

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORÍA DE GESTIÓN
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - PAA
A 31 DE DICIEMBRE DE 2020**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2021

**OCI-INFORME-2021-007
TRD 1500.11.2 Gestión Humano**



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.....	4
5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.....	4
5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO	6
6. METODOLOGÍA	7
6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN	7
6.2 MEDICIÓN NIVEL DE EJECUCIÓN PROYECTOS	8
6.3 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN.....	8
6.4 REVISIÓN	9
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	9
7.1 CRITERIO NORMATIVO.....	9
7.2 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME	9
7.3 RIESGO IDENTIFICADO	9
7.4 ANÁLISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES	10
7.5 OBSERVACIONES	10
7.6 MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO	12
7.7 OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	12
7.8 CONSIDERACIONES	13
8. FIRMAS.....	15
9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2020.....	16
10. ANEXO 2. PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2020 – REPORTE OPGI	17

AUDITORÍA DE GESTIÓN SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN

1. OBJETIVOS

Analizar, verificar y determinar el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Acción Anual, con base en lo reportado en el portafolio de evidencias suministrado por el área organizacional.

2. ALCANCE

Establecer la gestión de la *Subdirección de Talento Humano* para el cumplimiento de los indicadores de gestión descritos en el Plan de Acción Anual - PAA, con corte a 31 de diciembre de 2020.

3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría son el Despacho del Ministro de Minas y Energía, el Representante de la Alta Dirección, la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, la Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general¹.

Se envía el informe a los miembros del *Comité de Coordinación Institucional del Sistema de Control Interno del Ministerio de Minas y Energía*, atendiendo lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 2.2.21.4.7 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Artículo 1 del Decreto 338 de 2019.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría, y Armando Calderón Salom Auditor Interno de la Oficina de Control Interno, quien la ejecutó.

¹ Toda vez que el literal d) del artículo 11 de la Ley 1712 de 2014, establece que se debe publicar de manera proactiva todos los informes de gestión, evaluación y auditorías del sujeto obligado.



5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

- Literal e) del Artículo 12, Ley 87 de 1993².

*“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, **planes**, programas, **proyectos** y **metas** de la organización y recomendar los ajustes necesarios”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Literal d), Parágrafo del Decreto 2145 de 1999.

*“La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: **Evalúa el proceso de planeación**, en toda su extensión; implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la **aplicación de los indicadores definidos**, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances. La identificación de estas variables, su comportamiento y su respectivo análisis permite que la formulación de las recomendaciones de ajuste o mejoramiento al proceso, se realice sobre soportes y criterios válidos y visibles **fortaleciendo así la función asesora de estas oficinas**”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- *Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014³.*

*Rol de la Oficina de Control Interno. “Evaluación y Seguimiento a la Gestión Institucional: Su propósito es **emitir un juicio profesional acerca del grado de eficiencia y eficacia de la gestión de la entidad**, para asegurar el adecuado cumplimiento de los fines institucionales”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

*Numeral 2.2.1 Auditoría Interna. “Las Oficinas de Control Interno... deben auditar los procesos, con el fin de **verificar su gestión**, es decir, **que se esté dando cumplimiento a lo programado**”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 [Artículo 52 del Decreto 1227 de 2005]

² Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

³ Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 del Decreto 1083 de 2015, anterior Decreto 943 de 2014.



“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales”.

- Literal e) del Artículo 2.2.21.2.5 Evaluadores, Decreto 1083 de 2015.

Las Oficinas de Control Interno, “... verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar **el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos**, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización ...”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004⁴.

“El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Párrafos 1, 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005⁵

“(...) las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte.

*Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán **verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso.***

*El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La **planeación institucional** enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus*

⁴ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁵ Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial. "Evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004"



compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

La Evaluación Institucional a que se refiere la presente circular será anual y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Numeral 9.1.1 Generalidades, Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001: 2015⁶, establece que “La organización debe determinar: a) qué necesita seguimiento y medición; b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos; c) cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición; d) cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición. La organización debe evaluar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de la calidad. La organización debe conservar la información documentada apropiada como evidencia de los resultados. (Subrayado fuera de texto)
- Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Acuerdo 6176 de 2018⁷, Comisión Nacional del Servicio Civil

“Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces. Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente periodo de evaluación”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- Acta 01-2020 del 29 de enero de 2020, del Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía⁸.
- Decreto 1083 de 2015⁹.
- Norma Técnica Colombiana NTC – ISO 9001:2015.

