derechos de Petición, para la vigencia de 2005, 9, y para la vigencia 2006, 13. De igual forma para la vigencia de 2004, el Ministerio contestó fuera de término 5 Quejas y Reclamos, y durante la vigencia de 2005 - 2006, 8.

¹⁵ Por la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición y las Quejas y Reclamos del Ministerio de Minas y Energía.

tramitará sin excepción como derecho de petición en los términos de la presente Resolución, sin que se requiera invocar de manera expresa este derecho en su texto”.

7. Entre enero y agosto de 2006, el Grupo de Participación Ciudadana solo remitió una Queja o Denuncia¹⁶ al Grupo de Control Disciplinario Interno. La Resolución 18 1169 de 2001, en su artículo 25, relacionado con las Quejas y Reclamos presentados por los ciudadanos y recepcionadas por el Grupo de Participación Ciudadana, establece que “En todos los casos, el Área de Participación Ciudadana deberá enviar copia al Área de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia”.

8. Según la Resolución 18 0079 del 26 de enero de 2006 del Ministerio¹⁷, se establecen seis (6) cargos para ejecutar las funciones del Grupo de Participación Ciudadana, observando lo siguiente: (1) El cargo Secretaria Ejecutiva 5040 – 17 no desempeña funciones en el Grupo de Participación Ciudadana, sino en el Grupo de Administración Documental; (2) Falta relacionar un cargo Secretaria Ejecutiva 5040 – 16 que cumple funciones en el Grupo de Participación Ciudadana y figura en el Grupo de Financiera; y (3) Falta relacionar un cargo Auxiliar Administrativo 5120 – 13 que cumple funciones en el Grupo de Participación Ciudadana y figura en el Grupo de Servicios Administrativo.

9. Según el artículo 33 de la Resolución 18 1169 del 19 de septiembre de 2001 establece que “El horario de atención al público es de lunes a viernes desde las 8:00 a.m. hasta las 4:50 p.m.”. No obstante, en la página Web del Ministerio se indica que el horario de atención es de 8:00 a.m. a 5:30 p.m. Durante el proceso de la auditoría interna, la Secretaría General solicitó a la Oficina Asesora Jurídica¹⁸ la revisión del proyecto de modificación de la resolución en mención. Es de aclarar que dicha resolución está siendo modificada por la entidad, con el fin de aclarar que el horario de atención es de 8:00 a.m. a 5:30 p.m.

10. El número de visitantes externos que consultan la página Web del Ministerio se ha incrementado en un 62.8% promedio por año entre 2002 y 2005. Lo anterior, se debe principalmente a que se ha publicado mayor cantidad de información operativa y de gestión de la entidad, de utilidad para los ciudadanos, entidades del sector y empresas privadas.

11. En la página Web del Ministerio, se muestra la formulación de los Plan Operativo 2006 de cada dependencia por meta y actividades, más no se publica el reporte de avance o ejecución de los mismos. En la subsección “Informes de Gestión” se muestra solo el porcentaje general de avance por dependencia, más no por cada una de las metas o actividades. La Directiva Presidencial 02 de 2000 en la Fase I, señala que la entidad debe suministrar en línea los planes y programas en ejecución de la entidad. De igual forma, el numeral 37 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, señala que es deber de todo servidor público “Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que facilite a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa, los informes de gestión y los más importantes proyectos a desarrollar”.

12. La Secretaría General presentó de manera oportuna al Ministro, los informes estadísticos trimestrales sobre el comportamiento de los mecanismos de participación ciudadana del Ministerio, en cumplimiento del artículo 54 de la Ley 190 de 1995 y el artículo 27 de la Resolución 18 1169 de 2001. No obstante, el Grupo de Participación Ciudadana no presenta el informe mensual estadístico a la Secretaría General enunciado en el artículo 37 de la Resolución 18 1169 de 2001. Dicha resolución está siendo modificada por la entidad, con el fin de actualizar la periodicidad de entrega de los informes de gestión.

13. La Oficina de Control Interno en sus informes de “Evaluación Estado de los Mecanismos de Participación Ciudadana del Ministerio” a 31 de abril de 2004 y a abril de 2005 planteó oportunidades de mejoramiento en relación con los mecanismos de participación ciudadana, a las cuales hizo seguimiento en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 y Decreto 1599 de 2005. Teniendo en cuenta las gestiones realizadas por la Secretaría General, se estableció que a agosto de 2006, el Plan Interno se encuentra acogido en un **55.6%**.

¹⁶ Comunicación 200600870 del 7 de junio de 2006. Denuncia sobre la Dirección de Hidrocarburos.

¹⁷ Acorde con la Planta Estructural a 8 agosto de 2006, suministrada por el Grupo de Gestión Humana.

¹⁸ Mediante memorando 2006011828 del 23 de agosto de 2006.

En cumplimiento de la función de asesorar a la alta dirección en la toma de decisiones, y con el fin de contribuir al mejoramiento continuo de los procesos que ejecuta el Ministerio de Minas y Energía, la Oficina de Control Interno se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento** para que sean consideradas por la Administración, en cumplimiento de los literales a)¹⁹, f)²⁰ del numeral 1.2 “Principios de Gestión de la Calidad” y g)²¹ del numeral 4.1 “Requisitos Generales” de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004, así:

1. Las Direcciones de Hidrocarburos y Energía, deben revisar y mejorar los controles establecidos en el procedimiento de respuesta a los Derechos de Petición y a las Quejas y Reclamos, de manera que se minimice el riesgo de atender fuera del término legal establecido y que se evite incurrir en causal de mala conducta.
2. Toda solicitud de información que presenten los ciudadanos por la página Web del Ministerio, debe tratarse como Derechos de Petición en cumplimiento al artículo 2²² de la Resolución 18 1169 de 2001²³, incluirlas y contabilizarlas en la sección de Derechos de Petición en el informe que elabora el Grupo de Participación Ciudadana.
3. Cuando no sea posible identificar al peticionario, la Dirección de Hidrocarburos debe dar respuesta al peticionario y remitirla al Grupo de Participación Ciudadana donde quedará disponible para ser reclamada por el peticionario, en cumplimiento del artículo 4 de la Resolución 18 1169 de 2001.
4. El Grupo de Participación Ciudadana, en coordinación con el Grupo de Gestión Humana, debe realizar una reinducción a los funcionarios que usualmente responden solicitudes de los ciudadanos, en especial a las Direcciones de Hidrocarburos y Energía, con el fin de darles a conocer los términos de respuesta oportuna a los mecanismos de participación y las implicaciones legales que tendría el servidor público de no hacerlo.
5. El Grupo de Participación Ciudadana debe remitir copia de las Quejas y Reclamos presentados por los ciudadanos al Grupo de Control Disciplinario Interno, para lo de su competencia cuando sea procedente.
6. La Administración debe proceder a ajustar la Resolución 18 0079 de 2006 sobre distribución de los cargos de la Planta de Personal del Ministerio, de acuerdo con la actual necesidad del servicio y los cargos asignados al Grupo de Participación Ciudadana.
7. El Ministerio debe agilizar el proceso de actualización de la Resolución 18 1169 de 2001²⁴, de conformidad con los actuales procedimientos; al horario de atención al público; a la normatividad vigente sobre la materia; y a la actual periodicidad de entrega de los informes de gestión o estadístico de los mecanismos de participación ciudadana que produce el Grupo de Participación ciudadana.
8. Dado que la consulta de usuarios externos a la página Web del Ministerio ha mostrado en los últimos años un incremento significativo del 62.8% en promedio, la entidad debe considerar la posibilidad de mejorar el diseño de su página, con funcionalidades de un portal integral con servicios clasificados por temáticas, de manera que sea más práctica y facilite la consulta por parte de los ciudadanos²⁵.

¹⁹ Enfoque hacia el cliente: la razón de ser de las entidades es prestar un servicio dirigido a satisfacer a sus clientes; por lo tanto, es fundamental que las entidades comprendan cuales son las necesidades actuales y futuras de los clientes, que cumpla con sus requisitos y que se esfuercen por exceder sus expectativas. (Subrayado fuera de texto)

²⁰ Mejora continua: siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para entregar los productos o prestar servicios en las entidades. Es fundamental que la mejora continua del desempeño global de las entidades sea un objetivo permanente para aumentar su eficacia, eficiencia y efectividad. (Subrayado fuera de texto)

²¹ Identificar y diseñar, con la participación de todos los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas, los puntos de control sobre los riesgos de mayor probabilidad de ocurrencia o que generan un impacto considerable en la satisfacción de necesidades y expectativas de calidad de los clientes, en las materias y funciones que le competen a cada entidad. (Subrayado fuera de texto)

²² “Toda solicitud o petición presentada ante el Ministerio de Minas y Energía se tramitará sin excepción como derecho de petición...”

²³ Por la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición y las Quejas y Reclamos del Ministerio de Minas y Energía.

²⁴ Por la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición y las Quejas y Reclamos.

²⁵ Esta oportunidad de mejoramiento, es formulada por el Grupo de Sistemas y la Oficina de Control Interno.

9. El Grupo de Planeación, debe publicar en la página Web los reportes de avances de los Planes Operativos 2006 de las dependencias por meta y actividades, en cumplimiento de la Directiva Presidencial 02 de 2000 y al artículo 34 de la Ley 734 de 2002.

10. El Ministerio debe proceder a acoger las cuatro (4) recomendaciones, que se encuentran pendientes, propuestas por la Oficina de Control Interno en sus informes de “Evaluación Estado de los Mecanismos de Participación Ciudadana del Ministerio” a 31 de abril de 2004 y a abril de 2005.

La Administración formuló plan de mejoramiento, con base en la oportunidad de mejoramiento propuesta por la Oficina de Control Interno.

7.3.4 Plan de Desarrollo Administrativo²⁶

La Oficina de Control Interno realizó la evaluación al Plan de Desarrollo Administrativo del Ministerio a diciembre de 2005, verificando el cumplimiento y logro obtenido de las cinco (5) políticas y el proceso de coordinación del Grupo de Planeación, obteniendo los siguientes resultados.

1. Se dio cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Ley 489 de 1998 y al Decreto 2740 de 2001, por cuanto las acciones y metas establecidas en el Plan de Desarrollo Administrativo apuntan al cumplimiento de las políticas definidas.

2. El Grupo de Planeación dio cumplimiento al artículo 13 del Decreto 2740 de 2001²⁷, teniendo en cuenta que coordinó y articuló en el sector, las políticas de desarrollo administrativo, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública; organizó y orientó el Comité Sectorial de Desarrollo Administrativo y preparó y divulgó los planes de desarrollo administrativo del sector.

POLITICAS		% EJECUCIÓN REPORTADA	RIESGO
1	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	100	BAJO
2	DESCENTRALIZACION ADMINISTRATIVA	75	ALTO
3	DEMOCRATIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	100	BAJO
4	MORALIZACION Y TRANSPARENCIA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	100	BAJO
5	REDISEÑOS ORGANIZACIONALES	91.25	MEDIANO
TOTAL PROMEDIO		93,75	BAJO

3. En términos generales, los políticas del Plan de Desarrollo Administrativo del Ministerio, contenidos en 25 metas, presentan en promedio una ejecución del **93.75%** con un nivel de riesgo bajo. Es decir, que tres (3) políticas se encuentran en un nivel de riesgo bajo, una (1) en un nivel de riesgo mediano y una (1) en nivel de riesgo alto. Así mismo, se observa que de las 25 metas establecidas, contenidas en las cinco (5) políticas, 20 se encuentran en un nivel de riesgo bajo, 1 en un nivel de riesgo mediano y 4 en nivel de riesgo alto.

4. Con base en las verificaciones documentales realizadas, se observa un alto grado de compromiso de los líderes de cada política en el cumplimiento de las metas propuestas.

5. Se resalta el valor agregado que aportó la Audiencia Pública, en cumplimiento de la política 3, “Democratización de la Administración Pública”, al abrir espacios para el diálogo con la ciudadanía y fortalecer herramientas de acceso a la información de la entidad. Lo anterior, permitió integrar a los funcionarios del Ministerio y del sector, resaltando el valor de la pertenencia y compromiso institucional, en torno a la participación ciudadana.

Teniendo en cuentas los resultados de la evaluación, la Oficina de Control Interno propuso la siguiente **oportunidad de mejoramiento**:

²⁶ El Viceministro remitió al Departamento Administrativo de la Función Pública el Informe Ejecutivo Anual, vigencia 2005, mediante Reg. 602619 del 16 de febrero de 2006. Remitido al Ministro Mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

²⁷ Derogado por el Decreto 3622 de 2005.

1. El Ministerio debe mejorar las siguientes variables, que afectaron directamente el desarrollo de la política 3 “Democratización de la Administración Pública”: (1) priorizar la asignación presupuestal; (2) actualizar periódicamente los directorios de clientes y usuarios; (3) unificar la información sectorial, mediante software especializados; (4) establecer estrategias para una mayor participación ciudadana en las audiencias públicas, y considerar la posibilidad de realizarlas en otras ciudades de manera simultánea.
2. Continuar con la actualización periódica de la “Guía Práctica de Normatividad Aplicable”, en cumplimiento de la política 4 “Moralización y Transparencia en la Administración Pública”, con el fin de que su consulta sea confiable y segura para los usuarios.
3. Se sugiere que el Administrador del SIGE, revalúe aspectos relacionados con el procesamiento de la información y la estructura o diseño del software, en especial las columnas relacionadas con los avances trimestrales reportados, para evitar confundir al usuario en relación con la información registrada. Todo esto en cumplimiento de la política 5, “Rediseños Organizacionales”.

7.3.5 Derechos de Autor Sobre Software²⁸

En cumplimiento a la normatividad vigente, la Oficina de Control Interno realizó la evaluación al cumplimiento por parte del Ministerio de Minas y Energía de las normas en materia de derechos de autor sobre software, teniendo en cuenta las gestiones realizadas por la Secretaría General y el Grupo de Sistemas a marzo de 2007, obteniendo los siguientes resultados:

1. La Oficina de Control Interno resalta las gestiones adelantadas por la entidad, en la construcción del Centro de Cómputo, la consecución de equipos de cómputo y la adquisición del antivirus Appliance.
2. El Ministerio de Minas y Energía está dando cumplimiento a las normas en materia de derechos de autor sobre software, de acuerdo con los resultados a la evaluación y el seguimiento a las recomendaciones propuestas.
3. El estado del nivel de riesgo de las variables analizadas, se muestra en el siguiente cuadro.

VARIABLE ANALIZADA		NIVEL DE RIESGO
1	SOFTWARE DE CORREO ELECTRÓNICO	BAJO
2	SOFTWARE DE ANTIVIRUS	BAJO
3	SOFTWARE DESARROLLADOS	BAJO
4	SOFTWARE LICENCIADOS	BAJO
5	SOFTWARE DADO DE BAJA	BAJO
6	DISTRIBUCIÓN DE EQUIPOS DE CÓMPUTO	BAJO
7	CAPACIDAD DE LOS EQUIPOS DE CÓMPUTO	BAJO
8	EQUIPOS DE CÓMPUTO PARA CONTINGENCIAS	MEDIANO
9	SISTEMA DE CORRESPONDENCIA	BAJO
10	PROCEDIMIENTO DOCUMENTADO DERECHOS DE AUTOR	MEDIANO
11	POLÍTICAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA	BAJO
12	MECANISMOS DE CONTROL ESTABLECIDOS	BAJO
13	SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO	BAJO

4. El Ministerio cuenta con el antivirus Appliance McAfee 3100, el cual es una solución de hardware y software que garantiza protección del 97%, al encargarse del filtrado y control de Spam (correo basura), Spyware (ataques informáticos de espionaje), Spoofing (suplantación de identidad) y Phishing (pesca). Igualmente, cuenta con el Sistema de Prevención de Intrusos -IPS, especializado en seguridad informática.
5. El Ministerio ha desarrollado el software²⁹ que se menciona a continuación, cuya licencia es de su propiedad: Página Web externa e interna; Sistema Único de Información – SUIME; Sistema de Gestión Documental; y Sistema de Información ARGOS.

²⁸ Remitido al Ministro Mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007. Remitido por el Ministro a la Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Derechos de Autor, mediante comunicación 2007014944 del 2 de abril de 2007.

²⁹ Según la Secretaría General, memorando 2007011911 del 14 de marzo de 2007.

6. Se cuenta con 70 programas instalados en los equipos de cómputo, los cuales se encuentran debidamente respaldados por 952 licencias. De los 70 programas, 36 son "De Propósito específico", 23 de "Sistema Operativo", 8 de "Motor de Base de Datos" y 3 "De Desarrollo".
7. El Ministerio de Minas y Energía cuenta con 298 equipos de cómputo, de los cuales 242 son de propiedad del Ministerio y 56 recibidos en calidad de comodato.
8. Se estableció que de los 216 equipos de cómputo que se encuentran en servicio, 13 no cuentan con las especificaciones mínimas³⁰ requeridas para que corran las aplicaciones adecuadamente, lo que representa el 5%. Al respecto, el Grupo de Sistemas formuló en el Plan de Mejoramiento Institucional, la acción de "Adelantar los trámites necesarios que conduzcan a la adquisición de 70 microcomputadores de escritorio con sus respectivas licencias de uso (Vigencia 2007)".
9. El Ministerio no cuenta con equipos de escritorio disponibles, que cumplan con las especificaciones mínimas requeridas, para atender situaciones contingentes. Lo anterior, debido a que la reserva que se tenía fue agotada en razón al alto nivel de requerimientos, que a su vez tuvo origen con el ingreso de nuevo personal.
10. Se determinó, que el Acrobat 7.0 e Internet 6.0 se encuentran instalados en 150 microcomputadores de 226, es decir, en el 66.3%, faltando su instalación en 76 equipos para que funciones el Sistema de Correspondencia.
11. El numeral ocho (8) de la Directiva Presidencial 01 del 25 de febrero de 1999, establece que "Todas las entidades deberán establecer procedimientos para asegurar, determinar y mantener dentro de sus respectivas entidades bienes que cumplan con los derechos de autor". En tal sentido, se estableció que el Ministerio no tiene formalmente documentado dicho procedimiento. No obstante, se adelantan acciones permanentes encaminadas a minimizar el riesgo de la instalación de software no autorizado.
12. Es gratificante para esta Oficina, mencionar que la Secretaría General y el Grupo de Sistemas hayan formulado acciones de mejoramiento al proceso de Recursos Tecnológicos, con base en las oportunidades de mejoramiento sugeridas en los informes de las vigencias 2004 a 2006, con miras al mejoramiento continuo de los procesos. Dichas acciones fueron registradas en el formato "Plan de Mejoramiento Institucional y por Procesos" establecido por el Sistema de Gestión de la Calidad³¹.
13. Teniendo en cuenta las gestiones realizadas por las dependencias responsables de la ejecución de las diez (10) acciones formuladas al proceso de Recursos Tecnológicos, la Oficina de Control Interno estableció que a 14 de marzo de 2007, 8 acciones se encuentran cumplidas de manera total, es decir el 80%, y 2 se encuentran previstas para ejecutar después de la fecha del presente informe, como se muestra en el siguiente cuadro.

ESTADO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL
PROCESO DE RECURSOS TECNOLÓGICOS
A 14 DE MARZO DE 2007

ESTADO DE LAS ACCIONES	NIVEL DE RIESGO	CANTIDAD DE ACCIONES	%
CUMPLIDA	BAJO	8	80,0%
CUMPLIDA PARCIALMENTE	MEDIANO	0	0,0%
PENDIENTE	ALTO	0	0,0%
PREVISTA PARA EJECUTAR DESPUÉS DE LA FECHA DE CORTE DEL SEGUIMIENTO	NINGUNO	2	20,0%
TOTAL		10	100%

Teniendo en cuentas los resultados de la evaluación, la Oficina de Control Interno propuso la siguiente **oportunidad de mejoramiento**:

³⁰ Especificaciones mínimas: Procesador de 1.7 Ghz, 512 MB RAM y 40 GB en disco duro.

³¹ Adoptado mediante Resolución 18 0514 del 5 de mayo de 2006.

1. El Grupo de Sistemas debe proceder a establecer el estándar mínimo de equipos de cómputo que requiere el Ministerio, con las especificaciones mínimas requeridas, para atender situaciones de contingencia, de manera que se pueda garantizar el normal desarrollo de las actividades.
2. El Grupo de Sistemas debe proceder a instalar el Acrobat 7.0 e Internet 6.0 en los equipos de cómputo que no los tengan, de manera que pueda funcionar el Sistema de Correspondencia P8 en todos los equipos del Ministerio.
3. El Grupo de Sistemas debe proceder a documentar el procedimiento para asegurar, determinar y mantener bienes que cumplan con los derechos de autor, con los respectivos controles, para que sea adoptado por el Ministro. Lo anterior, en cumplimiento del numeral ocho (8) de la Directiva Presidencial 01 de 1999 y de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004, de manera que se puedan minimizar, aún más, los riesgos de instalación de software no autorizados.
4. El Grupo de Sistemas debe proceder a actualizar las "Políticas de Seguridad Informática del Ministerio", para que sean formalmente adoptado por el Ministro.

7.3.6 Obligaciones Legales de las Oficinas de Control Interno³²

Esta Oficina analizó y compiló las asesorías, evaluaciones, verificaciones, seguimientos y obligaciones legales de las Oficina de Control Interno de las entidades y organismos de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, teniendo en cuenta la normatividad vigente aplicable, a 30 de junio de 2006.