⁶ Expedida por ICONTEC Internacional, el 23 de septiembre de 2015.

⁷ Por el cual se establece el sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

⁸ Donde se adoptó el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2020.

⁹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

- La aplicable en cada tema o indicador analizado.

6. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante mesas de trabajo, entrevistas, solicitud de información, verificación documental, con la finalidad de determinar su estado frente al criterio normativo aplicable.

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN

El criterio aplicado para medir el nivel del riesgo de gestión y la efectividad de la gestión, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo, con base en los niveles de ejecución de los indicadores programados, a 31 de diciembre.

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO EJECUCIÓN INDICADORES	GESTIÓN
0%	79%	Alto	SI	NO EFECTIVA
80%	89%	Mediano	NO	EFECTIVA
90%	100%	Bajo	NO	EFECTIVA

Bajo: Se refiere a que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo importante y aporta de manera sustancial al logro de los objetivos. De manera no significativa, presenta algunas dificultades, pero los resultados finales se obtienen sin mayor contratiempo. *No presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. Se considera que la gestión fue efectiva. [Se identifica con el color **Verde**]

Mediano: Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. Se considera que la gestión fue efectiva¹⁰. [Se identifica con el color **Amarillo**]

¹⁰ **Gestión Efectiva:** Cuando la acción realizada condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, a través del uso óptimo de los recursos utilizados, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

Alto: Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. Se considera que la gestión no fue efectiva¹¹. [Se identifica con el color **Rojo**]

6.2 MEDICIÓN NIVEL DE EJECUCIÓN PROYECTOS

La metodología para efectos de medir y establecer el nivel de ejecución de los proyectos de inversión del Ministerio de Minas y Energía, a 31 de diciembre, corresponde a los siguientes parámetros, con base en las obligaciones reportadas por el Grupo de Presupuesto.

PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS		ESTADO DEL NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO
0	79	Bajo
80	89	Mediano
90	100	Alto

6.3 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de “*Enfoque hacia la prevención*”, presenta consideraciones como insumo para que las áreas organizacionales cumplan con la función que les compete, establecida en: (1) Numeral 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014¹²; y (2) Numerales 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación y 10.3 Mejora Continua, NTC-ISO 9001:2015.

Las consideraciones no serán registradas por parte de la OCI en el Aplicativo SIGME, no obstante, su registro queda a criterio del área organizacional, pero sí genera un análisis y toma de decisión por parte del área responsable.

¹¹ **Gestión No Efectiva:** Cuando la acción realizada no condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, viéndose afectada por la no utilización óptima de los recursos, la materialización del riesgo inherente o la ineficiencia del control.

¹² Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 del Decreto 1083 de 2015, anterior Decreto 943 de 2014.

6.4 REVISIÓN

Mediante correo electrónico del 28 de enero de 2021, la Subdirección de Talento Humano – STH revisó los resultados de la Auditoría de Gestión presentada por la Oficina de Control Interno – OCI.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

7.1 CRITERIO NORMATIVO

- En el Numeral 4 del Acta 01-2020 del 29 de enero de 2020, del Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía, se autoriza la publicación del Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2020, el cual describe, entre otros aspectos, los indicadores formulados para la *Subdirección de Talento Humano*, con su ponderación, valor planeado y unidad de medida, tipo y responsable.

7.2 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME

El Plan de Acción Anual de la vigencia 2020, de la *Subdirección de Talento Humano* sobre el cual la Oficina de Control Interno hizo el análisis, verificación y seguimiento al grado de cumplimiento de los indicadores, es el reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional mediante correo electrónico del 13 de enero de 2021, el cual se muestra en el Anexo 2. “*Plan de Acción Anual 2020 – Reporte OPGI*”, y hace parte integral del presente informe.

7.3 RIESGO IDENTIFICADO

Con base en el criterio normativo, el riesgo identificado por la OCI que es objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *“Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía¹³”*

¹³ Acta 01-2020 del 29 de enero de 2020

7.4 ANÁLISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual, con corte a 31 de diciembre de 2020, donde se consideraron las evidencias presentadas por el área organizacional, registradas en el Portafolio de Evidencias, las cuales son conservadas en los papeles de trabajo del auditor¹⁴.

El resultado del análisis de los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano*, con corte a 31 de diciembre de 2020, se encuentran registrados en el Anexo 1. “*Análisis, Verificación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual, a Diciembre de 2020*”, el cual hace parte integral del presente informe.

7.5 OBSERVACIONES

1. Se establece que la ejecución del Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, a 31 de diciembre de 2020, de acuerdo con lo reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, fue del **100%**, con un *Alto Nivel de ejecución* de acuerdo con la metodología establecida, lo cual es consistente con el análisis de las evidencias contenidas en el Portafolio de Evidencias.
2. Se establece que el Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, de la vigencia 2020, contiene cuatro (4) indicadores para medir su gestión durante la vigencia, uno (1) registrado como indicador de eficiencia y tres (3) registrados como indicadores de efectividad. Los indicadores formulados, son:
 - STH-21 Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020
 - STH-22 Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano
 - STH-23 Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados
 - STH-24 Medición de Clima. Encuesta de Satisfacción
3. Se establece que el Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, de la vigencia 2020, no cuenta con indicadores que permitan medir el cumplimiento de los Subprocesos o Actividades de: (1) Vinculación de Servidores

¹⁴ Carpeta: Oficina_Control_Interno (\\serv-mme-files\C0)



Públicos, (2) Historias Laborales, (3) Nómina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social, (4) Fondo Especial Becas del MME, y (5) Retiro de Servidores Públicos.

4. Del indicador STH-21 "*Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020*", se establece que el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH está integrado por el Programa de Bienestar Laboral, el Plan Institucional de Capacitación, y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, no se presenta el estado consolidado del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH.
5. La Resolución 4 0049 del 31 de enero de 2020, mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH vigencia 2019-2021, no cuenta con formato de estructura de Plan, es decir, que contenga temas o actividades, responsable, cantidad programada, fecha de cumplimiento, e indicadores, entre otros aspectos, que le permitan reflejar el cumplimiento de los objetivos específicos y facilite su seguimiento.
6. Respecto del indicador STH-21 "*Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020*", se establece que la Subdirección de Talento Humano – STH presentó doce (12) documentos registrando que a diciembre de 2020: (1) El Programa de Bienestar Laboral muestra una ejecución del 100%; (2) El Plan Institucional de Capacitación muestra una ejecución del 96%; (3) El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo muestra una ejecución del 100%, que equivale a una ejecución del 98% del Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
7. Los vínculos referenciados en el documento "*Plan Estratégico Subdirección de Talento Humano 2019 - 2021*", que se encuentra publicado en el Portal Web del Ministerio de Minas y Energía, referenciados como "*Ver Anexo Técnico*", consultado el 29 de enero de 2021, no abren, lo cual no permite su consulta para la ciudadanía.
8. Respecto del indicador STH-22 "*Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano*", se establece que la Subdirección de Talento Humano – STH presentó tres (3) documentos que registran los resultados de la encuesta aplicada, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
9. Respecto del indicador STH-23 "*Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados*", se establece que la Subdirección de Talento Humano – STH presentó seis (6) documentos que registran los resultados de la medición, que equivale a

una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

10. Respecto del indicador STH-24 "*Medición de Clima. Encuesta de Satisfacción*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) documento que registra los resultados de la medición de Clima, a través de la Encuesta de Satisfacción, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

7.6 MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo "*Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía¹⁵*", no se materializó en los cuatro (4) indicadores de la *Subdirección de Talento Humano*, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva en ellos.

7.7 OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO

La siguiente oportunidad de mejoramiento fue registrada por la OCI en el Aplicativo SIGME el 24 de septiembre de 2020, con registro AEI-20-0031 con base en la mesa de seguimiento a la gestión. Al respecto es pertinente anotar, que la STH ya ha emprendido acciones para su adopción.

- A. La Subdirección de Talento Humano – STH debe diseñar otros indicadores que le permitan medir y conocer la ejecución de los subprocesos, tales como: (1) Vinculación de Servidores Públicos, (2) Historias Laborales, (3) Desempeño Laboral, (4) Nómina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social, (5) Fondo Especial Becas del MME, (6) Plan Anual de Vacantes, (7) Plan de Inventivos, y (8) Retiro de Servidores Públicos, con el fin de contar con información relevante para la toma de decisiones de manera oportuna.