Apartes de este documento, se publicó en el Capítulo 6. Control Interno de la segunda edición "Guía Práctica de Normatividad Aplicable a las Entidades Públicas" de 2006, en cumplimiento de la Política 4. Moralización y Transparencia de la Administración Pública, del Plan de Desarrollo Administrativo.

Del anterior documento se destacan las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes y funcionalidad del Ministerio, la Oficina de Control Interno debe elaborar 99 informes, como producto de las evaluaciones, verificaciones y seguimientos efectuados durante una vigencia.
2. La Oficina de Control Interno solo cuenta con cinco (5) servidores públicos, que realizan auditoría interna, quienes únicamente alcanzan a elaborar en promedio 34³³ informes anuales.
3. La Oficina de Control Interno únicamente está cumpliendo con el 34%³⁴ de los temas que debe abordar, de conformidad con las disposiciones legales, debido al déficit de personal.
4. Esta Oficina mediante memorando 2006023319 del 2 de noviembre de 2006, solicitó a la Administración, suministrar dos (2) profesionales especializados Grado 2028 – 15, para suplir el déficit de recurso humano que actualmente se presenta, sin pronunciamiento alguno a la fecha.

Teniendo en cuenta los resultados del análisis de la carga laboral asignada a la Oficina de Control Interno, se proponen las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. La Secretaría General, debe adelantar las gestiones tendientes a contratar de manera urgente, personal que realice labores de auditoría interna, con el fin de disminuir el déficit de personal con que cuenta la Oficina de Control Interno para abordar su función.

³² Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

³³ Producción de informes por vigencia: 33 año 2003; 34 año 2004; 32 año 2005; y 36 año 2006.

³⁴ 34 informes promedio producidos / 99 informes que se deben producir.

2. El Ministro debe impartir las instrucciones pertinentes, para crear en la Planta de Personal los empleos requeridos por la Oficina de Control Interno, aprovechando que coyunturalmente el Ministerio de Minas y Energía adelanta un proceso de reestructuración.

RELACIÓN DE EVALUACIONES, VERIFICACIONES Y SEGUIMIENTOS QUE DEBE ELABORAR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DURANTE LA VIGENCIA CON BASE EN LA NORMATIVIDAD VIGENTE

ITEM	NOMBRE DEL TEMA A ABORDAR	CANTIDAD DE PRODUCTOS
1	Sistema de Control Interno	1
2	Sistema de Control Interno Contable	1
3	Sistema de Desarrollo Administrativo	1
4	Sistema de Administración de Riesgos	2
5	Sistema de Gestión de la Calidad	1
6	Sistema de Información	1
7	Sistema General de Información Administrativa del Sector Público - SUIP	1
8	Sistema de Información y Seguimiento a Metas de Gobierno - SIGOB	1
9	Sistema de Integrado de Información Financiera - SIIF	1
10	Mecanismos de Participación Ciudadana	1
11	Cumplimiento de las Normas en Materia de Derechos de Autor Sobre Software	1
12	Proceso de Contratación	1
13	Proceso de Planeación	1
14	Planeación y Ejecución Presupuestal	1
15	Convenios Interadministrativos	1
16	Cooperación Técnica Internacional	1
17	Fondos para la Energización de las Zonas no Interconectadas - FAZNI	1
18	Fondos para la Energización de las Zonas Rurales Interconectadas - FAER	1
19	Fondos de Solidaridad para Subsidios y Distribución de Ingresos - FSSRI	1
20	Fondos de Energía Social - FOES	1
21	Fondos de Becas y Apoyos Financieros	1
22	Normas de Austeridad y Eficiencia del Gasto	12
23	Gasto de Funcionamiento del Sector Minero Energético	4
24	Consolidación Informe General del Cumplimiento de los Planes de Desarrollo Administrativo a Nivel	1
25	Niveles de Autoridad y Responsabilidad	1
26	Formulación del Plan de Mejoramiento con la Contraloría General de la República	1
27	Seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República	6
28	Seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional	2
29	Seguimiento al Grado de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno - MECI	2
30	Control Interno Contable por cambio de Representante Legal	1
31	Aplicación Preferente a la Defensa y Protección de los Derechos Humanos	1
32	Corporación Transparencia por Colombia	1
33	Hallazgos Relevantes para la Presidencia - Zar Anticorrupción	6
34	Informe de Gestión para el Congreso de la República sobre el Sistema de Control Interno	1
35	DESPACHO MINISTRO	2
36	VICEMINISTERIO	2
37	DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS	2
38	DIRECCIÓN DE MINAS	2
39	DIRECCIÓN DE ENERGÍA	2
40	GRUPO DE ASUNTOS NUCLEARES	2
41	DIRECCIÓN DE GAS	2
42	OFICINA ASESORA JURÍDICA	2
43	OFICINA DE CONTROL INTERNO	2
44	GRUPO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	2
45	GRUPO DE JURISDICCIÓN COACTIVA	2
46	SECRETARÍA GENERAL	2
47	GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	2
48	GRUPO DE FINANCIERA	2
49	GRUPO DE GESTIÓN HUMANA	2
50	GRUPO DE SISTEMAS	2
51	GRUPO DE PLANEACIÓN	2
52	GRUPO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	2
53	GRUPO DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL	2
TOTAL NÚMERO DE INFORMES O PRODUCTOS		99

Adicional a lo anterior, la Oficina de Control Interno también debe realizar evaluaciones a las Auditorías Interna y Externas de Calidad que programe llevar a cabo este Ministerio.

7.3.7 Proceso de Contratación³⁵

La Oficina de Control Interno realizó la evaluación al proceso de contratación a cargo de la Secretaría General y el Grupo de Servicios Administrativos, durante el período comprendido entre enero y noviembre de 2006, obteniendo los siguientes resultados:

³⁵ Remitido al Ministro con radicado 20060323 del 29 de diciembre de 2006. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

1. En términos generales, la Oficina de Control Interno considera que el Ministerio de Minas y Energía está dando cumplimiento a las normas en materia de contratación realizada por la Secretaria General - Grupo de Servicios Administrativos. No obstante, se sugiere actualizar el Manual de Procedimientos para la Contratación del Ministerio de Minas y Energía, de acuerdo con las recomendaciones de esta Oficina, ajustándolo a las disposiciones legales vigentes y al Sistema de Gestión de la Calidad.

2. El Grupo de Servicios Administrativos esta dando cumplimiento a lo estipulado en el Artículo 3 del Decreto 2434 de 2006, relacionado con la publicación de los procesos de contratación a través del Portal único de Contratación, en igual sentido éstos pueden ser consultados por los interesados y la ciudadanía en general en la página WEB Portal Único de Contratación.³⁶ No obstante la Oficina de Control Interno observa, que hacen falta publicar el texto de los contratos, las adiciones, modificaciones o suspensiones de acuerdo a lo estipulado en el literal 11, del artículo 3, del Decreto 2434 de 2006.

3. El Grupo de Servicios Administrativos, teniendo en cuenta que la utilización del Portal Único de Contratación es progresivo, tal y como lo estipula el artículo 4 del Decreto 2434 de 2006, debe proceder a desmontar de la WEB de la entidad, la información a que se refiere el artículo 3 del Decreto 2434 de 2006, ya que de mantener dicha información tendrán la obligación de garantizar que la misma será igual en su contenido a la que sea publicada en el Portal Único de Contratación.

Por otra parte es importante tener en cuenta el régimen de transición que estipula el artículo 6 del Decreto 2434 de 2006, a través del cual, los artículos 1, 2 y 21 del Decreto 2170 de 2002³⁷, se seguirán aplicando hasta las fechas establecidas en los artículos 4 y 5 del Decreto 2434 de 2006. En igual sentido con el Decreto 2434/2006, se están derogando los artículos 1, 2, 21 y 26 del Decreto 2170 de 2002 y las normas que le sean contrarias.

4. El Grupo de Servicios Administrativos debe presentar solicitud formal a la Contraloría Delegada del Sector Minas y Energía, para que deshabilite las alarmas generadas por el SICE, adjuntando los documentos soportes de los trámites efectuados en cumplimiento a la normatividad vigente y en concordancia con lo estipulado en la Resolución Orgánica 5772³⁸ del 5 de julio de 2006 de la Contraloría General de la República.

5. El Grupo de Servicios Administrativos debe adelantar las gestiones necesarias para dar cumplimiento al Acuerdo 009 del 18 de septiembre de 2006, el SICE (Sistema de Información para la Vigilancia de la Contratación Estatal) quien determinó que las entidades del Estado y particulares que manejan recursos públicos tienen una doble connotación dentro del Sistema, como entidades públicas y proveedores, deberán hacer doble inscripción en el SICE para efectos de cumplir las obligaciones que les corresponda según la normatividad aplicable a cada caso. En el citado acuerdo, además se establece el 31 de enero de cada vigencia fiscal como fecha límite, para que las entidades obligadas a registrar el Plan de Compras en el SICE, cumplan con esta disposición.

En igual sentido se resalta que el término “Plan de Compras”, comprende todos los conceptos ya establecidos a excepción de los siguientes aspectos a los que no aplica la normatividad del SICE, como son pagos de nómina y pagos por concepto de servicios públicos. En aquellos contratos que incluyan servicios u obra pública, en donde alguno de los servicios, o uno(s) de los ítems de la obra pública se encuentre exceptuado, todo el contrato queda igualmente exento del cumplimiento de las obligaciones del SICE.

6. El Grupo de Servicios Administrativos debe evitar convocar a Comités de Contratación Virtual, ya que no es viable utilizar este mecanismo hasta tanto no este debidamente

³⁶ Dirección Electrónica: Portal Único de Contratación sistema de Información de Contratación Pública http://www.contratos.gov.co/consultas/inicioConsulta.do?codi_ent=121001000.

³⁷ ³⁷ Por el cual se reglamenta la Ley 80 de 1993, se modifica el Decreto 855 de 1994 y se dictan otras disposiciones en aplicación de la Ley 527 de 1999.

³⁸ Numeral 2.2. ROLES Y ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA EN EL NIVEL CENTRAL. 2.2.1 ROL DE LOS CONTRALORES DELEGADOS SECTORIALES. Literal a) Desactivación de alarmas: El Contralor Delegado Sectorial con base en el documento aprobado por el Comité de Evaluación Sectorial, procederá a desactivar las alarmas tanto de los sujetos como de los puntos de control.

reglamentado, institucionalizado y habilitado legalmente para tomar decisiones a través de este tipo de modalidad.

7. Independiente que el Grupo de Servicios Administrativos, únicamente registra los contratos y convenios que afectan los recursos de inversión de la entidad, la Oficina de Control Interno observa un bajo nivel de ejecución de esos recursos y de hecho así lo expresó en el documento de alerta que desde el pasado 12 de diciembre de 2006, puso a disposición del Señor Ministro y de las dependencias responsables de su ejecución.

8. El Grupo de Servicios Administrativos debe proceder a actualizar la información que figura en las planillas y formatos del Sistema de Gestión de Calidad, en razón a que han surgido cambios desde el pasado 5 de mayo de 2006, fecha en la que se realizó la última actualización.

9. El Grupo de Servicios Administrativos, al momento de modificar el actual Manual de Contratación, debe considerar:

- Las modificaciones y/o ajustes a la Ley 80/1993, que actualmente cursa en el Congreso, las cuales van a afectar algunos procedimientos.
- Establecer un procedimiento claro en relación con el manejo de los convenios de tal forma que mientras se encuentren en ejecución la responsabilidad sea asumida directamente por la dependencia que ejerce la supervisión del mismo y que una vez finalice el proceso se remitan al Grupo de Servicios Administrativos para lo de su competencia.
- Considerar incluir procedimientos relacionados con cláusulas de reversión, contratos de prestación de servicios cuando en los mismos suministran elementos entre otros.
- De acuerdo con la normatividad vigente (Decreto 2434 de 2006), incluir el procedimiento para las publicaciones de los procesos de contratación en el Portal Único de Contratación.
- Tener en cuenta que de acuerdo con la normatividad SICE y el nuevo alcance que se le ha dado al término "Plan de Compras," el Manual de Contratación debe especificar con claridad los diferentes procedimientos para adquisición de bienes y/o servicios que afecte recursos de inversión.
- Definir con claridad la responsabilidad y alcance de cada uno de los perfiles SICE.

10. La Ley 962 de 2005 "por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos" como el Decreto 2150 de 1995, "Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública", indican que "las órdenes de compra de elementos o las de prestación de servicios, que se encuentren acompañadas de la oferta o cotización presentada por el oferente y aceptada por el funcionario competente, no requerirán de la firma de aceptación del proponente", sin embargo, esta Oficina recomienda lo siguiente:

- Solicitar al oferente que la cotización sea suscrita por la persona debidamente facultada por la empresa para ofertar y no por los ejecutivos de cuentas y/o vendedores de la misma, este punto se observó en la evaluación que realizó la Oficina de Control Interno, en la vigencia 2005³⁹.

Con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la función que tiene la Oficina de Control Interno de asesorar a la Alta Dirección en la toma de decisiones, se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento** para que sean consideradas en cumplimiento de lo estipulado en los literales a) y f) del numeral 1.2 "Principios de Gestión de la Calidad" de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.

1. Para efectos de contar en todo momento con información actualizada las planillas y formatos del Sistema de Gestión de Calidad deben ser actualizados, teniendo en cuenta los cargos y no los nombres de los funcionarios responsables, para que de esta forma se evite desactualizaciones como las que figuran en la Hoja de Vida del Indicador (Código CI-GC-I-01-F01)⁴⁰, donde continua como responsable un funcionario que actualmente no labora en el Grupo de Servicios Administrativos.

³⁹ Informe MME.OCI-030-2005.

⁴⁰ INTRAMINAS, Sistema de la Calidad, documentación, Mapa de Procesos, Procesos de Apoyo, Recursos Físicos Tecnológicos, Indicadores, Ejecución Plan de Compras, Hoja de vida del Indicador.

En igual sentido se debe revisar la normatividad vigente y proceder a actualizar la información en la Caracterización de Procesos, Procesos Recursos Físicos y Tecnológicos, subproceso Gestión de Recursos Físicos, actualmente disponible en la IntraMinas dentro del Sistema de Gestión de la Calidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que todas la información sobre los procesos, plantillas y formatos a utilizar por los funcionarios de la entidad, son los que se encuentran publicados en INTRAMINAS.

2. Teniendo en cuenta lo estipulado en el párrafo del artículo 4 del Decreto 2434 de 2006, sugirió en el periodo de evaluación, que en la página WEB de la entidad en el icono de contratación realicen un link a través del cual se relacionen los procesos de contratación que adelanta el Ministerio de Minas y Energía con la publicación exigida en el Portal Único de Contratación. Esta observación fue acogida favorablemente por el Grupo de Servicios Administrativos y se desarrollaron las acciones pertinentes tendientes a solucionar la observación.

3. Se observa que en algunos casos se está citando a Comités de Contratación Virtual y dado que la normatividad actualmente vigente⁴¹, no contempla este tipo de Comités, se sugiere analizar el tema, trabajar el procedimiento y adoptar el acto de administrativo si es el caso para facultar a la entidad a utilizar este mecanismo, ya que mientras no este institucionalizado no es legal tomar decisiones a través de este tipo de modalidad.

4. Analizar el proceso de actualización y ejecución del Plan Anual de compras en el SICE, para lo cual se hace indispensable coordinar con este organismo, los respectivos procedimientos, por cuanto al consultar la respectiva información no aparece ningún cruce entre lo planeado y lo ejecutado por la entidad.

5. Para aquellos procesos de compra de Toner y Tintas para impresoras se solicite a los participantes adjuntar la certificación expedida por el Mayorista Autorizado para Colombia e Importador de estos productos, quienes garantizan la originalidad de los productos y brindan un respaldo serio en caso de requerir cambios por defectos de fábrica.

6. Se considera indispensable solicitar a los oferentes, que las cotizaciones sean firmadas por la persona facultada y que figure inscrita en el Certificado de Existencia y Representación Legal, expedido por la Cámara de Comercio, ya que se evidenció que en la mayoría de órdenes de compra y/o servicio la propuesta seleccionada forma parte integral del mismo.

7. Tener en cuenta que todos los documentos soportes de los respectivos procesos deben ser firmados por los funcionarios responsables y que el Grupo de Servicios Administrativos debe registrar la fecha de ingreso o presentación de las ofertas a la entidad, ya que se evidenció casos en los cuales no existe recibo por parte de la entidad de las ofertas y algunas comunicaciones se encuentran sin fechar, este requerimiento ya lo realizó la Oficina de Control Interno, en el anterior proceso de evaluación⁴²

8. El Comité de Contratación, analice la viabilidad técnica y financiera de realizar las contrataciones por periodos de un año ó más, con el fin de evitar continuos desgastes administrativos. Esto implica además, que el Grupo Financiero realice una programación encaminada a la consecución de estos objetivos y solicite algunas autorizaciones al Ministerio de Hacienda para apropiar las partidas presupuestales suficientes en determinados periodos de tiempo.

9. El Grupo Financiero, previo estudio de las respectivas cargas de trabajo, analice la viabilidad de programar mínimo un arqueo semestral a las Cajas Menores.

10. Analizar las necesidades de la entidad en lo que se refiere a la adquisición de elementos de papelería, ferretería y aseo, con el fin de evitar afectar recursos de caja menor, cada vez que no se tenga existencia en el Almacén de los mencionados elementos y que se incluyan en las

⁴¹ (Resolución 8 1522 del 31 de julio de 1998, "Por medio de la cual se modifican las resoluciones 8-0114 del 11 de febrero de 1994 y la 8-2052 del 11 de septiembre de 1996 y se adoptan los procedimientos para la selección y celebración de contratos con y sin formalidades plenas").

⁴² Informe MME.OCF-030-2005.

respectivas ordenes de compra que realiza la entidad, aprovechando las economías de escala que los proveedores pueden ofrecer cuando se trata de compras al mayor y no al detal.

El Grupo de Servicios Administrativos mediante comunicación 2007008994 del 27 de febrero de 2007, dirigida al Ministro, aclaró los puntos relacionados con los Resultados de la Evaluación y Seguimiento adelantados por la Oficina de Control Interno.

Mediante memorando 2007013301 del 23 de marzo de 2007, la Oficina de Control Interno remitió al Grupo de Servicios Administrativos las recomendaciones formuladas en el nuevo formato del Plan de Mejoramiento Institucional, del Proceso de Contratación, para que establezcan las acciones que estimen pertinentes y lo remitan al Representante de la Alta Dirección.

La Oficina de Control Interno realizó la Evaluación al Proceso de Contratación entre noviembre de 2006 y enero de 2007, informe que se encuentra en el proceso de validación por parte del Grupo de Servicios Administrativos.

7.3.8 Grupo de Jurisdicción Coactiva⁴³

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación correspondiente al primer semestre del Plan Operativo 2006, del Grupo de Jurisdicción Coactiva, con base en la gestión realizada para su cumplimiento.

Con referencia a la gestión adelantada por el Grupo de Jurisdicción Coactiva y de acuerdo con la verificación realizada a los objetivos y metas trazadas en el Plan Operativo, periodo enero a junio de 2006, se ejecutaron en un 62%, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo.

La Oficina de Control Interno, propuso como **oportunidades de mejoramiento**, que se analice el tema de indicadores en el sentido de asociar los mismos con los reportados en la Caracterización de los Procesos y los que figuran en el Plan Operativo, en especial a los relacionados con el valor recaudado (nivel de recaudo).

El Grupo de Jurisdicción Coactiva envió al Ministro, con copia a esta Oficina y al Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional, las Acciones de Mejoramiento sugeridas por la Oficina de Control Interno, mediante memorando 2006019682 del 12 de octubre de 2006,.

7.3.9 Grupo de Control Disciplinario Interno⁴⁴

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación al Grupo de Control Disciplinario Interno, con base en la gestión realizada para el cumplimiento de los Planes Operativos 2005 y primer semestre de 2006, obteniendo los siguientes resultados:

1. La Oficina de Control Interno concluyó que la gestión adelantada por el Grupo de Control Disciplinario Interno durante la vigencia 2005 y 2006 de acuerdo con la verificación realizada a las metas trazadas en el Plan Operativo, se ejecutaron en un 100%, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo.
2. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las dos (2) metas fue Bajo. Con referencia a los indicadores, se verificó que los mismos están asociados al cumplimiento de los objetivos planteados.
3. Se estableció que no todas las quejas y reclamos interpuestos por los ciudadanos son remitidos para su respectivo trámite en cumplimiento al artículo 25 de la Resolución 18 1169 del 19 de septiembre de 2001, a través de la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición y las Quejas y Reclamos, razón por la cual se hace necesario proceder de conformidad con la norma actualmente vigente.

⁴³ Remitido al Ministro el 24 de agosto de 2006, con radicado 2006012190. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁴⁴ Remitido al ministro el 21 de septiembre de 2006, con radicado 2006016551. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

Con base en los resultados, la Oficina de Control Interno propuso como **oportunidades de mejoramiento**, que para dar cumplimiento a los procesos disciplinarios dentro de los términos de Ley y de acuerdo con la normatividad vigente, el Grupo de Control Disciplinario Interno en forma conjunta con el Grupo de Participación Ciudadana, debe dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 18 1169 del 19 de septiembre de 2001, a través de la cual se reglamenta el trámite interno del Derecho de Petición y las Quejas y Reclamos, en concordancia con el artículo 25, el cual establece “En todos los casos el Área de Participación Ciudadana deberá enviar copia al Área de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia”.