¹⁵ Acta 01-2020 del 29 de enero de 2020

7.8 CONSIDERACIONES

- La Subdirección de Talento Humano - STH debe incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2019 - 2021, indicadores que le permitan medir el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos, descritos en la Resolución 4 - 0049 de 2020: (1) Gestionar el ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios; (2) Coordinar el proceso de evaluación del desempeño laboral, (3) Plan Anual de Vacantes, (4) Plan de Inventivos, (5) Código de integridad, los cuales reflejarían el cumplimiento del objetivo general del PETH.
- Es pertinente que la Oficina de Planeación y Gestión Internacional – OPGI considere incluir en el cuadro Excel diseñado para formular y hacer seguimiento al Plan de Acción Anual de las áreas organizacionales, la descripción de la fórmula del indicador, teniendo en cuenta que su medición se debe calcular por medio de una ecuación divisoria con un denominador y un numerador, con el fin de establecer fácilmente su cumplimiento en los seguimientos trimestrales.
- La Subdirección de Talento Humano - STH debe revisar la redacción y formulación del indicador STH-21 "*Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020*", teniendo en cuenta los siguientes aspectos: (1) El periodo a hacer seguimiento debe ser 2019 - 2021, de acuerdo con lo aprobado en la Resolución 4 - 0049 de 2020, y no vigencia 2020; (2) La meta tendría que ser cuatro seguimientos trimestrales al Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2019 - 2021, y no un porcentaje de cumplimiento; (3) La unidad de medida deben ser seguimiento y no porcentaje, teniendo en cuenta que lo que se presenta como evidencia son informes de seguimientos; (4) Las evidencias deben ser del seguimiento al PETH consolidado, y no evidencias separadas del Programa de Bienestar Laboral, Plan Institucional de Capacitación, y Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Revisión: La Subdirección de Talento Humano - STH mediante correo electrónico del 28 de enero de 2021, manifestó lo siguiente: "*Frente a las observaciones y las oportunidades de mejoramiento presentadas por la Oficina de Control Interno, desde la Subdirección de Talento Humano presentamos las siguientes observaciones.*

Con relación a la observación y oportunidad de la creación o el establecimiento de nuevos indicadores para el proceso de TH, en la vigencia 2021 se incorporaron nuevos indicadores:

- *Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos*
- *Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano*
- *Plan anual de vacantes elaborado*

- *Porcentaje de novedades de personal incorporadas en el sistema para la nómina mensual dentro del plazo establecido.*
- *Porcentaje total de solicitudes prorrogadas dentro del mes*

Pero entendiendo que para generar nuevos indicadores estos deben ser relevantes para el proceso y que generen información para el proceso de evaluación y mejora. Al respecto, en criterio de esta Subdirección con los indicadores que actualmente tenemos en el Plan de Acción del Ministerio, podemos hacer el seguimiento pertinente a las políticas de Talento Humano, toda vez que también contamos con la evaluación del FURAG y estas evaluaciones nos permiten tomar las acciones correspondientes para mejorar cada día.

Sobre la consolidación de las acciones del Plan Estratégico de Talento Humano, es con el Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano de septiembre 2020, que Función Pública estable las rutas para la evaluación de la misma y como tal realizaremos la evaluación a finales de 2021 y hará parte de la PETH de 2021.

Como se menciona el Plan Estratégico de Talento Humano, es la base estructural de visión estratégica de talento humano de la entidad lo que permite planificar mejor el recurso humano y estar en la capacidad de identificar, diagnosticar, desarrollar e intervenir en acciones de los planes que lo componen, por lo que no tiene esa estructura de plan sino es una guía para quehacer diario.

Por lo anterior, solicitamos retirar la observación de: “debe diseñar otros indicadores que le permitan medir y conocer la ejecución de los subprocesos, tales como: (1) Vinculación de Servidores Públicos, (2) Historias Laborales, (3) Desempeño Laboral, (4) Nómina, Prestaciones Sociales y Seguridad Social, (5) Fondo Especial Becas del MME, (6) Plan Anual de Vacantes, (7) Plan de Inventivos, y (8) Retiro de Servidores Públicos, con el fin de contar con información relevante para la toma de decisiones de manera oportuna” porque los numerales 1, 6, 7, 8 son evaluados por FURAG; 3 es evaluado por la CNSC, 5 cuenta con evaluaciones que se entregan semestralmente al Ministro y al 4 para la vigencia 2021 se creó un indicador estratégico”.

Anotación OCI: Complementando lo anterior, es pertinente tener presente que el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, es una herramienta en línea del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

Es decir, que, en febrero de 2021, se va a evaluar entre otros aspectos, el estado o avance de algunas variables, criterios y estructuras temáticas desarrolladas entre enero

y diciembre de 2020, incluyendo la Medición del Desempeño Institucional – MDI. Resultados que sin lugar a duda pueden detectar brechas, las cuales la entidad entraría a subsanar mediante el establecimiento de estrategias y acciones correctivas.

De conformidad con lo establecido en el literal c) del numeral 4.4.1 de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015, señala que la organización debe *“determinar y aplicar los criterios y los métodos (incluyendo el seguimiento, las mediciones y los indicadores del desempeño relacionados) necesarios para asegurarse de la operación eficaz y el control de estos procesos”* (Subrayado fuera de texto).

De igual forma el literal c) del numeral 5.5.1 de la NTC-ISO 9001:2015, establece que las condiciones controladas deben incluir *“la implementación de actividades de seguimiento y medición en las etapas apropiadas para verificar que se cumplen los criterios para el control de los procesos o sus salidas, y los criterios de aceptación para los productos y servicios”* (Subrayado fuera de texto).

Así mismo, el numeral 9.1.1 de la NTC-ISO 9001:2015, indica que la organización debe determinar *“qué necesita seguimiento y medición; los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos; cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición; cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición”* (Subrayado fuera de texto).

Por lo anteriormente expuesto, es procedente concluir que el FURAG en ningún momento pretende remplazar el sistema de control interno que debe establecer la institución en sus procesos, ni reemplaza los seguimientos periódicos que le permiten al líder del proceso detectar en tiempo real posibles desviaciones y tomar correctivos oportunos para el logro de los objetivos.

8. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



ARMANDO CALDERÓN SALOM
Profesional OCI



9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2020

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL DE 2020							AVANCE REPORTADO PRIMER TRIMESTRE		AVANCE REPORTADO MAYO		AVANCE REPORTADO JUNIO		AVANCE REPORTADO JULIO / AGOSTO		AVANCE REPORTADO SEPTIEMBRE / OCTUBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable	Valor Ejecutado A Marzo	Descripción	Valor Ejecutado a Mayo	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción
STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	103,3053	100	95%	98,14%	Porcentaje	Eficiencia	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	16%	Durante el primer trimestre de 2020 se ejecutaron satisfactoriamente las actividades que se tenían programadas, por tanto la ejecución general del Plan Estratégico de Talento Humano está en un 16% y el cumplimiento respecto a la meta del trimestre fue de 16.84%	9,50%	Durante los meses de abril y mayo se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para estos dos meses fue de 9,50%	11%	Durante el mes de Junio se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para este mes es de 10,97%	18,04%	JULIO: Durante el mes de Julio se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para este mes es de 9,24%, para un acumulado de 46,6% de ejecución. AGOSTO: El avance de ejecución en este indicador hasta el mes de agosto es de 55,5% durante el primer semestre se ejecutaron a satisfacción todas las actividades que se tenían programadas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano.	15%	SEPTIEMBRE: Durante el mes de septiembre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 59,46% de ejecución. OCTUBRE: Durante el mes de octubre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 70% de ejecución.

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL DE 2020							AVANCE REPORTADO PRIMER TRIMESTRE		AVANCE REPORTADO MAYO		AVANCE REPORTADO JUNIO		AVANCE REPORTADO JULIO / AGOSTO		AVANCE REPORTADO SEPTIEMBRE / OCTUBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable	Valor Ejecutado A Marzo	Descripción	Valor Ejecutado a Mayo	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción
STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	100	100	1	1	Cantidad	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	0	Para el I trimestre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0,00%	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	JULIO: Para el mes de julio no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación. AGOSTO: Para el primer semestre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación.	0	SEPTIEMBRE: Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación. OCTUBRE: Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto para el mes de diciembre.
STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	100	100	2	2	Cantidad	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	0	Para el I trimestre no corresponde avance, pues la definición de incentivos está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, pues la definición de incentivos está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues la definición de incentivos está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación.	0	JULIO: Para el mes de julio no corresponde avance, pues la definición de incentivos está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación. AGOSTO: Para el primer semestre no corresponde avance, pues la definición de incentivos está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación.	0	SEPTIEMBRE: Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues la definición de incentivos está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación. OCTUBRE: Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto para el mes de diciembre.