El Ministro, mediante radicado 2006018974 del 06 de octubre de 2006, remitió a Secretaría General la Evaluación, con el fin de que sean tenidas en cuenta las oportunidades de mejoramiento propuestas por la Oficina de Control Interno.

7.3.10 Grupo de Administración Documental⁴⁵

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación del Plan Operativo a 30 de junio de 2006, del Grupo de Administración Documental, obteniendo los siguientes resultados:

1. El nivel de desarrollo del 110% de un 100% que debería estar ejecutado a 30 de junio de 2006, aporta elementos para el logro de los objetivos propuestos en el Plan a 31 de diciembre de 2006; a pesar de la variación del 12.0% que se presenta entre lo reportado y lo realmente ejecutado del 98.0%.
2. Según la metodología establecida por la Oficina de Control, el Grupo de Administración Documental ha ejecutado el Plan Operativo a 30 de junio de 2006 en el 110% de un 100% que se debería haber ejecutado a esta fecha, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo.
3. De igual forma y con respecto al riesgo de ejecución, se concluye que de las tres (3) metas establecidas, que conforman el único objetivo, dos (2) presentan un nivel de riesgo Bajo y la otra en Alto.
4. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que la variación en el reporte de información de las tres (3) metas fue de 12.0%, en decir que tiene un nivel de riesgo Mediano, toda vez que la ejecución anual verificada de las metas fue del 98%, mientras que el Grupo reportó haber ejecutado el 110%.
5. El Grupo de Administración Documental considera que la meta “Ejecutar el presupuesto asignado para el inicio de la construcción de la ampliación del archivo central”, podría eliminarse ya que dicha meta no podrá lograrse en esta vigencia. Adicionalmente, como resultado de esta evaluación, se está pensando en cambiar los indicadores elegidos para medir la gestión de las tres metas, ya que los actuales no son los más idóneos.

Con base en los resultados, la Oficina de Control Interno propuso las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. Reconsiderar los indicadores de las tres metas, los cuales parecen más metas que indicadores.
2. Los grupos de Administración Documental y de Planeación, al momento de establecer alguna modificación al Plan Operativo de la dependencia, deben remitirse al procedimiento CI-GC-P-04 “Procedimiento Acciones de Mejoramiento – Preventiva y Correctiva”, adoptado mediante Resolución 18 0514 del 5 de mayo de 2006 del Ministerio de Minas y Energía.

Mediante memorando 2006025382 del 17 de noviembre de 2006, el Ministro remitió a los Coordinadores de los Grupos de Administración Documental y de Planeación, el Resumen Ejecutivo solicitando tener en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno.

⁴⁵ Remitido al Ministro el 1 de noviembre de 2006 con memorando 2006023045. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

7.3.11 Grupo de Planeación⁴⁶

La Oficina de Control Interno efectuó evaluación al Plan Operativo del Grupo de Planeación, a 30 de junio de 2006, obteniendo los siguientes resultados:

1. El nivel de desarrollo del 129.1% de un 100% que debería estar ejecutado a 30 de junio de 2006, aporta elementos para el logro de los objetivos propuestos en el Plan a 31 de diciembre de 2006; a pesar de la variación del 5.4% que se presenta entre lo reportado y lo realmente ejecutado del 134.5%.
2. Según la metodología establecida por la Oficina de Control, el Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional ha ejecutado los objetivos establecidos en el Plan Operativo, a 30 de junio de 2006, en el 129.1% de un 100% que se debería haber ejecutado a esta fecha, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo.
3. De lo anterior se estableció, que de los tres (3) objetivos, el No. 2 se encuentra bastante adelantado y el No. 1 y 3 están atrasados.
4. De igual forma y con respecto al riesgo de ejecución de las metas, se concluye que de las cinco (5) establecidas, dos (2) presentan en un nivel de riesgo Alto y tres (3) se encuentran en Bajo riesgo.
5. Se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las cinco (5) metas fue Mediano, en decir el 5.4%, toda vez que la ejecución verificada de las metas fue del 134.5%, mientras que el Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional reportó una ejecución del 129.1%.
6. El Grupo de Planeación considera que el primer objetivo "Direccionar estratégicamente al MME" cuya única meta es "Elaborar el Cuadro de Mando Integral del Ministerio", debe ser eliminado y que debe ingresar dentro de su Plan Operativo, el objetivo "Apoyar la implementación del MECI"; la Oficina de Control Interno considera que esa modificación es acertada, no solo para la dependencia sino para el Ministerio en general, ya que el objetivo que se propone incluir, incentiva el desarrollo del nuevo modelo de control interno para el Ministerio.

Con base en los resultados, la Oficina de Control Interno propuso las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. Se recomienda que el Grupo de Planeación modifique el indicador "No. de Capacitaciones Programadas / No. de Puntos de Contacto y líderes capacitados", que propuso para la medición de la meta " Capacitación a Grupos Sectoriales de Trabajo y Ministerio", ya que si los líderes capacitados superan en número a las capacitaciones realizadas, como es lógico, nunca se va a lograr un 100% de ejecución.
2. La Oficina de Control Interno ratificó la ejecución reportada por el Grupo de Planeación, aclarando que de haber utilizado el indicador propuesto por la dependencia, el resultado habría sido de 3.23% en vez del 100% reportado.

El Ministro, mediante memorando 2006025382 del 17 de noviembre de 2007, solicita tener en cuenta las recomendaciones dadas en el informe por la Oficina de Control Interno.

7.3.12 Grupo de Gestión Humana⁴⁷

Nota. Este informe fue validado en su oportunidad por el Grupo de Gestión Humana, no obstante, se omitió enviar el informe definitivo de manera oficial. Por lo anterior, sea esta la ocasión para la debida divulgación.

⁴⁶ Remitido al Ministro el 1 de noviembre de 2006, con radicado 2006022934. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁴⁷ Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

La Oficina de Control Interno, realizó evaluación al Plan Operativo del Grupo de Gestión Humana, con corte a 30 de junio de 2006, obteniendo los siguientes resultados:

1. La Oficina de Control Interno, de acuerdo con la metodología adoptada y verificación realizada a la documentación que soporta los avances de ejecución del Plan Operativo del Grupo de Gestión Humana, considera que el nivel de desarrollo del **45.84%** de un **100%** que debería estar ejecutado a 30 de junio de 2006, no aporta elementos para el logro de los objetivos propuestos en el Plan a 31 de diciembre de 2006; a pesar de la variación del **4.58%** que se presenta entre lo reportado y lo realmente ejecutado del **50.42%**.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁴⁸ presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- Según nuestros registros se lleva ejecutado el 30% del año o sea el equivalente semestral del **60.6%**. Independiente de la metodología utilizada por la Oficina de Control Interno, el indicador debe ser cercano a la cifra suministrada por nosotros, en lo referente a Plan Operativo.

Hay que tener en cuenta que:

- El objetivo 1 referente a la capacitación de los servidores públicos del Ministerio se vio afectada por la aplicación de la Ley de Garantías durante la mayor parte del primer semestre de 2006, incide notoriamente sobre el resultado final, especialmente para la cantidad de horas y la ejecución en pesos.

- El Objetivo 3 se CANCELÓ del Plan Operativo "Valorar los cargos del Ministerio como base para la determinación de la brecha existente entre las competencias actuales de los funcionarios y las requeridas para el cargo que desempeña" por lo que debe ser sacado de los datos básicos del indicador.

Al respecto, la Oficina de Control Interno evaluó el plan operativo de la dependencia con corte a 30 de junio de 2006, teniendo en cuenta lo reportado por el Grupo de Gestión Humana al Grupo de Planeación, (primer y segundo trimestre 2006), donde lo que mas afecto la ejecución del plan fue el incumplimiento al objetivo 3, cuya evaluación fue reportada por el Grupo de Gestión Humana en cero (0), independiente de que la ponderación inicial del plan equivalía un 50% del mismo.

Los ajustes al Plan operativo fueron presentados el 23 de agosto de 2006, por la Secretaría General, al Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional.

2. Según la metodología establecida por la Oficina de Control Interno, el Grupo de Gestión Humana ha ejecutado los objetivos establecidos en el Plan Operativo, a 30 de junio de 2006, en el 45.84% de un 100% que se debería haber ejecutado a esta fecha, ubicándose en un nivel de riesgo Alto.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁴⁹ presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- "No lo consideramos como "Riesgo Alto" porque corresponde en buena parte a la incidencia de la expedición de una Ley (la de Garantías) que es la primera vez que se aplica en el país y que puede que se aplique muchos años después, por lo tanto su incidencia es muy esporádica. Es importante revisar el cálculo del indicador, porque no coincide con nuestros estimativos, ya que el Objetivo 3 fue cancelado"

- La afirmación de "Riesgo Alto" es cuestionable. Ver comentario anterior.

- Las metas hacen parte de los objetivos, por lo que su valoración resultará igual. Favor revisarla la información que se tomó para el indicador.

La Oficina de Control interno está de acuerdo que la Ley de garantías afecto significativamente la ejecución del plan y que para cumplir con algunas metas, se hace necesario contar con los recursos necesarios para lograrlo, pero el factor determinante fue el incumplimiento del objetivo 3, al reportar una ejecución de cero (0), no obstante, la recomendación de esta Oficina está dada para que en la formulación de las metas se incluyan únicamente la gestión del Grupo, como dueño del Plan Operativo, dado que el incluir acciones que dependan de terceros, puede conducir al riesgo de incumplimiento.

3. Se estableció, que de los tres (3) objetivos, el No. 2 se encuentra bastante adelantado y el No. 1 y 3 presentan un nivel de Riesgo Alto.

⁴⁸ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

⁴⁹ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

4. De igual forma y con respecto al riesgo de ejecución de las metas, se concluye que de las cinco (5) establecidas, cuatro (4)⁵⁰ presentan en un nivel de riesgo **Alto** y solo una (1)⁵¹ se encuentran en **Bajo** riesgo.

5. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las cinco (5) metas fue **Mediano**, es decir el **4.58%**, toda vez que la ejecución verificada de las metas fue del **50.42%**, mientras que el Grupo de Gestión Humana reportó una ejecución del **45.84%**.

6. Con referencia al indicador de cumplimiento, "Número de Actividades Realizadas / 18", correspondiente a la **Meta 1** "Desarrollar actividades de bienestar para los funcionarios". se hace necesario analizar su estructura, ya que se están llevando a cabo un numero mayor de actividades que las dieciocho (18) descritas en el plan, lo que nos lleva a concluir que anualmente debe hacerse un Plan de Bienestar Social, acorde con las necesidades de los funcionarios.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁵² presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- El cronograma de actividades de bienestar Social se hace con base en una encuesta de necesidades. El histórico de esta encuesta muestra las preferencias de los funcionarios
- Lo que hace subir el número de actividades es la celebración de los cumpleaños de los funcionarios. Esta se considera como una actividad, pero trimestralmente se reportan 3 que corresponden a cada mes de celebración es decir 12 actividades.
- Cuando se planearon las actividades no se había conformado el Comité Intercan (fue hasta marzo de 2006) y allí conjuntamente con las Entidades del Can, se planearon otros programas.

La Oficina de Control interno dentro del proceso de evaluación considera importante sugerir al Grupo de Gestión Humana revisar en forma integral el Indicador, precisamente porque no refleja las actividades que viene desarrollando, razón por la cual se hace necesario analizar el tema en forma conjunta con el Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional.

7. Por otra parte e independiente de la coyuntura que se presentó con ocasión de la expedición de la Ley de Garantías, se hace necesario agilizar los tramites de ejecución del presupuesto asignado para la actual vigencia, por el Rubro de Bienestar Social y cuya suma asciende a \$8.700.000.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁵³ presentó, el siguiente comentario:

- Dentro de este valor asignado de \$8.700.000. está incluido la premiación para los Mejores Funcionarios y los Mejores Equipos de trabajo, El 21 de junio para cubrir estos costos se solicitó un Certificado de Disponibilidad Presupuestal de \$ 2.500.000. y el valor restante se tiene para ejecutar en el último trimestre del año.

Teniendo en cuenta que al momento de realizar la visita, la Oficina de Control Interno no fue informada al respecto, la ejecución de los \$2.500.000, será tenida en cuenta en los próximos seguimientos de avance al plan.

8. Con referencia a la **Meta 4**. "Determinar cargos con igual denominación y requerimientos en la misma área, pero con competencias diferentes y describirlos" y **Meta 5**. "Determinar la brecha existente entre las competencias actuales de los funcionarios y las requeridas en el cargo, para alcanzar un mayor conocimiento de las fortalezas y necesidades de capacitación e identificar las barreras organizacionales que impiden el desarrollo", se hace necesario ajustar las funciones de cada uno de los cargos de la planta de personal del Ministerio, descritas en el Manual de Funciones, de acuerdo con las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio

⁵⁰ Metas con riesgo Alto 1, 2, 4 y 5.

⁵¹ Metas con riesgo Bajo 3.

⁵² Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

⁵³ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, para de esta forma iniciar la respectiva ejecución, o en su defecto reprogramar la mencionada meta.

9. En relación al avance de estas metas, la Secretaria General, mediante comunicación número 2006011830 del 23 de agosto de 2006, solicita al Grupo de Planeación, adelantar los trámites necesarios para excluir del Plan Operativo vigencia 2006, el siguiente objetivo y sus respectivas metas.

Objetivo No. 3 “Valorar los cargos del Ministerio como base para la determinación de la brecha existente entre las competencias actuales de los funcionarios y las requeridas para el cargo que desempeña”,

Meta 4 “Determinar cargos con igual denominación y requerimientos en la misma área, pero con competencias diferentes y describirlos”.

Meta 5 “Determinar la brecha existente entre las competencias actuales de los funcionarios y las requeridas en el cargo, para alcanzar un mayor conocimiento de las fortalezas y necesidades de capacitación e identificar las barreras organizacionales que impiden el desarrollo”

Según lo expresado por la Secretaria General, la exclusión obedece a la carencia de recursos para desarrollar el objetivo.

Con base en los resultados, la Oficina de Control Interno propuso las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. Agilizar los trámites de ejecución del presupuesto asignado para la actual vigencia, por el Rubro de Bienestar Social y cuya suma asciende a \$8.700.000.

2. Analizar el tema de indicadores, y ajustarlos teniendo en cuenta los objetivos y metas propuestas por el Grupo de Gestión Humana, para que cada uno refleje la labor desarrollada.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁵⁴ presentó, el siguiente comentario:

- El tema de indicadores se está concertando con el Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional.

Al respecto la Oficina de Control Interno, considera que tratar el tema de indicadores en forma integral y directamente con el Grupo de Planeación beneficiara a cada una de las dependencias, ya que este tema es muy sensible para la entidad y sobre el cual se requiere duplicar esfuerzos para que los mismos midan y cuantifiquen los procesos que adelanta el Ministerio de Minas y Energía.

3. Elaborar indicadores diferentes para las siguientes metas, con el propósito de que se reflejen las actividades que se realizan de cada una de estas metas.

Meta 4. “Determinar cargos con igual denominación y requerimientos en la misma área, pero con competencias diferentes y describirlos”

Meta 5. “Determinar la brecha existente entre las competencias actuales de los funcionarios y las requeridas en el cargo, para alcanzar un mayor conocimiento de las fortalezas y necesidades de capacitación e identificar las barreras organizacionales que impiden el desarrollo”

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, el Grupo de Gestión Humana ⁵⁵ presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- Los indicadores para las metas 4 y 5 se determinarán cuando se definan las condiciones del contrato de asesoría para determinación de las brechas.

⁵⁴ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

⁵⁵ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

Respecto a lo expuesto por el Grupo de Gestión humana, la Oficina de Control Interno no entiende el comentario, por cuanto su observación corresponde a unas metas que se excluyeron el pasado 23 de agosto del plan operativo de la dependencia y que serán motivo de un próximo seguimiento al plan.

4. El Grupo de Gestión Humana en el momento de formular las metas en su Plan Operativo, debe analizar que la ejecución dependa exclusivamente de su gestión, de manera que el cumplimiento no se vea afectado por factores de riesgo externo.

5. El Grupo de Gestión Humana, debe realizar las acciones conducentes a agilizar los tramites relacionados con el proceso de ajuste de cada uno de los cargos de la planta de personal de la entidad establecidos en los Manuales de Funciones, de acuerdo con las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, a fin de iniciar el proceso de ejecución de las metas 4 y 5 respectivamente, las cuales debido a que reportan una ejecución de cero (0), están afectando significativamente la ejecución, mas aún si se tiene en cuenta que las mencionadas metas equivalen al 50% del Plan.

6. Revisar integralmente el Plan Operativo, ya que eliminar el objetivo tres (3) y sus dos (2) metas, implica excluir del mismo el 50% del plan. Por otra parte en comunicación No. 2006011830 del 23 de agosto de 2006, suscrita por la Secretaría General no se indica si este objetivo se cambiara o si en su defecto procederán a redistribuir porcentualmente la ponderación inicial.

Como resultado del proceso de validación de la evaluación, el Grupo de Gestión Humana⁵⁶ presentó, el siguiente comentario:

- Al eliminar este objetivo (No. 3) y no mencionar que se sustituya o adiciona a otro, se redistribuyeron los porcentajes de los que quedaron vigentes

La Oficina de Control Interno sugiere que el Grupo de Gestión Humana informe al Grupo de Planeación, a fin de que procedan de conformidad y que la redistribución porcentual se refleje en los próximos reportes de avance del plan

CONSIDERACIÓN FINAL DE LAS CONDICIONES DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Antes de determinar qué tipo de actividades de Bienestar deben ser desarrolladas en las entidades públicas, es importante recordar las siguientes consideraciones del Decreto Ley 1567 de 1998:

“ARTÍCULO 21. **Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los Programas de Bienestar Social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a. **Propiciar** condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b. **Fomentar** la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c. **Desarrollar** valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d. **Contribuir**, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e. **Procurar** la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.”

⁵⁶ Mediante correo electrónico de fecha noviembre 27 de 2006.

Las siguientes actividades son **INDISPENSABLES** para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades públicas: (Art. 25 Decreto 1567 de 1998)

- a. **Estudio** de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional. **(Subrayado fuera del texto)**
- b. **Diseño** de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. **Ejecución** de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. **Evaluación** y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En igual sentido el Artículo 22 del mencionado Decreto ley 1567 de 1998, ha descrito claramente cuales son las áreas de intervención y los programas de Bienestar Social que se pueden realizar, así:

ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23. "Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje **del empleado y su familia**, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación". (Subrayado fuera del texto)

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

ARTÍCULO 24."Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. **Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.**" (Subrayado fuera de texto)

Si realizamos una lectura minuciosa de las disposiciones mencionadas, es claro que solamente si el Ministerio dispone de un **Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias**, se podrá establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las **políticas del Gobierno Nacional**, que atiendan las necesidades detectadas y para lo cual podrá disponer recursos del Tesoro Público.

En este contexto las opciones de programas de Bienestar son múltiples y lo son aún más si tenemos en cuenta que el Bienestar no solamente es del empleado sino además de su familia.

No podemos continuar pensando que con la realización de actividades de "bienestar" aisladas, estamos cumpliendo con los objetivos de los programas de Bienestar. No se puede olvidar que estos programas deben ser **procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.**

El Ministro, la Secretaría General, el Grupo de Gestión Humana y el Grupo de Planeación al momento de considerar el formular alguna acción de mejoramiento, con base en las oportunidades de mejoramiento planteadas por esta Oficina en el Informe de Evaluación de la Dirección de Minas, deben utilizar el formato CI-GC-P-04-F-02 denominado "Plan de Mejoramiento Institucional y por Proceso" del Sistema de Gestión de la Calidad.

Una vez diligenciado el formato, debe ser remitido a la Representante de la Alta Dirección para lo su competencia, con copia a esta Oficina para el respectivo seguimiento, en un término de quince (15) días hábiles a partir de la fecha de radicado el presente informe. En caso que las

áreas organizacionales consideren no adoptar acción alguna, igualmente deben manifestarlo por escrito en el mismo término de tiempo.