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL DE 2020							AVANCE REPORTADO PRIMER TRIMESTRE		AVANCE REPORTADO MAYO		AVANCE REPORTADO JUNIO		AVANCE REPORTADO JULIO / AGOSTO		AVANCE REPORTADO SEPTIEMBRE / OCTUBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable	Valor Ejecutado A Marzo	Descripción	Valor Ejecutado a Mayo	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado	Descripción
STH-24	Medición de Clima Encuesta de Satisfacción	100	100	1	1	Cantidad	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	0	Para el I trimestre no corresponde avance, porque la medición de clima está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, porque la medición de clima está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	JULIO: Para el mes de julio no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación. AGOSTO: Para el primer semestre no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación.	0	SEPTIEMBRE: Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación. OCTUBRE: Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre.

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL				AVANCE REPORTADO NOVIEMBRE / DICIEMBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Valor Ejecutado	Descripción
STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	103,3053	100	95%	98,14%	28,6%	NOVIEMBRE: Durante el mes de noviembre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 87.17% de ejecución. DICIEMBRE: Para el mes de diciembre se ejecutaron las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 98.66% de ejecución.

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO						
DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	PORCENTAJE AVANCE INDICADOR	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES
(1) Informe I trimestre Plan de Bienestar. (2) Informe II trimestre Plan de Bienestar. (3) Informe III trimestre Plan de Bienestar. (4) Informe IV Plan de Bienestar. (5) Informe I Trimestre PIC. (6) Informe II Trimestre PIC. (7) Informe III Trimestre PIC. (8) Informe IV Trimestre PIC. (9) Informe I Trimestre SSST. (10) Informe II Trimestre SSST. (11) Informe III Trimestre SSST. (12) Informe IV Trimestre SSST.	SEGUIMIENTO	103,3%	SI	NO SE ESTABLECE FORMULA	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	<u>Observación:</u> Respecto del indicador STH-21 "Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020", Se establece que el Plan Estratégico de Talento Humano está integrado por el Programa de Bienestar Laboral, el Plan Institucional de Capacitación, y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, no obstante, no se presenta el estado consolidado del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH.
						<u>Observación:</u> La Resolución 4 0049 del 31 de enero de 2020, mediante la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019-2021, no cuenta con formato de estructura de Plan, es decir, que contenga temas o actividades, responsable, cantidad programada, fecha de cumplimiento, e indicadores, entre otros aspectos, que le permitan reflejar el cumplimiento de los objetivos específicos y facilite su seguimiento.
						<u>Observación:</u> Respecto del indicador STH-21 "Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó doce (12) documentos registrando que a diciembre de 2020: (1) El Programa de Bienestar Laboral muestra una ejecución del 100%; (2) El Plan Institucional de Capacitación muestra una ejecución del 96%; (3) El Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo muestra una ejecución del 100%, que equivale a una ejecución del 98% del Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
						<u>Observación:</u> Los vínculos referenciados en el documento "Plan Estratégico Subdirección de Talento Humano 2019 - 2021", que se encuentra publicado en el Portal Web del Ministerio de Minas y Energía, referenciados como "Ver Anexo Técnico", no abren, lo cual no permite su consulta para la ciudadanía.
						<u>Consideración:</u> La Subdirección de Talento Humano - STH debe incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano 2019 - 2021, indicadores que le permitan medir el cumplimiento de los siguientes objetivos específicos, descritos en la Resolución 4 - 0049 de 2020: (1) Gestionar el ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios; (2) Coordinar el proceso de evaluación del desempeño laboral, (3) Plan Anual de Vacantes, (4) Plan de Inventivos, (5) Código de integridad, los cuales reflejarían el cumplimiento del objetivo general del PETH.

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL				AVANCE REPORTADO NOVIEMBRE / DICIEMBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Valor Ejecutado	Descripción
STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	100	100	1	1	1	NOVIEMBRE: Para el mes de noviembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre. DICIEMBRE: A través de la consultoría se llevaron a cabo las mediciones, "engagement 2020."
STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	100	100	2	2	2	NOVIEMBRE: En el mes de noviembre se definieron los incentivos no pecuniarios para los mejores empleados de carrera del Ministerio de Minas y Energía. DICIEMBRE: (1) Fortalecimiento Capacidades de Liderazgo :Se realizaron 12 talleres así: Módulo 1:Desarrollo de equipo: liderazgo inspirador, liderando el talento (3 talleres). Módulo 2: El líder y la estrategia, liderando los resultados: ejecución y seguimiento. Módulo 3: Coaching y gestión del desempeño. Módulo 4: El líder y la comunicación efectiva. 2) Aplicación herramienta DML 360°. 3) Aplicación herramienta CC180° 24 asistentes por taller para un total de 3 talleres por módulo.