7.3.13 Grupo de Servicios Administrativos⁵⁷

La Oficina de Control Interno, efectuó evaluación del Plan Operativo del Grupo de Servicios Administrativos, con corte a 30 de junio de 2006, con los siguientes resultados:

1. El nivel de desarrollo del 81.8% de un 100% que debería estar ejecutado a 30 de junio de 2006, aporta elementos para el logro de los objetivos propuestos en el Plan a 31 de diciembre de 2006; teniendo en cuenta la variación del 18.0% menor que se presenta entre lo reportado y lo realmente ejecutado del 99.8%.
2. Según la metodología establecida por la Oficina de Control, el Grupo de Servicios Administrativos, ha ejecutado el objetivo y metas establecidos en el Plan Operativo, a 30 de junio de 2006, en el 81.8% de un 100% que se debería haber ejecutado a esta fecha, ubicándose en un nivel de riesgo Mediano.
3. Se estableció, que de las ocho (8) metas que conforman el único objetivo del Plan, las metas Nos. 1, 3 y 6 tienen un nivel de riesgo Bajo, la meta No. 5, se encuentra en un nivel de riesgo Mediano y las Metas Nos. 2, 4, 7 y 8 presentan un nivel de riesgo Alto.
4. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las ocho (8) metas fue Mediano, en decir el 18.0%, toda vez que la ejecución verificada de las metas fue del 99.8%, mientras que el Grupo de Servicios Administrativos reportó una ejecución del 81.8%.
5. Los responsables de ejecutar las metas y reportarlas, no están revisando en detalle la información, lo cual se refleja en las inconsistencias encontradas, en las siguientes metas:
 - Meta 5 al omitir en el reporte el valor acumulado de ejecución, correspondiente a los dos (2) primeros trimestres del año y
 - El nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de esta meta fue -5.0 %, es decir Alto, toda vez que la ejecución semestral verificada de la meta fue del 16.3%, mientras que el Grupo de Servicios Administrativos reportó haber ejecutado el 11.3%.
 - En igual sentido en la Meta 8, el Grupo de Servicios Administrativos reporta haber adelantado un proceso de plaquetear los bienes devolutivos y no de replaquetear los mismos, conceptos y actividades diferentes, ya que el primero corresponde a una de las funciones propias que desarrolla el Almacén General cuando ingresan nuevos bienes, mientras que la segunda consiste en detectar aquellos bienes que están debidamente identificados pero que por causa relacionadas con el uso y/o deterioro, requieren imprimir nuevamente la identificación conservando en todos los casos el mismo número de inventario.
 - El nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de esta meta fue de -5.6%, es decir Alto, toda vez que la ejecución semestral verificada de la meta fue del 8%, mientras que el Grupo de Servicios Administrativos reportó haber ejecutado el 2.4%.
6. La Secretaría General, mediante comunicación No. 2006011830 del 23 de agosto de 2006, solicita al Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional Borrar la meta No. 7 "Adelantar permuta de 3 vehículos", pero no es clara en el sentido de reemplazar la meta o en su defecto redistribuir porcentualmente la ponderación inicial.

Con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la función que tiene la Oficina de Control Interno de asesorar a la Alta Dirección en la toma de decisiones, se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento** para que sean consideradas en cumplimiento de lo estipulado en los literales a) y f) del numeral 1.2 "Principios de Gestión de la Calidad" de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004

1. Revisar los indicadores establecidos en las metas, para que permitan mirar la gestión adelantada por la dependencia.

⁵⁷ Remitido al Ministro el 1 de diciembre de 2006, mediante Rad. 2006028016. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

2. Analizar las fechas de cumplimiento para la ejecución de algunas metas, de tal forma que permitan manejar los tiempos de ejecución en forma adecuada.
3. Determinar los riesgos exógenos en el momento de formulación de las metas e indicadores, de manera que el cumplimiento no se vea afectado por este factor de riesgo.
4. Determinar un responsable para la revisión y consolidación de la información que se presente al Grupo de Planeación y Cooperación Técnica internacional, con el fin de evitar inconsistencias e imprecisiones en la información del Plan.
5. Utilizar verbos rectores, para que los compromisos adquiridos correspondan a metas medibles y cuantificables.
6. El Grupo de Servicios Administrativos y el Grupo de Planeación, en el momento de considerar el establecer alguna acción de mejoramiento con base en los resultados obtenidos en la evaluación y en concordancia con las oportunidades de mejoramiento propuestas por la Oficina de Control Interno, deben remitirse al procedimiento C-GC-P-04 "Procedimiento Acciones de Mejoramiento – Preventiva y Correctiva", adoptado mediante Resolución 18 0514 del 5 de mayo de 2006 del Ministerio de Minas y Energía.

7.3.14 Grupo de Sistemas⁵⁸

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación del Plan Operativo 2006 del Grupo de Sistemas, con base en la gestión realizada para su cumplimiento, obteniendo los siguientes resultados:

1. Según lo reportado por el Grupo de Sistemas en el Plan Operativo 2006, los objetivos se ejecutaron en un 104.12%, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo, según la metodología establecida.
2. De lo anterior se estableció, que tres (3) objetivos van al día en su ejecución, un (1) objetivo ya se logró y cuatro (4) están atrasados.
3. De igual forma y con respecto al riesgo de ejecución, se concluye que de las quince (15) metas establecidas, siete (7) se presentan en un nivel de riesgo Alto, siete (7) en Bajo y una (1) no tiene calificación ya que las acciones tendientes a su cumplimiento se planearon para fechas posteriores al primer semestre y el Grupo no reportó avance.
4. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las quince (15) metas fue Mediano, en decir el -4.3%, toda vez que la ejecución anual verificada de las metas fue del 58.3%, mientras que el Grupo de Sistemas reportó haber ejecutado el 54%.
5. La Oficina de Control Interno considera que la diferencia evidenciada es mayor. Esta afirmación se basa en que la metodología empleada tiene en cuenta tanto las variaciones positivas como las negativas, y al sumarse se atenuaron los resultados a favor de la dependencia, arrojando un nivel de riesgo inferior. Si la diferencia se calcula multiplicando el valor absoluto de la diferencia encontrada, por la ponderación en cada meta, se encuentra una diferencia acumulada de 18.3% que de todas maneras representa un nivel de riesgo Mediano.
6. Adicionalmente, se resalta que el Grupo reportó avances en la meta 14, cuando no debía haberlo hecho ya que su ejecución es posterior al primer semestre. Esta circunstancia pudo influir en la valoración del riesgo de ejecución tanto del objetivo relacionado a esta meta como en el general de la dependencia.

Con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la función que tiene la Oficina de Control Interno de asesorar a la Alta Dirección en la toma de decisiones, se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento** para que sean consideradas en cumplimiento

⁵⁸ Remitido al Ministro el 1º de noviembre de 2006, con memorando 2006023119. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

de lo estipulado en los literales a) y f) del numeral 1.2 "Principios de Gestión de la Calidad" de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004

1. Se recomienda que el Grupo de Sistemas, revise el indicador de la primera meta, ya que la expresión "Sistema en óptimas condiciones de funcionamiento", no permite medir el avance de la meta.
2. El Grupo debe establecer unas actividades tendientes a subsanar las fallas en el reporte de avance del Plan Operativo. Existen muchas diferencias entre lo reportado y lo verificado por la Oficina de Control Interno.

Se aconseja realizar otra verificación de la información reportada por el Grupo para un próximo trimestre dentro de esta misma vigencia, con el fin de realizarle un seguimiento a las acciones que adopte el Grupo, para subsanar las diferencias evidenciadas.

El Ministro, mediante memorando 2006025382 del 17 de noviembre de 2007, solicita tener en cuenta las recomendaciones dadas en el informe por la Oficina de Control Interno.

Los Grupos de Sistemas y de Planeación, en el momento de establecer alguna acción de mejoramiento con base en los resultados obtenidos en la evaluación y en concordancia con las oportunidades de mejoramiento propuestas por la Oficina de Control Interno, deben utilizar el formato CI-GC-P-04-F-02 denominado "Plan de Mejoramiento Institucional y por Procesos".

7.3.15 Dirección de Gas⁵⁹

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación del Plan Operativo 2006 de la Dirección de Gas, con base en la gestión realizada para su cumplimiento, obteniendo los siguientes resultados:

1. La ejecución del Plan Operativo de la Dirección de Gas, con corte a 30 de junio de 2006, y de acuerdo con la verificación realizada, presenta **un nivel de riesgo Bajo**.

A excepción del segundo objetivo: "Apoyar la formulación de políticas del sector gas para el próximo período de gobierno", que presenta un nivel de riesgo alto (50% de cumplimiento), todos los demás objetivos del Plan Operativo de la Dirección de Gas, muestran ejecuciones a la fecha, por encima del 100% de cumplimiento (el 100% equivale al porcentaje que debería haberse ejecutado a 30 de junio de 2006),

2. Según lo reportado por la Dirección de Gas en el Plan Operativo, con corte a 30 de junio de 2006, los objetivos se ejecutaron en un **143.8%**, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, según la metodología establecida.

3. De lo anterior se estableció, que tres (3)⁶⁰ objetivos van adelantados en su ejecución, dos (2)⁶¹ objetivos ya se lograron y uno (1)⁶² está atrasado, lo que significa que de los seis objetivos, cinco (5) presentan un nivel de riesgo Bajo, y uno (1) Alto.

4. De igual forma, se concluye que de las trece (13) metas establecidas, para el cumplimiento de los seis (6) objetivos, doce (12)⁶³ se encuentran en un nivel de riesgo Bajo, y una (1)⁶⁴ en Alto.

5. La Oficina de Control Interno resalta la gestión realizada por la Dirección de Gas en el primer semestre de 2006, que permitió el logro de dos (2) metas dentro del primer semestre del año, así:

⁵⁹ Remitido al Ministro el 10 de octubre de 2006, mediante Rad. 2006019315. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁶⁰ Objetivos adelantados 1, 3 y 6

⁶¹ Objetivos cumplidos 4 y 5

⁶² Objetivo atrasado 2

⁶³ Objetivos en nivel de riesgo Bajo: 1, 3, 4, 5 y 6

⁶⁴ Objetivos en nivel de riesgo Alto: 2.

- **Meta 10** "Crecimiento de la cobertura del servicio público de gas natural domiciliario en 100.000 nuevos usuarios residenciales".
- **Meta 12** "Elaboración de los términos de referencia para la contratación de los estudios de factibilidad de interconexión gasífera con Centroamérica".

6. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las trece (13) metas fue de - **3.4%**, es decir **Bajo**, toda vez que la ejecución anual verificada de las metas fue del **75.3%**, mientras que la Dirección reportó haber ejecutado el **71.9%**.

7. Con respecto a esta variación, se resalta que los reportes de avance del plan operativo que arrojaron diferencias, son los relacionados con las metas cuyo reporte depende de otras entidades ajenas al Ministerio.

8. La meta "Participación en la elaboración del documento de Plan Nacional de Desarrollo del Sector Gas", presenta un indicador de cumplimiento cuya medición de avances parciales se dificulta. La Dirección es consciente de este hecho, pero considera que el indicador elegido es el más idóneo para medir el cumplimiento de la meta, así sus reportes parciales se basen en criterios subjetivos.

Por este motivo, la Oficina de Control Interno considera que su reporte no se diferencia de lo verificado.

9. La meta 10 de "Crecimiento de la cobertura del servicio público de Gas Natural Domiciliario en 100.000 nuevos usuarios residenciales" presenta un altísimo porcentaje de cumplimiento verificado por la Oficina de Control Interno (169%).

10. Por otro lado, la Dirección tiene asignadas dos metas SIGOB, las cuales están incluidas dentro del Plan Operativo de la Dirección:

- Incremento de vehículos convertidos a Gas Natural Vehicular (GNV)
- Interconexión de redes de transporte de gas natural

En el Plan Operativo aparecen como:

- Meta 11: "Conversión de vehículos a gas natural incrementando en 42,744 los vehículos usando GNV"
- Objetivo 5: "Promover los proyectos de interconexión gasífera con las Repúblicas de Venezuela y Panamá".

Con base en los resultados, la Oficina de Control Interno propuso las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. Se depende prácticamente de indicadores de cumplimiento para la medición de la gestión de la Dirección, ya que 10 de los 13 indicadores propuestos por la Dirección son de cumplimiento. Esto dificulta la verificación de la ejecución de las metas, ya que los reportes de avances trimestrales no muestran la gestión de la Dirección sino hasta el vencimiento de la meta.

Aunque la Oficina de Control Interno es consciente de que no siempre se puede medir los avances de las metas de una forma numérica, a futuro se debe evitar que se dependa casi exclusivamente de indicadores de cumplimiento para la medición de la gestión de la Dirección.

2. Existen casos en los que la información reportada es parcial, y están quedando pendientes en los reportes los datos de algunas entidades externas que suministran información.

La Dirección debe comunicar que la información reportada es parcial, y que están pendientes los datos de algunas entidades, debido al cruce de fechas de corte con el reporte del plan; de esta manera la diferencia de información entre lo reportado y lo verificado, queda sustentada y quien revise los datos tiene claro el motivo de la diferencia.

EL Ministro, mediante radicado 2006019933 del 13 de octubre solicitó a la Dirección de Gas tener en cuenta las recomendaciones dadas por la Oficina de Control Interno.

7.3.16 Dirección de Hidrocarburos⁶⁵

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación a la Dirección de Hidrocarburos, con base en la gestión realizada para el cumplimiento de los Planes Operativos 2005 y primer semestre de 2006, obteniendo los siguientes resultados:

En relación con la Vigencia 2005.

1. La gestión adelantada por la Dirección de Hidrocarburos durante la vigencia 2005, de acuerdo con la verificación realizada a las metas trazadas en el Plan Operativo, muestra un grado de desarrollo Importante, por cuanto realmente ejecutó el **95.7%**, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**. Los resultados obtenidos indican que hubo compromiso por parte de los integrantes del equipo de trabajo, para cumplir los objetivos y metas del Plan.
2. Según lo reportado por la Dirección de Hidrocarburos en el Plan Operativo 2005, los objetivos y metas se ejecutaron en un **91.20%**, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, según la metodología establecida. De lo anterior se estableció, que dos (2) objetivos presentaron un nivel de riesgo Bajo en la ejecución, dos (2) Mediano, y un (1) Alto.
3. De igual forma, se concluye que de las doce (12) metas establecidas, para el cumplimiento de los cinco (5) objetivos, 6⁶⁶ se encuentran en un nivel de riesgo Bajo, 3⁶⁷ en Mediano y 3⁶⁸ en Alto.
4. La Oficina de Control Interno resalta la gestión realizada por la Dirección de Hidrocarburos durante la vigencia 2005, que permitió el cumplimiento del 100% en cinco (5) metas. (Metas 5, 7, 8, 9 y 10).
5. Con base en la verificación realizada por la Oficina de Control Interno, se determinó que el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las doce (12) metas fue **Bajo**, en decir el **- 4.5%**, toda vez que la ejecución real de las metas fue del **95.70%**, mientras que la Dirección reportó haber ejecutado el **91.20%**.
6. La actualización del Decreto 1895 de 1973, se encuentran en el Plan Operativo 2005 con tres indicadores, mientras que en el Plan de Mejoramiento suscrito el 04 de agosto de 2005 con la Contraloría General de la República, su cumplimiento está desagregado en doce Metas.
7. El indicador 2 "Firma Consultora contratada por parte de la Agencia Nacional de Hidrocarburos", de la Meta 1, establece compromisos que solo dependen de la gestión de terceros y no del Ministerio.
8. Con relación al indicador 1 "Contratos de Exploración y Explotación suscritos por la ANH / 30 Contratos" de la Meta 2, se observó que en el reporte del tercer trimestre del Plan Operativo 2005, se superó la meta en 6 contratos, es decir, que a 30 de septiembre se habían suscrito 36 contratos, más no se replanteó la cantidad del indicador de acuerdo con los resultados obtenidos a esa fecha, teniendo en cuenta que faltaba un trimestre de gestión.
9. Referente al diseño del Plan Operativo, se observó que los indicadores fijados para el cumplimiento de cada meta, no cuentan con peso porcentual, dando a entender que todos tienen igual ponderación en su realización. Lo anterior, no permite resaltar aquellos indicadores que tienen mayor relevancia para el cumplimiento de la meta.

La Oficina de Control Interno se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento**, en relación con los resultados de la vigencia 2005:

⁶⁵ Remitida al Ministro el 10 de octubre de 2006, mediante memorando 2006019486. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁶⁶ Metas en nivel de riesgo Bajo: 2, 5, 7, 8, 9 y 10.

⁶⁷ Metas en nivel de riesgo Mediano: 4, 6 y 11.

⁶⁸ Metas en nivel de riesgo Alto: 1, 3 y 12.

1. Se sugiere que para el cumplimiento de la Meta ⁶⁹, la Dirección de Hidrocarburos establezca en su Plan Operativo, los mismos indicadores fijados en el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría, de manera que exista coherencia y armonización entre los planes.
2. La Dirección de Hidrocarburos al momento de formular metas en su Plan Operativo, debe analizar que la ejecución dependa exclusivamente de su gestión, de manera que el cumplimiento no se vea afectado por factores de riesgo externo, es decir, de la actividad de otras entidades.
3. Cuando se supere la meta establecida durante la vigencia, la Dirección de Hidrocarburos debe proceder a replantear, en consenso con la entidad que participa en la ejecución de la meta, la cantidad del indicador de acuerdo con los resultados obtenidos, con el fin reflejar una planeación más ajustada a la gestión.
4. El Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional debe considerar ajustar el diseño del Plan Operativo, de manera que los indicadores fijados para el cumplimiento de cada meta, cuenten con peso porcentual, que permita resaltar aquellos que tienen mayor relevancia para el cumplimiento de la meta.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, la Dirección de Hidrocarburos⁷⁰ presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- En relación con la recomendación de formular metas cuya ejecución dependa exclusivamente de la gestión.

“Algunos proyectos de la Dirección están asociados al desembolso de recursos, que dadas las limitaciones presupuestales del Ministerio, debemos acudir a otras entidades para su financiación. Sin embargo la participación del Ministerio en dichos proyectos es permanente y clave en el logro de las metas, así dependamos de la firma, del aval o de la gestión de dichas entidades. Por este motivo y por ser proyectos de gran relevancia, no podemos dejar de incluirlos”.

Al respecto, la Oficina de Control Interno está de acuerdo que para cumplir con algunas metas, se hace necesario contar con los recursos financieros que asignen algunas entidades del sector. No obstante, la recomendación de esta Oficina está dada para que en la formulación de la meta se incluyan indicadores que muestren únicamente la gestión de la Dirección, como dueña del Plan Operativo, dado que el incluir acciones que dependan de terceros, puede conducir al riesgo de incumplimiento.

En relación con la Vigencia 2006.

1. La gestión adelantada por la Dirección de Hidrocarburos a 30 de junio de 2006, de acuerdo con la verificación realizada a las metas trazadas en el Plan Operativo, muestra un grado de desarrollo que aporta elementos al logro de los objetivos trazados, por cuanto realmente se ha ejecutado el **58.87%**, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**.
2. La Dirección de Hidrocarburos, de las catorce (14) metas fijadas en el Plan Operativo 2006, a 30 de junio debían estar cumplidas cinco (5)⁷¹ de ellas, de las cuales se ejecutó el **80%**⁷², ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, según la metodología establecida. Es decir, que se encuentra pendiente de cumplimiento la Meta 6, la cual con posterioridad a la fecha del avance del segundo trimestre fue reprogramada.
3. Las Metas 9 y 14 presentan un nivel de riesgo **Mediano** respecto de su ejecución, teniendo en cuenta las fechas de cumplimiento fijadas y las gestiones adelantadas por la Dirección a 30 de junio de 2006., como se muestra en el Anexo 2 “Verificación a la Ejecución y Reporte de Información por Meta 2006”, el cual forma parte integral del presente informe.

⁶⁹ “Actualizar del Decreto 1895 de 1973, acorde con la política petrolera vigente y los avances tecnológicos en materia de exploración y explotación de petróleo y gas”.

⁷⁰ Mediante correo electrónico del 5 de octubre de 2006.

⁷¹ Metas 6, 8, 10, 12 y 13.

⁷² Metas cumplidas en el 100%: 8,10, 12 y 13.

4. Los resultados de la evaluación determinaron, que en términos generales el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las catorce (14) metas fue **Bajo**, es decir el **- 0.37%**, toda vez que la ejecución real de las metas fue del **58.87%**, mientras que la Dirección reportó haber ejecutado el **58.5%**.

5. El Plan Operativo 2006 registra Metas e Indicadores cuyo cumplimiento se planea ejecutar durante vigencias posteriores⁷³.

6. La Meta 1 cuenta con siete (7) indicadores, tanto en el Plan Operativo 2006 como en el de Mejoramiento suscrito el 28 de julio de 2006 con la Contraloría General de la República, existiendo algunas diferencias en las fechas de cumplimiento pactadas.

7. Respecto de la Meta 6, el cumplimiento de los dos (2) indicadores se fijó para el 30 de junio de 2006, no obstante las acciones reportadas por la Dirección en el primer trimestre, no fueron suficientes para lograr avance alguno. Por incumplir la meta en la fecha inicialmente pactada, el nivel de riesgo de ejecución es Alto, no obstante, haberse replanteado con posterioridad al reporte del primer semestre⁷⁴.

8. En relación con la Meta 10, se observa que la Dirección no incluyó en el reporte el producto con el cual se evidencia el cumplimiento de la Meta, es decir, que no registra el número y fecha de la comunicación con la cual se envió al Ministerio de Hacienda el proyecto de Decreto.

9. La Meta 14 tiene cuatro indicadores para la vigencia 2006 y uno para la vigencia 2007, de los cuales reportan que están ejecutados los dos primeros y no se hace referencia del inicio del tercer indicador. En la formulación del indicador tres, se fijó únicamente fecha de inicio más no la de terminación, lo cual no permite determinar su cumplimiento definitivo. Conforme a lo reportado a 30 de junio de 2006 debían estar concluidos los dos primeros indicadores e iniciado el tercero, por lo cual la Oficina de Control Interno considera que esta meta se encuentra cumplida en un 50%, con un nivel de riesgo **Mediano**.

10. Analizada la Planta de Personal de la Dirección de Hidrocarburos, establecida mediante Resolución 18 0079 del 26 de enero de 2006⁷⁵, frente a la que actualmente (5 de septiembre de 2006)⁷⁶ funciona, se observa lo siguiente:

- Uno (1) Profesional Especializado 3010-20, se encuentra en vacancia definitiva, del cual según el Grupo de Gestión Humana está adelantando el trámite para ser suprimida por pensión, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Uno (1) Profesional Universitario 3020-14, se encuentran en vacancia definitiva, del cual según el Grupo de Gestión Humana está adelantando el trámite para ser suprimida por pensión, en cumplimiento de la normatividad vigente.
- Uno (1) Profesional Especializado 3010-18, se encuentra en vacancia temporal.
- Uno (1) Auxiliar Administrativo 5120-14, de libre nombramiento y remoción, presta sus servicios mas no integra la planta de esta Dirección.

El artículo 18 de la Ley 790 de 2002, sobre la supresión de cargos vacantes, establece: "Hasta el año 2006, los cargos que quedaren vacantes como consecuencia de la jubilación o pensión de vejez de los servidores públicos que los desempeñaren, serán suprimidos de conformidad con lo establecido en el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Nacional, **salvo que el cargo resultare necesario** conforme al estudio técnico que así lo justifique". (Resaltado fuera de texto)

Igualmente, la Circular Instructiva 507 de 2003, emanada en forma conjunta por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Nacional de Planeación, determinó que una de las excepciones para no proceder a la supresión del cargo por pensión, es la señalada en el numeral 1.3 "El empleo tiene asignadas funciones de dirección, supervisión y control de las unidades o áreas internas encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, los planes, los programas y los proyectos de las entidades". (Subrayado fuera de texto)

⁷³ Tales como Meta 1 Indicador 7, Meta 8 Indicadores 2 y 3, Meta 14 Indicador 5.

⁷⁴ Replanteada mediante comunicación del 24 de julio de 2006.

⁷⁵ La cual establece veintiocho (28) cargos.

⁷⁶ Conformada por veintinueve (29) cargos.

En cumplimiento de lo anterior, el Ministerio de Minas y Energía solicitó al Departamento Administrativo de la Función Pública⁷⁷, aplicar la excepción a tres cargos de la Dirección de Hidrocarburos⁷⁸, argumentando lo pertinente.

En respuesta a las anteriores solicitudes, el Departamento Administrativo de la Función Pública⁷⁹, consideró que las funciones no se encuentran enmarcadas en las excepciones a que aluden los numerales 1.1 a 1.4 de que trata la Circular 507 de 2003, por lo tanto determinó que debe procederse a la supresión de los mismos.

No obstante, los argumentos descritos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para decidir que se deben suprimir los cargos de la Dirección de Hidrocarburos, la Oficina de Control Interno considera que la decisión tomada no se ajusta a la normatividad vigente, por cuanto los citados cargos efectivamente se enmarcan en la excepción del numeral 1.3 de la dicha Circular, por las siguientes consideraciones:

- El Ministerio de Minas y Energía tiene entre sus funciones ejecutar planes y programas⁸⁰; formular políticas⁸¹; y orientar, controlar y coordinar sus entidades adscritas y vinculadas⁸², de conformidad con el artículo 59 de la Ley 489 de 1998. **(Dirección, Supervisión y Control)**

- La Dirección de Hidrocarburos tiene entre sus funciones: (1) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales **(Supervisión)**; (2) Definir políticas del subsector **(Dirección)**; (3) Reglamentar y regular las actividades del subsector **(Dirección)**; (4) Velar por la correcta y adecuada exploración y explotación de los yacimientos de hidrocarburos **(Supervisión)**; (5) Ejercer el control y vigilancia técnica de distribución de los combustibles líquidos **(Control)**; (6) Orientar, coordinar y velar por el cumplimiento de las obligaciones delegadas **(Dirección y Supervisión)**; (7) Dirigir y controlar lo relacionado con las liquidaciones por concepto de aportes al Fondo de Becas **(Dirección y Control)**; (8) Dirigir y coordinar lo relacionado con las liquidaciones por concepto del canon superficiario **(Dirección)**; y (9) Dirigir lo relacionado con las liquidaciones al impuesto por transporte, de conformidad con el artículo 12 del Decreto 070 de 2001. **(Dirección)**.

- El cargo Profesional Especializado 3010-20 de la Dirección de Hidrocarburos, tiene entre sus funciones⁸³: (1) Velar porque las labores de perforación que se realicen de acuerdo con los requisitos técnicos **(Supervisión)**; (2) Analizar los informes sobre la utilización del gas en los campos de producción y proponer los correctivos para su mejor aprovechamiento **(Supervisión)**; (3) Evaluar y emitir concepto económico y/o técnico sobre inversión extranjera **(Dirección y Control)**; (4) Verificar el cumplimiento de los requisitos de licencias y solicitudes de derechos de importación **(Supervisión)**; y (5) Verificar el cumplimiento de las normas vigentes sobre mantenimiento y conservación de instalaciones y equipos, **(Supervisión)**

- El cargo Profesional Especializado 3020-14 de la Dirección de Hidrocarburos, tiene entre sus funciones⁸⁴: (1) Velar porque las labores de perforación que se desarrollan en el país **(Supervisión)**; (2) Verificar el cumplimiento por parte de las Compañías petroleras de las disposiciones sobre el mantenimiento y conservación de instalaciones y equipos **(Control)**; (3) Presentar informes sobre exploración y explotación de hidrocarburos **(Supervisión y Control)**; (4) Verificar el cumplimiento de las normas sobre transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de los derivados del petróleo **(Control)**; (5) Estudiar y verificar los requisitos para la expedición y renovación de licencias de funcionamiento, construcción y reformas de plantas de abastecimiento **(Control)**.

11. La Dirección de Hidrocarburos, está entre las dependencias que tienen mayor carga de trabajo para dar respuesta a Derechos de Petición, dado que durante la vigencia 2005 y primer semestre de 2006 recibió mayores requerimientos de la ciudadanía.

⁷⁷ Mediante comunicación 502303 del 10 de febrero de 2005, reiterados con el oficio 504641 del 11 de marzo de 2005 y 510733 del 7 de junio de 2005.

⁷⁸ Cargos con excepción: Profesionales Especializados 3010-20 y 3010-18 y Profesional Universitario 3020-14.

⁷⁹ A través comunicaciones 2005EE2552 del 17 de marzo de 2005, 2005EE4054 del 3 de mayo de 2005 y 2005EE7987 del 1 de septiembre de 2005.

⁸⁰ Numeral 5. "Coordinar la ejecución de sus planes y programas con las entidades territoriales y prestarles asesoría, cooperación y asistencia técnica".

⁸¹ Numeral 6. "Participar en la formulación de la política del Gobierno en los temas que les correspondan y adelantar su ejecución".

⁸² Numeral 7. "Orientar, coordinar y controlar, en la forma contemplada por las respectivas leyes y estructuras orgánicas, las superintendencias, las entidades descentralizadas y las sociedades de economía mixta que a cada uno de ellos estén adscritas o vinculadas".

⁸³ De conformidad con la Resolución 8 0049 de 2001, por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.

⁸⁴ De conformidad con la Resolución 8 0049 de 2001, por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos de la Planta de Personal del Ministerio de Minas y Energía.

12. Entre enero de 2005 y junio de 2006, de un total de 1.210 Derechos de Petición, el Ministerio contestó fuera de término 13, de los cuales siete (7) corresponden a la Dirección de Hidrocarburos. De igual forma, para el mismo período, de un total de 147 Quejas y Reclamos recibidos, el Ministerio contestó fuera de término 8⁸⁵, de las cuales tres (3) corresponden a la Dirección de Hidrocarburos.

Según el Código Contencioso Administrativo, la inobservancia de los términos para resolver las peticiones es causal de mala conducta⁸⁶. De igual forma, el Código Disciplinario Único establece que le está prohibido a todo servidor público el no suministrar oportuna respuesta a las peticiones de los particulares⁸⁷.

13. La Oficina de Control Interno realizó seguimiento a las trece (13) oportunidades de mejoramiento propuestas en sus informes⁸⁸, determinando que a 15 de septiembre de 2006 y conforme a las gestiones realizadas por la Dirección, se encuentran acogidas en un 61.5%, como se muestra en el siguiente cuadro.

La Oficina de Control Interno se permite formular las siguientes **oportunidades de mejoramiento**, en relación con los resultados de la vigencia 2006:

1. Dado que las fechas de los indicadores establecidos en el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría el 28 de julio de 2006, para el cumplimiento de la Meta 1, presentan algunas diferencias, se sugiere ajustar el Plan Operativo 2006 en concordancia con el Plan de Mejoramiento, de manera que exista coherencia y armonización entre los planes. (Planteadas en la Oportunidad de Mejoramiento número 1 del Plan Operativo 2005).
2. En consideración a que los Planes Operativos se conciben para registrar las Metas e Indicadores que se planean ejecutar durante una vigencia, es decir en un año, la Dirección de Hidrocarburos no debe incluir indicadores cuyo cumplimiento está formulado para vigencias posteriores.
3. La Dirección de Hidrocarburos debe informar al Grupo de Planeación las modificaciones correspondientes al Plan Operativo, antes de la fecha de vencimiento de los indicadores planteados, con el propósito de no incurrir en incumplimiento.
4. En los avances del Plan Operativo, la Dirección de Hidrocarburos debe registrar en la columna de observaciones, la fecha y documento mediante el cual se logró el cumplimiento de la Meta, es decir el producto, para efectos de hacer el seguimiento.
5. El Ministerio debe proveer la vacante temporal del profesional especializado 3010-18 de la Dirección de Hidrocarburos, con el fin de fortalecer el equipo de trabajo de manera que se de cabal cumplimiento a su misión, para un mejor equilibrio de cargas de trabajo.
6. Se sugiere, que el Ministerio solicite al Departamento Administrativo de la Función Pública reconsiderar la decisión tomada⁸⁹, por cuanto los cargos resultan necesarios para el cumplimiento de la misión del Ministerio de Minas y Energía, ajustándose a la salvedad enunciada en el artículo 18 de la Ley 790 de 2002 y la excepción del numeral 1.3 de la Circular Instructiva 507 de 2003. Dicha solicitud, con la respectiva asesoría que presta la Oficina Asesora Jurídica y la Oficina de Control Interno, debe ir suficientemente sustentada mediante el estudio técnico que presente la Dirección de Hidrocarburos. Lo anterior, con el fin de prevenir posibles incumplimientos de las funciones asignadas a los servidores públicos de dicha dependencia, por excesivas cargas de trabajo.

⁸⁵ De las 8 Quejas y Reclamos contestadas fuera de término, 3 no reportan documento de respuesta al ciudadano.

⁸⁶ Artículo 7 Código Contencioso Administrativo, Desatención de las peticiones.

⁸⁷ Numeral 8 del artículo 35 Código Disciplinario Único, Prohibiciones.

⁸⁸ "Estado de los Elementos del Sistema de Control Interno de la Dirección de Hidrocarburos a julio de 2005" y "Evaluación Dirección de Hidrocarburos, a noviembre de 2005".

⁸⁹ Consideró que las funciones de los cargos 3010-20 y 3020-14 de la Dirección de Hidrocarburos, no se encuentran enmarcadas en las excepciones a que aluden los numerales 1.1 a 1.4 de que trata la Circular 507 de 2003, por lo tanto determinó que debe procederse a la supresión de los mismos.

7. La Dirección de Hidrocarburos, debe revisar y mejorar los controles establecidos en el procedimiento de respuesta a los Derechos de Petición y a las Quejas y Reclamos, de manera que se minimice el riesgo de atenderlos fuera del término legal establecido, evitando así el incurrir en causal de mala conducta.

Respecto de la recomendación anterior, el señor Ministro mediante memorando 2006018963 del 6 de octubre de 2006, solicitó a la Dirección de Hidrocarburos que “sea cuidadosa en las respuestas de los derechos de petición y de Quejas y Reclamos y se observe la normatividad que rige esas actuaciones”.

De igual forma, la Dirección de Hidrocarburos mediante memorando 2006019082 del 6 de octubre de 2006, dio la instrucción de “tener en cuenta, dentro del desarrollo de las actividades de todos los funcionarios de la Dirección, las mencionadas oportunidades de mejoramiento con el fin de minimizar el riesgo asociado a este tema”.

Como resultado del proceso de **validación de la evaluación**, la Dirección de Hidrocarburos⁹⁰ presentó, entre otros, los siguientes comentarios:

- En relación con la recomendación de informar sobre las modificaciones al Grupo de Planeación, antes de la fecha de cumplimiento del indicador.

“En relación con la meta 6 inicialmente establecida, esta fue modificada, se cambió por otra meta completamente diferente y fue debidamente justificado el cambio, mediante memorando del mes de julio y programada para el 31 de octubre, por lo que no se encuentra pendiente. Por lo anterior mal podría calificarse el riesgo de cumplimiento de esta meta con un grado alto, por cuanto ésta se eliminó”.

Teniendo en cuenta la observación de la Dirección de Hidrocarburos, la Oficina de Control Interno considera que el nivel de riesgo de ejecución de la meta 6, a 30 de junio de 2006, es Alto, por cuanto no se cumplió en la fecha indicada. La reprogramación solicitada por la Dirección de Hidrocarburos el 24 de julio de 2006, será tomada en cuenta para los próximos seguimientos, previo reporte del Grupo de Planeación en los avances del Plan.

Oportunidad de Mejoramiento Propuesta por la Oficina de Control Interno y Acogida por la Dirección Durante el Proceso de Auditoría, en relación con el Plan Operativo 2006.

- En consideración que a 30 de junio de 2006 no se ha suscrito el Convenio entre Ministerio de Minas y Energía – Ecopetrol - FONADE, correspondiente al indicado uno de la Meta 9, la Oficina de Control Interno sugirió revisar si posible que el segundo indicador se alcanza a ejecutar el 31 de agosto de 2006, o en caso contrario replantear la fecha.

En virtud de lo anterior, la Dirección de Hidrocarburos el 31 de agosto de 2006 solicitó al Grupo de Planeación, modificar las fechas de cumplimiento de los tres indicadores, así: 1). 30 de septiembre de 2006; 2). 31 de octubre de 2006; y 3). Del 1 de noviembre de 2006 al 28 de febrero de 2007.

- Teniendo en cuenta que la fecha de ejecución del indicador cinco de la Meta 14 es para la vigencia 2007, se sugiere tenerlo en cuenta cuando se formule el Plan Operativo 2007. Igualmente, en el indicador tres, debe fijarse la fecha de terminación con el ánimo de hacer su seguimiento.

En virtud de lo anterior, la Dirección de Hidrocarburos el 31 de agosto de 2006 solicitó al Grupo de Planeación, modificar las fechas de cumplimiento de los cinco indicadores, así: 1). 24 de abril de 2006; 2). 15 de septiembre de 2006; 3). 2 de octubre de 2006; 4). 31 de diciembre de 2006; 5). Diciembre de 2007

La Oficina de Control Interno, mediante radicado 2006027705 del 30 de noviembre de 2006, reiteró a la Dirección de Hidrocarburos y al Grupo de Planeación informar sobre el establecimiento de alguna acción de mejoramiento, para lo cual dio plazo hasta el 18 de diciembre de 2006.

La Dirección de Hidrocarburos dio respuesta a la anterior solicitud el 18 de diciembre de 2006, mediante radicado 2006030371, manifestando que establecerían una Acción de Mejoramiento Correctiva relacionada con el tema de las vacancias existentes, para lo cual diligenciarían el respectivo procedimiento y nos informaría dentro de los términos de tiempo establecidos.

⁹⁰ Mediante correo electrónico del 5 de octubre de 2006.

7.3.17 Dirección de Minas⁹¹

La Oficina de Control Interno efectuó la evaluación a la Dirección de Minas, con base en la gestión realizada para el cumplimiento del Plan Operativo 2006 y seguimiento a las funciones delegadas, obteniendo los siguientes resultados:

- En términos generales la gestión adelantada por la Dirección de Minas a 30 de septiembre de 2006, de acuerdo con la verificación realizada a las metas trazadas en el Plan Operativo, muestra un grado de desarrollo que aporta elementos al logro de los objetivos trazados, por cuanto realmente se ha ejecutado el 70.80%, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo.
- La Dirección de Minas manifestó⁹² que los "Lineamientos de Política Minera", fueron aprobados por el Consejo Asesor de Política Minera⁹³. En relación con dicha aprobación, es necesario precisar que las funciones⁹⁴ del Consejo Asesor de Política Minera, el cual es un Cuerpo Colegiado, no lo faculta para **aprobar**, pues sus competencias son las de recomendar, rendir concepto, proponer los lineamientos, formular recomendaciones y designar.
- Cuando el Ministro asume su papel como máxima autoridad en el Ministerio de Minas y Energía, ejerce las funciones establecidas en la Ley 489 de 1998 y en especial las contempladas en el numeral 10 del artículo 5º del Decreto 70 de 2001, que le establece la función de "Formular la Política Nacional en materia de minas, ...". En el anterior contexto, le corresponde al Ministro evaluar las recomendaciones propuestas por el Consejo Asesor de Política Minera y tomar la decisión de adoptar formalmente la política a través de un mecanismo idóneo.
- La Dirección de Minas fijó ejecutar durante la vigencia 2006 tres (3) metas enmarcadas en un (1) solo Objetivo. Los resultados de la evaluación a las metas, se muestran a continuación.
- Para el cumplimiento de las tres (3) metas fijadas se establecieron seis (6) indicadores, de los cuales, a 30 de septiembre de 2006, debían estar cumplidos tres (3)⁹⁵ de ellos, de acuerdo con lo programado en el Plan. De lo anterior se evidenció, que se ejecutaron los tres indicadores, es decir, el 100%⁹⁶, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, como se muestra en el Anexo 1 "Verificación a la Ejecución y Reporte de Información por Meta 2006", el cual forma parte integral del presente informe.
- En términos generales el nivel de riesgo a la variación en el reporte de información de las tres (3) metas fue **Bajo**, es decir el **3.95%**, toda vez que la ejecución real de las metas fue del 70.80%, mientras que la Dirección reportó haber ejecutado el 73.60%, como se observa en el siguiente cuadro.

NIVEL DE RIESGO AL REPORTE DE LA INFORMACIÓN 2006

NÚMERO DE LA META	PONDERACIÓN DE LA META	% EJECUCIÓN REPORTADA POR LA DEPENDENCIA	% EJECUCIÓN VERIFICADA POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	% VARIACIÓN (REPORTADA VS VERIFICADA)	NIVEL DE RIESGO AL REPORTE DE INFORMACIÓN (RELACIONADO CON LA VARIACIÓN %)
META 1	34%	25,5	25,5	0	0,00% BAJO
META 2	33%	23,3	16,5	6,8	41,21% ALTO
META 3	33%	24,8	28,8	-4	-13,89% MEDIO
TOTAL	100,00%	73,6	70,8	2,8	3,95% BAJO

⁹¹ Remitido al Ministro el 27 de diciembre de 2006, mediante radicado 2006031934. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

⁹² Mediante memorando 2006018945 del 6 de octubre de 2006.

⁹³ Mediante Acta N° 7 del 13 de junio de 2005.

⁹⁴ Establecidas en el artículo 344 de la Ley 685 de 2001.

⁹⁵ Indicadores que debían estar cumplidos: 1, 3 y 5.

⁹⁶ Indicadores cumplidos en el 100%: 1, 3 y 5.

7. En relación con los documentos de las políticas de "Administración del Recurso Minero", "Promoción del País Minero" y "Política de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad del Sector Minero", se estableció que carecen de firma⁹⁷, fecha de elaboración y paginación⁹⁸.

8. La Dirección de Minas manifestó en relación con las políticas de "Administración del Recurso Minero", "Promoción del País Minero" y "Mejoramiento de la Productividad y Competitividad del Sector Minero", que "Una vez finalice dicha socialización se podrá someter a consideración del Ministro de Minas y Energía y evaluar la necesidad de que dichas políticas sean o no adoptadas mediante acto administrativo, y en caso de considerarse necesario su adopción formal, definirá el tipo de acto administrativo más conveniente".

9. Es pertinente anotar que la actividad adelantada por la Dirección de Minas, de poner las Políticas **en consideración o discusión** con gremios e instituciones del sector minero, se considera como un mecanismo participativo adecuado.

No obstante lo anterior, una vez surtido este trámite, el Ministro a través de cualquier medio documentado, debe proceder a adoptar formalmente la política y posteriormente la Dirección de Minas deberá realizar la socialización pertinente.

10. La Meta 1 establece "Una Política de Administración de Recurso Minero formulada e **implementada mediante delegación**" (Negrilla fuera de texto), implica que uno de los indicadores para su cumplimiento es la implementación a través de delegación. No obstante, la Dirección de Minas aduce que no se requiere realizar de manera expresa, la delegación de la implementación de la política, por cuanto en la Resolución de Delegación de la Administración del Recurso Minero del año 2003, ya se realizó en Ingeominas y con otros actos administrativos posteriores, en algunas Gobernaciones.

Indistintamente de la situación expresada, el Ministerio tiene la responsabilidad de comunicar a sus entidades delegadas, las nuevas directrices, lineamientos y políticas en materia de Administración del Recurso Minero.

11. La Meta 2 establece "Una Política de Promoción del País Minero formulada e **implementada mediante delegación**" (negrilla fuera de texto), implica que uno de los indicadores para cumplirla es la implementación a través de delegación. Al respecto, la Dirección de Minas manifestó que la implementación de la política no ha sido delegada, pues en el momento se encuentra en el proceso de tomar la decisión de quien la va a implementar. Lo anterior nos permite concluir que la meta fijada, respecto de la "implementación mediante delegación", quedó en términos no alcanzables para la vigencia 2006.

12. Teniendo en cuenta que no se ha definido quien va a implementar la política de Promoción del País Minero, la Dirección de Minas no ha realizado los Informes Consolidados de Seguimiento a la Política de Promoción del País Minero, que es el segundo indicador de esta política.

13. La Meta 3 establece "Una Política para el Mejoramiento de la Competitividad y Productividad de la Actividad Minera, Formulada e **Implementada**" (negrilla fuera de texto), lo cual implica que uno de los indicadores para cumplirla es la implementación.

Al respecto, la Oficina de Control Interno preguntó a la Dirección de Minas lo siguiente: *La implementación de esta política se formuló para ejecutar durante la vigencia 2006, no obstante la Dirección de Minas informó en el avance del segundo trimestre, que el proyecto de inversión para su realización fue asignado por el DNP para la vigencia 2007. Lo anterior da a entender, ¿que la implementación se reprogramará para la vigencia 2007?*

La Dirección de Minas respondió: "Aclaremos que el compromiso de la Dirección de Minas para el año 2006 fue la socialización de la política con al menos el 50% de los actores principales. El proyecto de inversión presentado para acceder a recursos de inversión del presupuesto general

⁹⁷ La Política de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad del Sector Minero, tiene firma de quien hizo la versión.

⁹⁸ De conformidad con lo establecido en el literal C) del numeral 4.2.3 y numeral 7.5.3 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.

de la Nación de la vigencia 2007, tiene como propósito **comenzar la implementación de la política**". (Negrilla fuera de texto)

De lo anterior se deduce, que durante la vigencia 2006 no se ha iniciado la implementación de dicha política⁹⁹, por cuanto esta comenzará en la vigencia 2007 con los recursos del proyecto de inversión solicitados ante el Departamento Nacional de Planeación - DNP.

14. Como producto del estudio realizado, se describieron¹⁰⁰ veintitrés (23) situaciones presentadas en desarrollo de la delegación de funciones del Ministerio de Minas y Energía a INGEOMINAS y en algunas Gobernaciones¹⁰¹, de los cuales se deduce que existe incumplimiento por parte de los delegatarios (INGEOMINAS y Gobernaciones) de las funciones mineras delegadas, de conformidad con lo establecido en las Resoluciones y Convenios Interadministrativos.

15. Las Resoluciones de Delegación, enuncian que el Ministerio de Minas y Energía en cualquier tiempo podrá reasumir la competencia delegada. De igual forma, los Convenios Interadministrativos, advierten que en caso de persistir falencias en el cumplimiento de las funciones delegadas, las mismas serán reasumidas por este Ministerio.

16. Entre los principios y reglas generales que deben tener en cuenta los Ministerios para renovar su organización, se encuentran los enunciados en los literales a) y e) del artículo 54 de la Ley 489 de 1998, así: a) Deberán responder a la necesidad de hacer valer los principios de eficiencia y racionalidad de la gestión pública, en particular, **evitar la duplicidad de funciones**; e) Se deberá garantizar que exista la debida armonía, coherencia y **articulación entre las actividades** que realicen cada una de las dependencias, de acuerdo con las competencias atribuidas por la ley, para efectos de la formulación, ejecución y evaluación de sus políticas, planes y programas, **que les permitan su ejercicio sin duplicidades ni conflictos**;

17. Los numerales 1 y 24 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, establecen que es deber de todo servidor público hacer cumplir las funciones y las órdenes superiores; y denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento.

El numeral 5.10 del "Procedimiento Seguimiento a la Función Delegada de Administración del Recurso Minero"¹⁰², a cargo de la Dirección de Minas establece que "Se elaborará un oficio para cada delegada comentando los aspectos más relevantes del informe anual, y los puntos de mejoramiento. En caso de que el informe demuestre un comportamiento bastante distante de los estándares esperados, se le solicitará a la delegada un plan de acción, **so pena de retirar la delegación**. El término para la implementación del plan de acción dependerá de las medidas correctivas a establecer". (Negrilla fuera de texto)

18. El Ministerio de Minas y Energía delegó en INGEOMINAS funciones mineras mediante Resoluciones 18 0074, 18 0602 y 18 0869 de 2004, en virtud de las cuales se suscribió el Convenio GSA – 12 del 25 de agosto de 2004. De igual forma se delegaron otras funciones mediante Resolución 18 1756 del 23 de diciembre de 2004, de la cual no se conoce adición al Convenio en mención.

19. El Ministerio modificó¹⁰³ la conformación de la Planta Estructural de la Dirección de Minas, asignando once (11) cargos, sin embargo, se observa que la Planta Estructural¹⁰⁴ no coincide con la Planta Funcional, por lo siguiente: Un (1) Auxiliar Administrativo 4044-13 de la Planta Estructural, no figura en la Planta Funcional; y Un (1) Auxiliar de Servicios Generales 4064-13 de la Planta Funcional, no figura en la Planta Estructural, es decir, que la planta de empleos asignada a la Dirección de Minas mediante resolución, es diferente a la planta de personal que actualmente presta sus servicios en esta dependencia.

⁹⁹ Política para el Mejoramiento de la Productividad y Competitividad de la Actividad Minera, Formulada e Implementada.

¹⁰⁰ Situaciones descritas en el Informe MME-DOC-034-2006, de la Oficina de Control Interno.

¹⁰¹ Funciones delegadas en Gobernaciones: Tramitación y otorgamiento de títulos mineros, así como la vigilancia y control de ejecución de los mismos.

¹⁰² Adoptado por el Ministerio de Minas y Energía mediante Resolución 18 0514 del 5 de mayo de 2006.

¹⁰³ Mediante Resolución 18 0079 del 26 de enero de 2006.

¹⁰⁴ A 31 de octubre de 2006.

20. Según el Circuito de Gestión actualizado por la Dirección de Minas¹⁰⁵, desarrolla su misión en cincuenta y un (51) actividades, sin embargo, en el Plan Operativo 2006 esta se ejecuta en treinta y cuatro (34) actividades, dicha diferencia dificulta hacer el seguimiento a toda la gestión realizada por la dependencia.

21. Para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, el Sistema de Información y Seguimiento a Metas de Gobierno – SIGOB, contempla legalizar 270 minas durante la vigencia de 2002 - 2006, a cargo de la Dirección de Minas. No obstante las gestiones adelantadas por INGEOMINAS y este Ministerio, solo se han legalizado 4 en la vigencia 2006, con un avance del 1.78%¹⁰⁶, por lo cual el nivel de riesgo en el cumplimiento de la meta SIGOB es **Alto**.

22. En el Plan de Mejoramiento 2006 suscrito con la Contraloría General de la República, a cargo de la Dirección de Minas se estableció en la acción correctiva 29, “Dar directrices a los responsables directos de la legalización minera y hacer seguimiento al cumplimiento de las metas”. Dicha acción se encuentra Cumplida¹⁰⁷.

23. La Dirección de Minas, de acuerdo con la normatividad vigente, contestó fuera de término un Derecho de Petición entre enero y noviembre de 2006. Respecto a este Derecho de Petición, la Dirección de Minas le informa al peticionario que éste fue devuelto al INGEOMINAS por ser de su competencia.

Según el Código Contencioso Administrativo, la inobservancia de los términos para resolver las peticiones es causal de mala conducta¹⁰⁸. De igual forma, el Código Disciplinario Único establece que le está prohibido a todo servidor público el no suministrar oportuna respuesta a las peticiones de los particulares¹⁰⁹.

24. Según la base de datos suministrada por el Grupo de Participación Ciudadana, la Dirección de Minas contestó, entre enero y noviembre de 2006, todas las Quejas y Reclamos formulados por la ciudadanía en el tiempo establecido por la normatividad vigente.

25. En la página Web del Ministerio, en la sección “Normatividad” y “Subsector de Minas”, no se encuentran publicados¹¹⁰ la Resolución 18 1425 de 2003, Delegación de Caldas; Resolución 18 0602 del 2004, Delegación INGEOMINAS; Resolución 18 1529 de 2004, Delegación de Caldas; el Decreto 1160 y la Resolución 18 0986 de 2006, Derecho de Prelación en Caso de Empate. Cada área organizacional es responsable por el contenido y actualización de su sección.

El numeral 37 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, señala que es deber de todo servidor público “Crear y facilitar la operación de mecanismos de recepción y emisión permanente de información a la ciudadanía, que facilite a esta el conocimiento periódico de la actuación administrativa...”.

26. En el Mapa de Riesgos actualizado por la Dirección de Minas¹¹¹, se formularon diez (10) Objetivos Estratégicos, para ser ejecutados en cuarenta y un (41) actividades, identificando cincuenta y siete (57) Riesgos, los cuales cuentan con cincuenta y ocho (58) controles, estableciendo sesenta y tres (63) Acciones de Mejoramiento. Sin embargo, el Circuito de Gestión¹¹² de la Dirección de Minas ejecuta su misión a través de cincuenta y un (51) actividades, dando a entender que hace falta la identificación de los riesgos de algunas actividades.

Teniendo en cuenta que todo proceso es susceptible de mejoramiento y en cumplimiento de nuestra función de asesorar al Ministerio de Minas y Energía, presentamos las siguientes

¹⁰⁵ Mediante memorando 2006000342 del 2 de junio de 2006.

¹⁰⁶ Según consulta realizada por la Oficina de Control Interno en la página web del SIGOB el 24 de noviembre de 2006.

¹⁰⁷ según Informe de Seguimiento MME.OCI. 030-2006 realizado por la Oficina de Control Interno, a 30 de septiembre de 2006.

¹⁰⁸ Artículo 7 Código Contencioso Administrativo, Desatención de las peticiones.

¹⁰⁹ Numeral 8 del artículo 35 Código Disciplinario Único, Prohibiciones.

¹¹⁰ Verificado en la página web del Ministerio de Minas y Energía, el 28 y 29 de noviembre de 2006.

¹¹¹ Mediante memorando 2006020818 del 20 de octubre de 2006

¹¹² Actualizado mediante memorando 2006000342 del 2 de junio de 2006.

oportunidades de mejoramiento para que sean consideradas por las áreas organizacionales competentes:

1. El Ministro, como máxima autoridad del Ministerio de Minas y Energía, debe aprobar¹¹³ los "Lineamientos de Política de Estado Sector Minero" mediante cualquier medio escrito que evidencie su adopción. Lo anterior, teniendo en cuenta que estos fueron puestos en consideración del Consejo Asesor de Política Minera¹¹⁴.
2. El Grupo de Planeación debe considerar ajustar el diseño del Plan Operativo, de manera que los indicadores fijados para el cumplimiento de cada meta, cuenten con peso porcentual, que permita resaltar aquellos que tienen mayor relevancia para el cumplimiento de la meta y facilite el seguimiento y control a los mismos.
3. Los documentos de política que produzca la Dirección de Minas, deben cumplir los requisitos de existencia (fecha y firma), de trazabilidad y de control, en cumplimiento del literal C) del numeral 4.2.3 y numeral 7.5.3 de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.
4. El Ministro de Minas y Energía debe proceder a adoptar las tres políticas del Sector de Minas, a través de cualquier medio documentado y luego realizar la respectiva socialización por parte de la Dirección de Minas.
5. En relación con la "implementación mediante delegación" de la Política de Administración del Recurso Minero, de la Meta 1 del Plan Operativo 2006, la Dirección de Minas debe comunicar a sus entidades delegadas las nuevas directrices, lineamientos y políticas en materia de Administración del Recurso Minero.

A lo anterior, la Dirección de Minas cometa¹¹⁵ que "los lineamientos contenidos en la Política de Administración del Recurso Minero tienen dos orientaciones: una, definir los criterios técnicos, jurídicos, económicos y administrativos para delegar la administración del recurso minero, y otro, para evaluar la forma como las delegadas vienen ejecutando esa función delegada. En razón a que el documento de política no involucra nuevas directrices, si no que recoge los mecanismos de seguimiento y los criterios de delegación, en su momento no encontramos necesario el envío del documento a las delegadas. No obstante, después de una revisión que se hará a las políticas en el año 2007, procederemos a darles la publicidad sugerida".

6. La Dirección de Minas, al momento de formular una meta, debe hacerlo de manera precisa para no incluir actividades que no alcance a realizar, tales como la "implementación mediante delegación" de la Política de Promoción del País Minero, de la Meta 2 del Plan Operativo 2006, lo cual definirá con posterioridad.
7. Dado que el Plan Operativo es un instrumento dinámico y flexible, la Dirección de Minas debe analizar con anticipación, si las metas e indicadores fijados para una vigencia son alcanzables, de manera que existan elementos para solicitar al Grupo de Planeación y Cooperación Técnica Internacional los ajustes pertinentes, para evitar incurrir en posibles incumplimientos. Lo anterior, teniendo en cuenta que los informes de seguimiento relacionados con el Indicador dos de la Meta dos, aún no se han elaborado, por cuanto falta implementar la Política de Promoción del País Minero.
8. La Dirección de Minas, al momento de formular una meta, debe hacerlo de manera precisa para no incluir actividades que no alcance a realizar, tales como la "implementación" de la Política para el Mejoramiento de la Productividad y Competitividad de la Actividad Minera, de la Meta 3 del Plan Operativo 2006, lo cual realizará con posterioridad.
9. El Ministerio de Minas y Energía debe analizar, de manera inmediata, la conveniencia de mantener o reasumir las funciones delegadas en INGEOMINAS y en las Gobernaciones, en consideración a las observaciones presentadas en los informes de visita tanto de la Dirección

¹¹³ En concordancia con las funciones establecidas en la Ley 489 de 1998 y en especial las contempladas en el Decreto 70 de 2001, donde en el numeral 1 del artículo 5, le establece la función de "Formular la Política Nacional en materia de minas,"

¹¹⁴ Mediante Acta N° 7 del 13 de junio de 2005. Nota: El Consejo Asesor de Política Minera no es competente para aprobar, de conformidad con lo establecido en el artículo 344 de la Ley 685 de 2001.

¹¹⁵ Según memorando 2006031656 del 26 de diciembre de 2006. En cumplimiento del proceso de validación del informe.

de Minas como de la Oficina Asesora Jurídica y a las Quejas y Derechos de Petición presentados por la ciudadanía.

Al respecto, la Dirección de Minas cometa¹¹⁶ que “efectivamente, se le recomendó al Ministro prolongar las resoluciones de delegación sólo hasta mediados del año, en tanto se toma una decisión de fondo frente a las delegaciones”.

10. El Ministerio de Minas y Energía debe tomar las acciones pertinentes, en relación con las recomendaciones realizadas por la Dirección de Minas, en relación con la presencia de una sola autoridad delegataria minera en los Departamentos de Norte de Santander, Boyacá y Cesar.

11. En caso que el Ministerio de Minas y Energía determine que hay incumplimiento reiterado de las funciones mineras por parte de los delegatarios (INGEOMINAS o Gobernaciones), debe poner en conocimiento dichas situaciones ante las autoridades competentes de manera inmediata, en cumplimiento de la Ley 734 de 2002.

12. El Ministerio de Minas y Energía debe poner en conocimiento ante los organismos competentes, el hecho de que la Gobernación de Antioquia no está dando cumplimiento a Decreto 1160 y la Resolución 18 0986 de 2006.

13. En caso que el Ministerio de Minas y Energía decida continuar con la delegación de las funciones minera en INGEOMINAS y Gobernaciones, es prioritario implementar un programa de capacitación y formación, de manera frecuente y permanente, a los funcionarios de las delegadas, sobre la aplicación de la normatividad minera, contenciosa administrativa, ley de archivo, ley antitrámites y ley disciplinaria, así como la observancia de conceptos, circulares y demás directrices expedidos por este Ministerio. De igual manera, sobre la forma idónea de realizar el control y la fiscalización minera, y los mecanismos de agilización de trámites, con el fin de mejorar la prestación del servicio.

Sobre la recomendación, la Dirección de Minas cometa¹¹⁷ que “consideramos muy acertada la recomendación..., sin embargo, la Dirección de Minas ha presentado proyectos para acceder a recursos de inversión, cuyo objetivo es justamente el por usted planteado, pero ha sido rechazado de manera categórica por el Departamento Nacional de Planeación. Y en el marco de las limitaciones de recursos económicos y humanos en el Ministerio de Minas y Energía, sólo hemos podido programar do (2) encuentros con las delegadas en el año”.

14. La Dirección de Minas debe considerar, cuando el tema lo amerite, invitar a la Oficina de Control Interno a las reuniones que sostenga con las delegadas, con el propósito de que ésta cumpla con su función de asesoría.

15. La Dirección de Minas debe proceder a revisar, si las funciones delegadas en INGEOMINAS mediante la Resolución 18 1756 del 23 de diciembre de 2004 se encuentran contenidas en algún otrosí al Convenio GSA – 12 del 25 de agosto de 2004, por cuanto la mencionada Resolución fue posterior a dicho Convenio.

16. Se sugiere que el Ministerio ajuste la Resolución 18 0079 de 2006, sobre la distribución de los cargos de la Planta de Personal asignada a la Dirección de Minas, conforme a las necesidades del servicio.

Adicionalmente, la Dirección de Minas cometa¹¹⁸ que “estamos de acuerdo en que debe haber un reajuste a la planta de personal asignada a la Dirección de Minas, conforme a las necesidades del servicio, razón por la cual hemos solicitado reiteradamente a la secretaría General del Ministerio un incremento de dicha planta. Hemos elaborado unas primeras cargas de trabajo, pero estamos en proceso de ajuste, de acuerdo con las funciones que consideramos debemos asumir desde el Ministerio de Minas y Energía, y conforme también al incremento en la demanda de servicios por parte de los usuarios”.

¹¹⁶ Según memorando 2006031656 del 26 de diciembre de 2006. En cumplimiento del proceso de validación del informe.

¹¹⁷ Según memorando 2006031656 del 26 de diciembre de 2006. En cumplimiento del proceso de validación del informe.

¹¹⁸ Según memorando 2006031656 del 26 de diciembre de 2006. En cumplimiento del proceso de validación del informe.

17. La Dirección de Minas, debe proceder a incluir en el Plan Operativo 2006 todas las actividades descritas en el Circuito de Gestión ajustado el 2 de junio de 2006, con el fin de contribuir con el seguimiento y reflejar la gestión que realiza la dependencia para lograr una valoración más precisa de las cargas de trabajo.

18. El Ministerio de Minas y Energía debe proceder de manera inmediata a replantear la estrategia hasta hoy implementada, con el fin de lograr la meta establecida en el SIGOB de legalizar 270 minas durante el cuatrienio 2002 – 2006.

Al respecto, la Dirección de Minas cometa¹¹⁹ que “no compartimos el concepto de la necesidad de replantear la estrategia implementada hasta hoy para cumplir la meta SIGOB de legalización, porque los problemas asociados al cumplimiento de la meta están relacionados con las fechas de presentación del 63% de las solicitudes de legalización (finalizando año 2004), la imposibilidad de dimensionar el programa hasta que no se conociera el número total final, y la consecución de recursos, porque no ha sido consecuente la entrega de recursos de inversión con el tamaño del programa, realizadas de acuerdo a dicha dimensión”.

La Oficina de Control Interno se mantiene en la recomendación sugerida, por cuanto es evidente que la estrategia hasta hoy implementada no ha arrojado resultados satisfactorios, si se tiene en cuenta que el avance de la legalización de minas es del 1.78% entre la vigencia de 2002 – 2006.

19. La Dirección de Minas, debe publicar toda la normatividad vigente en relación con su Sector, en cumplimiento del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, de manera que permita facilitar la consulta y seguimiento por parte de la ciudadanía.

20. La Dirección de Minas, debe proceder a revisar las actividades descritas en el Mapa de Riesgos frente a las del Circuito de Gestión, con el fin de que exista coherencia y se identifiquen todos los riesgos asociados a la ejecución de las actividades.

En atención a las comunicaciones 2007002524 del 23 de enero de la Dirección de Minas y 2007005743 del 12 de febrero de 2007 del Ministro, mediante las cuales se realizan algunos comentarios y consideraciones en relación con las oportunidades de mejoramiento propuestas por esta Oficina en la Evaluación a la Dirección de Minas, vigencia 2006, la Oficina de Control Interno puntualizó lo siguiente:

1. La evaluación a la Dirección de Minas, se desarrolló teniendo en cuenta las normas internacionales de auditoría generalmente aceptada y el procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de la Calidad, el cual incluyó la **validación por parte de la respectiva Dirección antes de su publicación**.
2. Esta Oficina coincide tal y como se evidencia en el informe, con los planteamientos del Despacho del Ministro, de establecer las siguientes acciones: (1) Revisar toda la estructura y funcionamiento de la institucionalidad minera y la administración del recurso minero, para tomar decisiones – OM9; y (2) Analizar toda la institucionalidad minera para tomar las decisiones bajo un único esquema, sobre la presencia de una sola autoridad delegataria minera en los Departamentos de Norte de Santander, Boyacá y Cesar – OM10.
3. Vemos con agrado que la Dirección de Minas en aras del mejoramiento continuo, consideró en su comunicación del 23 de enero de 2007, el establecer acciones tendientes a acoger catorce (14) oportunidades de mejoramiento de las veinte (20) propuestas por esta Oficina, al enunciar textualmente lo siguiente:
 - 3.1 Esta Dirección acogerá la recomendación de la Oficina de Control Interno en el primer trimestre de 2007, para que los documentos de política tengan incorporada en su cuerpo no solo la paginación, sino también la fecha de elaboración, firma de quien las elaboró y firma de la Directora de Minas. [OM3. Los documentos de política deben cumplir los requisitos de existencia, trazabilidad y control].

¹¹⁹ Según memorando 2006031656 del 26 de diciembre de 2006. En cumplimiento del proceso de validación del informe.

- 3.2 Después de una revisión que se hará a las políticas en el año 2007, procederemos a darles la publicidad sugerida. [OM5. Comunicar a las entidades delegadas las nuevas directrices, lineamientos y políticas en materia de Administración del Recurso Minero].
- 3.3 En el Plan Operativo de la Dirección de Minas del año 2007, se incluirá la continuación de dicha ejecución. [OM6. Implementación de la Política de Promoción del País Minero].
- 3.4 Dicho proyecto fue aprobado [DNP] y su ejecución se iniciará en el año 2007, y continuará en los años subsiguientes; luego, la ejecución real solamente comenzará en el año 2007. [OM8. Implementación o ejecución de la Política de Mejoramiento de la Productividad y Competitividad del Sector Minero].
- 3.5 Efectivamente, se le recomendó al Ministro prolongar las resoluciones de delegación sólo hasta mediados del año, en tanto se toma una decisión de fondo frente a las delegaciones. Tomar una decisión de fondo en torno a la estructura y funcionamiento de la institucionalidad minera y la administración del recurso minero. [OM9. Analizar la conveniencia de mantener o reasumir las funciones delegadas en INGEOMINAS y las Gobernaciones].
- 3.6 Depende del esquema de administración del recurso minero que finalmente se adopte. [OM10. Presencia de una sola autoridad delegataria minera en los Departamentos de Norte de Santander, Boyacá y Cesar].
- 3.7 Luego de los diagnósticos hechos, se tienen elementos para proponer un nuevo esquema para la administración del recurso minero, o mejorar de fondo el esquema actualmente implementado; situación que hará parte de las actividades de la Dirección de Minas en el año 2007. [OM11. Poner en conocimiento ante las autoridades competentes, los incumplimientos reiterados de las funciones mineras por parte de los delegatarios]
- 3.8 Consideramos muy acertada la recomendación. [OM13. Implementar un programa de capacitación y formación, de manera frecuente y permanente, a los funcionarios de las delegadas].
- 3.9 La Dirección de Minas, cuando lo considere necesario, extenderá invitación a la Oficina de Control Interno para el desarrollo de las capacitaciones programadas para las delegadas con administración del recurso minero. [OM14. Invitar a la Oficina de Control Interno a las reuniones que sostenga con las delegadas, con el propósito de que ésta cumpla con su función de asesoría].
- 3.10 La Dirección de Minas procederá a revisar en el primer semestre de 2007 lo señalado por la Oficina de Control Interno, luego de lo cual se definirá si se debe realizar algún ajuste al respecto. [OM15. Otrosí al Convenio GSA – 12 de 2004, que contenga las funciones delegadas en INGEOMINAS mediante Resolución 18 1756 de 2004].
- 3.11 Esta recomendación será tenida en cuenta en la elaboración del Plan Operativo 2007. [OM17. Incluir en el Plan Operativo todas las actividades descritas en el Circuito de Gestión].
- 3.12 La Dirección de Minas evaluará en el tercer trimestre de 2007, la recomendación de la Oficina de Control Interno, a la luz de los resultados del avance en el Programa de Legalización a 30 de junio de 2007. [OM18. Legalización de 270 minas].
- 3.13 Existen algunas normas que no han sido publicadas por el poco personal disponible en la Dirección y las altas cargas de trabajo de la dependencia. [OM19. Publicar toda la normatividad vigente en relación con su sector].
- 3.14 Esta recomendación será tenida en cuenta al momento de la revisión que se hará al Mapa de Riesgos en el año 2007. [OM20. Identificar todos los riesgos asociados a las actividades descritas en el Circuito de Gestión].

Con base en lo anterior, quedamos a la espera para que se concreten las acciones de mejoramiento que ustedes estimen conveniente.

4. Las instrucciones impartida por su Despacho han sido las de analizar las oportunidades de mejoramiento propuestas por los órganos e instancias de control externos e internos, y establecer las acciones de mejoramiento a que haya lugar.
5. Tanto el Despacho del Ministro como la Dirección de Minas y el Grupo de Planeación al momento de considerar el formular alguna acción de mejoramiento, con base en las oportunidades de mejoramiento planteadas por esta Oficina en el Informe de Evaluación de

la Dirección de Minas, deben utilizar el formato CI-GC-P-04-F-02 denominado “*Plan de Mejoramiento Institucional y por Proceso*”¹²⁰ del Sistema de Gestión de la Calidad, el cual se anexa.

6. Una vez diligenciado el formato, debe ser remitido a la Representante de la Alta Dirección para lo su competencia, con copia a esta Oficina para el respectivo seguimiento, en un término de treinta (30) días hábiles a partir de recibido la presente comunicación, es decir, para el 30 de marzo de 2007. En caso que las áreas organizacionales consideren no adoptar acción alguna, igualmente deben manifestarlo por escrito en el mismo término de tiempo.

Esta Oficina prestará la asesoría que sea requerida por las áreas organizacionales en el diligenciamiento del citado instrumento.

El Ministro, respecto de la Evaluación de la Dirección de Minas, mediante radicado 2007005743 del 12 de febrero de 2007 señaló algunas consideraciones, las cuales se le aclararon el 15 de febrero de 2007, con memorando 2007006755, comunicación en la que además se dijo que respecto de las catorce (14) Oportunidades de Mejoramiento que la Dirección de Minas estableció acoger de las veinte (20) propuestas por esta Oficina, debe diligenciar el formato de procedimiento existente para tal fin y enviarlo hasta el 30 de marzo de 2007.

La Dirección de Minas mediante memorando 2007014604 del 30 de marzo de 2007, remitió el Plan de Mejoramiento suscrito y algunos comentarios, los cuales serán objeto de seguimiento por parte de esta Oficina.

7.3.18 Convenios Eléctricos 1993 – 1999¹²¹

La Oficina de Control Interno realizó la evaluación del Estado de los Convenios Eléctricos suscritos por el Ministerio de Minas y Energía entre 1993 y 1999, teniendo en cuenta las gestiones realizadas por la Oficina Asesora Jurídica, la Dirección de Energía y el ente ejecutor, a 21 de marzo de 2007.

1. A 21 de marzo de 2007, se han liquidado 189 convenios¹²², que corresponde al 92.20% del total de los convenios objeto de análisis.

ESTADO	NIVEL DE RIESGO	A 31 DE DICIEMBRE DE 2006	%
LIQUIDADOS	BAJO	189	92.20%
LIQUIDADOS		161	78.54%
ARCHIVADO POR INEJECUCION		5	2.44%
AUTO DE ARCHIVO		5	2.44%
TITULO EJECUTIVO		17	8.29%
RECURSO DE REPOSICION EN ESTUDIO		1	0.49%
LIQUIDABLES	MEDIANO	6	2.93%
ACTA PENDIENTE DE FIRMAS		3	1.46%
PENDIENTE RESOLUCION DE INEJECUCION		1	0.49%
PENDIENTE DE REINTEGROS		1	0.49%
CON VIABILIDAD JURÍDICA Y TÉCNICA PARA LIQUIDAR		1	0.49%
CRITICOS	ALTO	10	4.88%
CRITICO		10	4.88%
TOTAL		205	100.00%

2. Hay 6 convenios que están pendientes de liquidar¹²³, y cuya finalización de dicho proceso es viable. La proporción en relación con el total de convenios es de 2.93%.

¹²⁰ Correspondiente al procedimiento CI-GC-P-04 “Acciones de Mejoramiento – Preventiva y Correctiva”, adoptado por el Ministro, mediante Resolución 18 0514 del 5 de mayo de 2006.

¹²¹ Remitido al Ministro el 26 de marzo de 2007. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

¹²² 140 Liquidados antes de septiembre de 2005 y los siguientes: SIN No de 1993 (6) , 001 de 1993, 007 de 1993, 672 de 1993, C-290 de 1993, C-307 de 1993, CVC-790 de 1993, 4 de 1994, DLE-005 de 1994, DLE-017 de 1994, DLE-025 de 1994, DLE-028 de 1994, DLE-038 de 1994, DLE-039 de 1994, OJ-77 de 1995, OJ-39 de 1996, OJ-46 de 1996, OJ-49 de 1996, OJ-52 de 1996, OJ-59 DE 1996, OJ-60 de 1996, OJ-61 de 1996, OJ-20 de 1997, OJ-37 de 1997, OJ-40 de 1997, OJ-41 de 1997, OJ-42 de 1997, OJ-43 de 1997, OJ-44 de 1997, OJ-48 de 1997, OJ-50 de 1997, OJ-22 de 1998, OJ-24 de 1998, OJ-25 de 1998, OJ-27 de 1998, OJ-28 de 1998, OJ-36 de 1998, OJ-45 de 1998, OJ-46 de 1998, OJ-32 de 1999, OJ-33 de 1999, OJ-34 de 1999, OJ-35 de 1999, OJ-39 de 1999

3. 10 convenios se encuentran en un nivel de riesgo ALTO¹²⁴. Es decir que los convenios considerados críticos son el 4.88% del total de los convenios.

4. Según el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, el Ministerio tiene plazo hasta el 30 de marzo de 2007, para liquidar el 100% de los 205 convenios suscritos por el Ministerio de Minas y Energía entre 1993 y 1999.

La Oficina de Control Interno, con base en los resultados de la evaluación, propuso las siguientes **oportunidades de mejoramiento**:

1. En el Informe 024 de 2005: Evaluación Dirección de Energía Estado de los Convenios Eléctricos del Ministerio de Minas y Energía suscritos entre 1993 - 1999, a septiembre de 2005, se presentaron varias oportunidades de mejoramiento, de las cuales se reiteran las siguientes:

- "La Oficina de Control Interno considera que se trate en el Comité Técnico de Saneamiento Contable, el tema sobre el registro contable en los Estados Financieros del Ministerio de los convenios eléctricos pendientes por liquidar, suscritos entre 1993 y 1999. Así mismo, que las Actas del Comité sean firmadas por quien corresponda".

- La Oficina de Control Interno reitera la sugerencia, de registrar en los Estados Financieros del Ministerio los \$13.236 millones correspondientes a 65 convenios que a 30 de Septiembre de 2005, se encontraban pendientes por liquidar, suscritos entre 1993 y 1999. Así mismo registrar los \$6.158 millones, correspondientes a los aportes estimados pendientes de reintegro por parte de los entes ejecutores.

- "La Oficina de Control Interno considera, que la Dirección de Energía debe archivar de manera oportuna en cada carpeta de los convenios, todos los documentos que soportan las acciones conducentes a su liquidación, establecimiento de los activos y su contabilización, indistintamente de la dependencia que los genere".

7.3.19 Plan de Mejoramiento con la Contraloría¹²⁵

La Oficina de Control Interno, se realizó seguimiento con corte a 31 de diciembre de 2006 al estado de los compromisos adquiridos por el Ministerio de Minas y Energía en el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República, el 28 de julio de 2006, teniendo en cuenta las gestiones realizadas por las dependencias responsables de su ejecución.

El Plan de Mejoramiento, incluye 28 observaciones, contenidas en 42 metas, así:

1. Cinco (5) observaciones a las cuales no se les formuló meta por cuanto se encontraban cumplidas totalmente a la fecha de suscripción del Plan¹²⁶.
2. Nueve (9) observaciones contenidas en veintiún (21) metas.
De estas veintiún (21) metas, a 31 de diciembre de 2006, se han cumplido totalmente cinco (5) y seis (6) se han cumplido parcialmente. Las diez (10) metas restantes tienen fecha de cumplimiento para después del corte de este informe.
3. Catorce (14) observaciones contenidas en veintiún (21) metas, pendientes de cumplimiento del Plan suscrito en el 2005.
De estas veintiún (21) metas, a 31 de diciembre de 2006, se han cumplido totalmente ocho (8), Cumplimiento parcial una (1) y una (1) quedó pendiente. Las once (11) metas restantes tienen fecha de cumplimiento para después del corte de este informe.

Teniendo en cuenta la gestión realizada por las dependencias responsables de la ejecución de las metas formuladas, la Oficina de Control Interno estableció que a 31 de diciembre de 2006 se debieron cumplir con veintiún (21) metas, de las cuales se logró el cumplimiento total de trece (13), cumplimiento parcial siete (7) y una (1) se encuentra pendiente. Las trece (13) metas cumplidas, equivale al 30.95% del total de cuarenta y dos (42) metas programadas.

¹²³ Convenios liquidables: OJ - 19 DE 1997, OJ - 21 DE 1997, Sin No de 1993 (EADE), OJ - 54 DE 1996, OJ - 32 DE 1998 y 006 DE 1994

¹²⁴ Convenios críticos: 3 de 1993, 004 de 1993, DLE - 031 de 1994, OJ - 43 de 1996, OJ - 47 de 1996, 001 de 1993, SIN de 1993 (Electrocordoba), 005 de 1994, SIN de 1993 (Electroguajira) y OJ - 52 de 1995

¹²⁵ Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

¹²⁶ Hallazgos a los cuales no se les estableció meta alguna por estar cumplidas: 10, 11, 12, 13 y 14.

ESTADO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO
A 31 de diciembre de 2006

ESTADO DE LAS METAS	NIVEL DE RIESGO	Total	%
		Metas	
CUMPLIDA	BAJO	13	30,95%
CUMPLIDA PARCIALMENTE	MEDIANO	7	16,67%
PENDIENTE	ALTO	1	2,38%
PREVISTA PARA EJECUTAR DESPUÉS DE LA FECHA DE CORTE DEL SEGUIMIENTO	NINGUNO	21	50,00%
TOTAL		42	100,00%

En relación con las 28 observaciones descritas en el plan formulado, se encuentran acogidas once (11) de manera total, quedando pendientes diecisiete (17) observaciones por ejecutar.

Teniendo en cuenta que las metas 1, 8, 9, 16, 17 y 23 están pendientes de cumplimiento, la Oficina de Control Interno propuso como **oportunidad de mejoramiento** que, es necesario que las dependencias responsables de su ejecución establezcan los mecanismos necesarios para su cumplimiento total en las fechas pactadas.

7.3.20 Plan de Mejoramiento Institucional¹²⁷

Mediante Resolución 18 0514 de 2006, el Ministerio de Minas y Energía adoptó la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad, la cual incluyó el formato CI-GC-P-04-F-02 denominado "*Plan de Mejoramiento Institucional y por Proceso*"¹²⁸.

Los responsables de los diferentes procesos, al considerar el formular alguna acción de mejoramiento, con base en las observaciones dadas por la Contraloría General de la República y en las oportunidades de mejoramiento planteadas por la Oficina de Control Interno, deben utilizar el formato antes enunciado.

Una vez diligenciado el formato, debe ser remitido a la Representante de la Alta Dirección para lo su competencia, con copia a esta Oficina para el respectivo seguimiento, en un término de quince (15) días hábiles a partir de la comunicación. En caso que las áreas organizacionales consideren no adoptar acción alguna, igualmente deben manifestarlo por escrito en el mismo término de tiempo.

El Ministerio ha establecido Plan de Mejoramiento Institucional, con base en las observaciones de la Contraloría General de la República, como resultado de las Evaluaciones Integrales.

7.3.21 Cumplimiento Austeridad del Gasto¹²⁹

En desarrollo del Plan de Control Interno y en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, Resolución Orgánica 5289 de 2001 de la Contraloría General de la República y Decreto 1737 de 1998, la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de las normas de Austeridad del Gasto entre los meses de enero de 2006 a enero de 2007 por parte del Ministerio, realizando trece (13) seguimientos.

Como resultado de esta verificación, se concluyó que en términos generales el Ministerio continúa dando cumplimiento y observando rigurosamente las directrices gubernamentales en materia de austeridad del gasto público.

¹²⁷ Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

¹²⁸ Correspondiente al procedimiento CI-GC-P-04 "Acciones de Mejoramiento – Preventiva y Correctiva".

¹²⁹ Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

7.3.22 Fondo Especial de Becas y Apoyos Financieros¹³⁰

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento al Plan de Mejoramiento suscrito en marzo de 2005 por el Fondo de Becas y Apoyos Financieros, obteniendo los siguientes resultados:

1. Teniendo en cuenta las gestiones realizadas por la Junta Administradora del Fondo, Comité de Becas y Apoyos Financieros y por el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, responsables de la ejecución de las metas formuladas en el Plan de Mejoramiento de 2005, la Oficina de Control Interno estableció que a 30 de junio de 2006, las 21 metas programadas deberían estar cumplidas todas, de las cuales se ejecutaron 11 metas, esto es el 52.4%, con un nivel de riesgo Mediano de adopción. En consecuencia quedan pendientes siete (7) metas por cumplir de manera total y tres (3) se han cumplido parcialmente.
2. En igual sentido, dentro de las gestiones adelantadas por el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, se destaca la recuperación de cartera entre los años 2000 a 2004.

Como resultado del proceso de validación de la evaluación, el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité comentó lo siguiente: "El porcentaje que estima la Oficina de Control Interno es supremamente bajo porque incluyen compromisos no cumplidos, cuya ejecución corresponde a otras instancias, como: Dirección de Hidrocarburos, Icetex, Comité de Becas y Apoyos Financieros. El Grupo de Gestión Humana – Fondo de Becas, considera que si se suprimen las actividades cuya ejecución no es compromiso del Grupo de Gestión Humana los compromisos adquiridos se cumplieron en su totalidad".

A lo anterior, la Oficina de Control Interno resalta que la responsabilidad es compartida, existe la necesidad de generar un nivel de coordinación estrecha entre el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, Icetex, Comité de Becas y Apoyos Financieros y la Dirección de Hidrocarburos en la gestión, facturación y cobro de aportes al Fondo, los resultados obtenidos a través de ejercer una efectiva comunicación y del diseño de mecanismos de control y seguimiento eficientes constituiría a corto plazo en un logro en beneficio de los intereses del Fondo y de los directos responsables de su respectiva ejecución.

Antes de proceder a las conclusiones generales de la evaluación es importante reiterar que la misma esta orientada a evaluar la Gestión de la Junta Administradora, del Comité del Fondo de Becas y Apoyos Financieros y el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité.

3. No se han efectuado procesos de conciliación y seguimiento a los ingresos del fondo correspondientes a años anteriores a 2001.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, comenta que "El compromiso fue realizar conciliaciones y seguimiento a los ingresos del Fondo para los años 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004, por lo que no se puede considerar Cumplida Parcialmente".

La Oficina de Control Interno considera que esta meta no se ha cumplido en el 100%, por cuanto según lo manifestado por el Secretario de la Junta Administradora y del Comité el proceso de recaudo años 2004 y anteriores continuara realizándose durante la presente vigencia. Igualmente no se tiene identificado el valor que las empresas transportadoras de gas le adeudan al Fondo, ni existen evidencias de las acciones de cobro de estos recursos.

4. No se cuenta con un mecanismo de control y seguimiento sobre el proceso de liquidación de aportes al Fondo de Becas.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, comenta que "Esta parte del proceso es responsabilidad de la Dirección de Hidrocarburos y no debe ser cargada dentro de los compromisos del Grupo de Gestión Humana – Fondo de Becas. El compromiso de enviar las liquidaciones acompañadas de una relación en Excel en cuanto a cantidad y valor remitido, es responsabilidad de la Dirección de Hidrocarburos y si bien hace parte del proceso, no puede ser cargada como una actividad pendiente del Grupo de Gestión Humana – Fondo de Becas".

5. El estado de cuenta identificado en contabilidad del Icetex con el código 12674, presenta en el código 1415071267462 – Ejec. Sin int. Sin garantía beca, valores que no tienen

¹³⁰ Remitido al Ministro el 28 de diciembre de 2006, con memorando 2006032097. Remitido al Ministro mediante comunicación 2007014367 del 29 de marzo de 2007.

nada que ver con cartera ya que son recursos que corresponden a becas para universidad de los hijos de empleados del Ministerio.

6. El estado de la cuenta identificado en contabilidad del Icetex con el código 12674, presenta el código 1415071267450 - Ejec. Sin int. Sin garantía, valores que ya han sido condonados con tiempo desde hace varios años y otros que se deben analizar.

7. El Icetex no registra en forma oportuna los rendimientos de inversiones.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité comenta “Esta depuración le corresponde al Icetex y por tanto no puede ser cargada como una actividad pendiente del Grupo de Gestión Humana – Fondo de Becas”.

8. No se tiene identificado el valor total que las empresas le adeudan al Fondo.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, comenta “Años anteriores a 2000 no se van a depurar, por lo tanto no se puede considerar cumplida parcialmente, porque no se tiene ese compromiso”

9. No se está dando cumplimiento a lo establecido en el Contrato de Fondos en Administración por parte del ICETEX.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, comenta “La Junta Administradora no ha definido su propio reglamento”.

10. El artículo 1º del Acuerdo 02 de 2002, establece que al Comité le corresponde la selección de beneficiarios de becas y preselección de los beneficiarios de créditos condonables, cuando el decreto 483 de 1990, establece que el Comité preselecciona y la Junta es la que selecciona.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, comenta “Estas decisiones corresponden al Comité de Becas y Apoyos Financieros y a la Junta Administradora, por lo tanto no debe ser considerado como incumplimiento del Grupo de Gestión Humana – Fondo de Becas”

En atención a los comentarios presentados por el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, la Oficina de Control Interno, considera que los responsables del proceso, con el propósito de solucionar las situaciones que se vienen presentado deben hacer el análisis de la información que presenta el Icetex y reiterar las solicitudes que se han realizado para el ajuste de la información financiera y el cumplimiento del convenio suscrito para la administración de los recursos del fondo de becas.

Para la Oficina de Control Interno es claro que los procesos se evalúan en forma integral y por resultados, y para el caso que nos ocupa se evaluó un plan de mejoramiento suscrito en el 2005 para fortalecer las debilidades encontradas a nivel entidad dentro de un proceso específico.

En consecuencia se sugiere analizar otras oportunidades de administración a los recursos del Fondo, que le garanticen a la entidad una efectiva administración, dado que han sido reiterados los incumplimientos al contrato de administración actualmente vigente.

11. Se resalta la labor adelantada por el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, en el proceso de depuración de la información y recuperación de cartera correspondiente a los años 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004, cuyo valor a 30 de junio de 2006, asciende a la suma de \$873.806.051,34.

12. Comparada la relación de empresas aportantes que lleva la Dirección de Hidrocarburos con la que lleva el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, se observan algunas diferencias, las cuales se presentan en el Anexo de este informe denominado “Plan de Mejoramiento 2005 -Verificación Oficina de Control Interno”.

13. En consecuencia se observa la falta de mecanismos de control y seguimiento por parte de la Dirección de Hidrocarburos y el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité que permitan conocer con exactitud a cuanto asciende el valor de las liquidaciones trimestrales.

14. En relación con las metas 17 “Proponer acciones de mejoramiento al actual convenio o celebración de uno nuevo con otra entidad” y 20 “Elaborar y oficializar reglamento”, se observa

que a pesar de las actividades realizadas por el Comité del Fondo para modificar estos documentos todavía no ha sido posible su ajuste.

15. Como resultado del proceso de verificación de la información, se determinó lo siguiente:

- El Comité de Becas y Apoyos Financieros, no está remitiendo al Sr. Ministro de Minas y Energía, estudios sobre el recaudo, utilización, rendimiento, recuperación y depósito de los recursos financieros con base en los informes rendidos periódicamente por el ICETEX, incumpliendo de esta manera con lo establecido en el numeral 6, artículo 10 del Decreto 483 de 1990.

- La Junta Administradora del Fondo, no está definiendo las bases para el eficiente y oportuno recaudo, utilización, rendimiento, recuperación y manejo de los recursos financieros del Fondo, tal como lo establece el numeral 9 del Decreto 483 de 1990.

Esta situación fue evidenciada en nuestro Informe de Evaluación, realizada en noviembre de 2004, e infortunadamente continúa presentándose falta de gestión de la Junta Administradora en el seguimiento al manejo de este tema.

- En los meses de enero y febrero de 2006, el ICETEX reportó rendimientos por valor de \$198.388.351., y durante los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2006, el ICETEX no reporta abono de rendimientos financieros.

- Persisten diferencias entre el valor reportado en el Balance General a 30 de junio de 2006, y el listado general de cartera emitido por ICETEX, el cual asciende a la suma de \$190.639.728.09.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité comenta que "De acuerdo con información suministrada por el Subdirector de Fondos en Administración Dr. Gilberto Caicedo Gardeazabal, el bajo rendimiento registrado en las inversiones durante el primer semestre corresponde a la abrupta caída del valor de las acciones, que influyeron sobre los resultados de los Fondos de Pensiones en los que el Icetex posee sus inversiones. Es de recordar que la inversión de los recursos los realiza el Icetex, en forma conjunta con los provenientes de los demás fondos que administra".

La Oficina de Control Interno considera que para evitar que estas situaciones se sigan presentando, es necesario que la Junta Administradora del Fondo, defina las bases para que el Icetex invierta los excedentes del Fondo en títulos que le garanticen alguna rentabilidad.

Teniendo en cuenta que todo proceso es susceptible de mejoramiento y en cumplimiento de nuestra función de asesorar al ministerio de Minas y energía, presentamos las siguientes **oportunidades de mejoramiento** para que sean consideradas por las áreas organizacionales competentes.

1. Dado que el ICETEX, continúa incumpliendo los compromisos adquiridos con la entidad, en virtud del convenio para la Administración de los recursos del Fondo, y a pesar de las reiteradas solicitudes hechas en la Junta Administradora, en ese sentido, esta Oficina considera que el Ministerio de Minas y Energía debe analizar otras oportunidades de administración en el mercado existente y evaluar su conveniencia de tal forma que beneficie los intereses del Fondo.

2. En beneficio de los intereses del Fondo de Becas y Apoyos Financieros, se debe continuar con el proceso de depuración de la información y recuperación de cartera correspondiente a los años 2000, 2001, 2002, 2003 y 2004.

Al respecto el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité comenta que "Se requiere contar con un servidor público que reúna los perfiles requeridos para el desarrollo de esta labor de auditoría".

La Oficina de Control Interno considera importante que el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité evalúe las respectivas cargas de trabajo y dependiendo de los resultados proceda de conformidad a las necesidades de personal.

3. El Comité del Fondo, debe adelantar los trámites que sean necesarios con miras a agilizar la revisión y ajuste al Acuerdo 02 de la Junta Administradora.

4. El Comité de Becas y Apoyos financieros, en cumplimiento a lo establecido en el numeral 6, artículo 10, Decreto 483 de 1990, debe presentar al Ministro, estudios sobre el recaudo, utilización, rendimiento, recuperación y depósito de los recursos financieros con base en los informes rendidos periódicamente por el ICETEX.

5. La Junta Administradora del Fondo, en cumplimiento a lo establecido en el numeral 9, artículo 8, Decreto 483 de 1990, debe definir las bases para el eficiente y oportuno recaudo, utilización, rendimiento, recuperación y manejo de los recursos financieros del Fondo.

6. Solicitar al ICETEX la unificación de las cuentas identificadas con los códigos 12 673 y 12 674, tal como se acordó en la reunión extraordinaria de Junta Administradora, realizada el pasado 13 de septiembre de 2006.

7. La Dirección de Hidrocarburos y el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, deben establecer canales de comunicación de facturación y cobro de aportes al Fondo, para lo cual se sugiere que la Dirección de Hidrocarburos no solamente remita copia de las liquidaciones el Equipo de Trabajo de la Secretaría Técnica del Comité, sino que adjunte trimestralmente una relación pormenorizada de las liquidaciones realizadas por las empresas aportantes y la entidad, donde se incluya como mínimo: Nombre empresa, Nombre Contrato, Trimestre, Vigencia, Consignación en dólares, Liquidación en pesos y Fecha de Consignación

Con base en las recomendaciones de la Oficina de Control Interno, la Secretaría General mediante memorando 2007008745 del 27 de febrero de 2007, remitió el Plan de Mejoramiento acordado en reunión del Comité de Becas y Apoyos Financieros, del 6 de febrero de 2007, Acta 215, el cual consta de diez (10) observaciones y quince (15) acciones de mejoramiento. Dicho documento será analizado por ésta Oficina.

7.3.23 Profesionalización de la Planta de Personal

En virtud del numeral 16 del artículo 189 de la Constitución Política, de los artículos 54 y 115 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 97 del Decreto 1227 de 2005, el Ministerio de Minas y Energía se encuentra en un Proceso de Reestructuración de su Planta de Personal, con miras a cumplir de manera eficaz y eficiente sus objetivos, políticas y programas.

La “Guía de Reestructuración de las Entidades Públicas del Orden Nacional” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en febrero de 2001, en el Capítulo 3 numeral 6.3 *Determinar las Necesidades de Personal*, comenta que a partir de la estructura interna, de la evaluación en la prestación de los servicios y de conformidad con la identificación y análisis de los procesos misionales, de apoyo y transversales, se procede a determinar las necesidades de la organización para el cumplimiento de las metas y resultados institucionales, recomienda examinar, entre otros, lo siguiente:

“Los perfiles de los cargos requeridos frente a las funciones a desempeñar, tendiente a la profesionalización de la entidad, en relación con los que hoy se tienen aprobados”.

De igual manera, el numeral 7. *Criterios para Elaborar la Planta de Personal*¹³¹, establecen que al conformar la planta de personal, las entidades públicas tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

“Al distribuir los empleos, asignar una mayor proporción al área misional que encierra la razón de ser de la entidad, a la cual puede corresponder el 75%, y un 25% para los empleos de las demás áreas funcionales”.

“La concentración de los empleos en determinados niveles, reflejará la profesionalización, tecnificación o la preeminencia de labores asistenciales u operativas, lo cual hará parte de las características de la organización”.

El Ministerio de Minas y Energía se encuentra en un proceso de reestructuración, con miras a establecer la Planta de Personal ideal que le permita cumplir con eficiencia sus objetivos.

En tal sentido, la Oficina de Control Interno analizó la conformación de la Planta de Personal¹³² del Ministerio de Minas y Energía, con miras a determinar en qué grado de profesionalización se encuentra, cuyo resultado se aprecia en el Anexo 4. *Análisis de la Planta de Personal*. Dicho

¹³¹ Ver página 121 de la Guía de Reestructuración de las Entidades Públicas del Orden Nacional.

¹³² Que a 31 de marzo de 2007, se encontraba conformada por 214 cargos.

análisis, puede contribuir con las decisiones que tomen el Ministro y el Comité de Reestructuración del Ministerio en el Proceso de Reestructuración que se surte.

Del análisis se concluye lo siguiente:

1. El 58.4% de los cargos de la Planta de Personal, se encuentra asignada a las áreas Misionales, es decir, 125 de 214 cargos.
2. El 41.6% de los cargos de la Planta de Personal, se encuentran asignados a las áreas de Apoyo, es decir, 89 de 214 cargos.
3. El 56.1% de los cargos de la Planta de Personal, corresponden a los niveles Directivo, Asesor y Profesional, niveles considerados como Profesionalizados.
4. El 43.9% de los cargos de la Planta de Personal, corresponden a los niveles Técnico y Asistencial, niveles considerados de Apoyo.
5. La Planta de Personal del Ministerio, no refleja tendencia a la profesionalización, por cuanto solo el 56.1% de sus cargos corresponden a los niveles Directivos, Asesor y Profesional. De acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública¹³³, de asignar una mayor proporción de los empleos al área Misional, en un 75%, el Ministerio presenta una diferencia del 16.6%.

La Oficina de Control Interno, con base en los resultados del análisis a la distribución de los cargos de la Planta de Personal a 31 de marzo de 2007, propone la siguiente **oportunidad de mejoramiento**:

1. En el proceso de reestructuración que se surte, el Ministro debe considerar el establecer como política o lineamiento de dicho proceso, que al distribuir los empleos de la Planta de Personal, se asigne una proporción del 75% al área misional, que encierra la razón de ser del Ministerio. Lo anterior, atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Guía de Reestructuración de las Entidades Públicas del Orden Nacional.

7.3.24 Déficit de Personal

En algunas Direcciones Técnicas y en las Oficinas Asesora Jurídica y de Control Interno, existe déficit de recurso humano para cumplir con eficiencia las funciones dadas por norma, así como los objetivos y metas trazadas.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el Ministerio se ha visto avocado durante la vigencia de 2006 y lo que va corrido de año 2007, a la vinculación de recurso humano mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios, con miras a suplir el recurso humano faltante.

Esta Oficina mediante memorando 2007016997 del 18 de abril de 2007, manifestó lo siguiente:

“Esta Oficina ha realizado un análisis de su carga laboral asignada tomando como base la funcionalidad del Ministerio y el cumplimiento de las obligaciones legales vigentes concluyendo que debe elaborar en cada anualidad 99 informes, producto de asesorías, evaluaciones, verificaciones y seguimientos efectuados durante una vigencia. Ver Anexo 5. Relación de Evaluaciones.

En la actualidad, la Oficina de Control Interno solo cuenta con cinco (5) servidores públicos, que realizan auditoría interna, quienes únicamente alcanzan a elaborar en promedio 34 informes anuales, cumpliendo únicamente con el 34% de los asuntos que se deben abordar debido al déficit de personal.

Esta Oficina solicitó a la Secretaría General, mediante memorando 2006023319 del 2 de noviembre de 2006, suministrar profesionales especializados para suplir el déficit de recurso humano que actualmente se presenta.

¹³³ En su Guía de Reestructuración de las Entidades Públicas del Orden Nacional.

Para cubrir por lo menos el 62% del total de los informes que debe elaborar la Oficina de Control Interno anualmente, se necesitarían cuatro (4) profesionales adicionales, con el fin de disminuir el riesgo de incumplimiento en las disposiciones vigentes, que pueden acarrear posibles sanciones para el Ministerio”.

La Oficina de Control Interno con base en lo anterior, propone la siguiente **oportunidad de mejoramiento**:

1. Realizar con carácter urgente, un análisis de los cargos que son necesarios para la dirección y ejecución de cada uno de los procesos del Ministerio (en especial los de las Direcciones y las Oficinas Asesora Jurídica y de Control Interno) adicionando elementos para un mejor diseño a través de un diagnóstico sobre la validez actual de la Estructura Organizacional, que consulte a los servidores públicos.
2. Agilizar el proceso de reestructuración, con miras a diseñar la Planta de Personal requerida por el Ministerio, para que se ejecuten las estrategias, planes, programas, proyectos, procesos, actividades y tareas en forma eficiente, que mejoren la gestión de manera consolidada. Esto permitirá adicionar los cargos necesarios, en los procesos que actualmente presentan déficit de recurso humano profesional.
3. Mientras que se adelanta el proceso de reestructuración, es pertinente gestionar la contratación inmediata de personal requerido por las áreas organizacionales que lo requieran, previo el lleno de todas las vacantes que existan en la Planta de Personal.
4. Se debe adelantar las gestiones tendientes a contratar de manera urgente, cuatro (4) profesionales que realicen labores de auditoría interna, con el fin de disminuir el déficit de personal con que cuenta la Oficina de Control Interno para cumplir su función por lo menos en un 62%.

La fundamentación legal a todo lo expresado, en la comunicación de la Oficina de Control Interno, es como sigue:

La Constitución Política de 1991 incorporó el concepto de Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Por su parte, la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismo del Estado, y la Ley 489 de 1998 dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno.

En tal sentido, las funciones que debe cumplir la Oficina de Control Interno en relación con los Sistemas e Instrumentos implementados por este Ministerio y en cumplimiento de la normatividad vigente.

Esta Oficina cumplió las asesorías, evaluaciones, verificaciones, seguimientos y obligaciones legales de las Oficinas de Control Interno de las entidades y organismos de la rama ejecutiva del poder público del orden nacional, teniendo en cuenta la normatividad vigente aplicable.

Adicional a las funciones de evaluación independiente al Sistema de Control Interno y demás Auditorías Internas que tiene a cargo la Oficina de Control interno, debe desarrollar funciones, tales como: (1) Asesoría y Acompañamiento a las áreas organizacionales del Ministerio y a las entidades del sector; (2) Fomento de la Cultura de Autocontrol; y (3) relación con los organismos externos, actividades que demandan mucho tiempo a los servidores públicos de esta Oficina.

El parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, establece que “El Auditor Interno o quien haga sus veces contará con el personal multidisciplinario que le asigne el jefe del organismo o entidad, de acuerdo con la naturaleza de las funciones del mismo”.

7.3.25 Configuración de Cargos

El recurso humano asignado a las Direcciones Técnicas y a las Oficinas de Control Interno y Asesora Jurídica, realizan funciones con asignación de cargas laborales iguales o muy similares, no obstante, la diferencia de los grados oscila entre 2028-21 y 2044-07 con una remuneración que varía entre \$3.537.553 y \$1.462.572.

Las remuneraciones asignadas para los cargos a las Direcciones Técnicas y a las Oficinas de Control Interno y Asesora Jurídica, no están acordes con el perfil y especialidades exigidos, de manera que se dificulta vincular profesionales con la preparación requerida, dado que el mercado laboral ofrece mejor remuneración que las que brinda el Ministerio de Minas y Energía.

La Oficina de Control Interno con base en lo anterior, propone la siguiente **oportunidad de mejoramiento**:

1. El Ministerio de Minas y Energía, teniendo en cuenta la especialidad y la función que desempeña dentro del Estado, debe considerar en el proceso de reestructuración que se está llevando a cabo, igualar los cargos al más alto grado en las Direcciones Técnicas y en las Oficinas de Control Interno y Asesora Jurídica, cuyos servidores públicos tiene iguales o similares cargas laborales.

7.3.26 Cultura de Autocontrol

La Oficina de Control Interno, a través del Boletín de Notiminas, la página WEB del Ministerio, y circulares, divulgó durante la vigencia de 2006, notas de interés sobre temas de control interno y los resultados de las evaluaciones y seguimientos. Así mismo, coordinó la atención de los requerimientos de la Comisión de la Contraloría General de la República, como instancia facilitadora de información, designada por el Ministro.

En coordinación de esta Oficina, algunos funcionarios del Ministerio y del Sector se capacitaron durante el 2006 principalmente en temas relacionados con el Modelo Estándar del Sistema de Control Interno – MECI, contribuyendo de esta manera al fortalecimiento de la cultura de autocontrol.

En relación con el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Calidad, algunos servidores públicos fueron capacitados como Auditores Internos de Calidad, con miras a fortalecer la ejecución de las Auditorías Internas que debe efectuar el Ministerio.

Así mismo, la Oficina de Control Interno participó durante el año 2006 en todas las reuniones celebradas por el Comité de Coordinación de los Sistemas de Control Interno de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo, donde se trataron temas sobre el funcionamiento y desarrollo del Sistema de Control Interno y el proceso de mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.

7.4 SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES

La Oficina de Control Interno realizó el seguimiento a las cuatro (4) oportunidades de mejoramiento propuestas en el informe de la vigencia 2005, el cual se remitió mediante memorando 602656 del 17 de febrero de 2006, y que el Ministro divulgó a los miembros del Comité de Dirección a través de memorando 603071 del 23 de febrero de 2006.

A continuación se detallan las oportunidades de mejoramiento propuestas y las acciones impartidas y/o implementadas por la Administración, con el fin de acogerlas:

1. El Comité de Dirección, debe institucionalizar mesas de trabajo en las dependencias o grupos de trabajo, como mecanismo de divulgación de las decisiones tomadas por el Comité de Dirección, donde participen los funcionarios conocedores y ejecutores de los procesos.

Al respecto, el Ministro mediante memorando 2007003117 del 25 de enero de 2007, manifestó que “El Titular de este Despacho en Comité de Dirección dio instrucciones a sus miembros para

que se reúnan con sus correspondientes equipos de trabajo y divulguen las decisiones tomadas a fin de pernearlas en toda la organización y recibir retroalimentación”.

2. El Comité de Dirección, debe dar la instrucción de aumentar la periodicidad de los seguimientos al Sistema de Administración de Riesgos, instrucción que debe establecerse mediante acto administrativo como parte del Sistema de Control Interno y Gestión de Calidad.

A lo anterior, el Ministro mediante memorando 2007003117 del 25 de enero de 2007, expuso que “El tradicional Sistema de Administración de Riesgos está siendo objeto de reevaluación de conformidad con las directrices establecidas por el Modelo Estándar de Control Interno adoptado mediante Resolución 18 1207 del 25 de septiembre de 2006 y en la actualidad tiene prioridad en su implementación de conformidad con los resultados de la encuesta efectuada a los funcionarios del Ministerio”.

3. Realizar priorización para evidenciar las necesidades informáticas más apremiantes en el Ministerio y así efectuar una excelente inversión de los recursos limitados que se han conseguido ante el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

4. La alta dirección, debe establecer un plan para garantizar una infraestructura mínima para el Centro de Cómputo en el Ministerio, de manera que solucione los rezagos de infraestructura tecnológica y del Sistema de Información de la entidad, mediante una nueva solicitud de recursos, a través del Departamento Nacional de Planeación.

Respecto de los numerales 3 y 4, el Ministro manifestó mediante memorando 2007003117 del 25 de enero de 2007, que “En el Plan Operativo 2006, la Secretaría General por conducto de los Grupos de Sistemas y Servicios Administrativos modernizó los equipos y programas de la entidad al igual que las instalaciones donde se encuentran ubicados los servidores, quedando la mayoría de funcionarios con equipos nuevo, programas recientes y capacidad de comunicación por web en banda ancha. Igualmente para el 2007 se seguirá la modernización del sistema informático del Ministerio con recursos obtenidos para proyectos específicos”.

Igualmente, la Oficina de Control Interno ha realizado seguimiento al Plan de Mejoramiento al Proceso de Recursos Tecnológicos, el cual se aprecia en el numeral 7.3.5 “Derechos de Autor Sobre Software”, del presente informe.

7.5 CONCEPTO JEFE DE CONTROL INTERNO

La oficina de control interno, considera que el sistema de control interno del ministerio muestra un grado de desarrollo muy importante, por cuanto los instrumentos, mecanismos y elementos de control adoptados, aportan de manera sustancial y sin dificultad para el logro integro de los objetivos y metas institucionales.

AMPARO VILLAMIL MENDIETA
Jefe Oficina de Control Interno

ANEXO 1 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO

ANEXO 2 ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN

ANEXO 3 ANÁLISIS A LOS ELEMENTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MECI

ANEXO 4 ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL

ANEXO 5 RELACIÓN DE EVALUACIONES – OFICINA DE CONTROL INTERNO