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO						
DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	PORCENTAJE AVANCE INDICADOR	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES
						<u>Consideración:</u> La Subdirección de Talento Humano - STH debe revisar la redacción y formulación del indicador STH-21 "Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020", teniendo en cuenta los siguientes aspectos: (1) El periodo a hacer seguimiento debe ser 2019 - 2021, de acuerdo con lo aprobado en la Resolución 4 - 0049 de 2020, y no vigencia 2020; (2) La meta tendría que ser cuatro seguimientos trimestrales al Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2019 - 2021, y no un porcentaje de cumplimiento; (3) La unidad de medida deben ser seguimientos y no porcentaje, teniendo en cuenta que lo que se presenta como evidencia son informes de seguimientos; (4) Las evidencias deben ser del seguimiento al PETH consolidado, y no evidencias separadas del Programa de Bienestar Laboral, Plan Institucional de Capacitación, y Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
(1) Documento en formato PDF, denominado "Informe Final Cultura Minenergia 2020 CR+CA+T", que contiene Cultura Actual Vs Requerida, reporte general, Medición Cultura Minenergia 2020, de diciembre de 2020, contenido en 47 páginas. (2) Documento en formato PDF, denominado "Informe final ENGAGEMENT MINENERGIA 2020", que contiene Engagement, Compromiso + Pertenencia, Reporte General, Engagement Minenergia 2020, contenido en 22 páginas. (3) Documento en formato Power Point, denominado "Resultados Pulse Ministerio", que contiene Entrega Resultados Pulsos 2020, Ministerio de Energía, contenido en 7 diapositivas.	ENCUESTA	100,0%	SI	NO SE ESTABLECE FORMULA	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	<u>Observación:</u> Respecto del indicador STH-22 "Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó tres (3) documentos que registran los resultados de la encuesta aplicada, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
(1) Documento en formato PDF, denominado "Correo evidencia avance evaluación", del 6 de mayo de 2020, con asunto: Seguimiento medición dml 360° Minenergia, que contiene seguimiento de la valoración, contenido en 10 páginas. (2) Documento en formato PDF, denominado "Correo invitación evaluación 180°", del 28 de agosto de 2021, con asunto: Invitación medición Coaching Compass 180° - Proceso entrenamiento Líderes Minenergia, que contiene seguimiento de la valoración, contenido en 5 páginas. (3) Documento en formato PDF, denominado "CUESTIONARIO CC 180° 2020", que contiene dimensión, competencia y conducta, contenido en 1 página.	INCENTIVOS	100,0%	SI	NO SE ESTABLECE FORMULA	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	<u>Observación:</u> Respecto del indicador STH-23 "Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó seis (6) documentos que registran los resultados de la medición, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN DE ACCIÓN ANUAL				AVANCE REPORTADO NOVIEMBRE / DICIEMBRE	
ID	Indicador	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Meta Vigencia	Ejecutado	Valor Ejecutado	Descripción
							<p>Con la realización de los talleres y la medición de cultura además de cumplir con el plan de trabajo trazado, se consolida la gestión del conocimiento a través del fortalecimiento de capacidades de liderazgo.</p> <p>(2) Calibración de desempeño: Competencias organizacionales, alineación cultural y potencial por parte de los líderes. Se utilizó el modelo y herramienta desarrollado por OCC y a través de un proceso de consultoría se formó y acompañó al Ministerio en la primera fase, con Viceministros, jefes de Oficina, Subdirectores y equipos de trabajo.</p> <p>(3) Taller de Team Building: Conocimiento mutuo y alineación de equipos.</p>
STH-24	Medición de Cultura Encuesta de Satisfacción	100	100	1	1	1	<p>NOVIEMBRE: Para el mes de diciembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre.</p> <p>DICIEMBRE: Con la medición Cultura 2020, y el seguimiento a los procedimientos implementados con visión 2021 se consolida la transformación cultural en el Ministerio con énfasis en la humanización de los procesos y al compromiso institucional con la apropiación de los valores significativamente.</p> <p>*La medición cultura y pulsos realizados en diciembre muestran un porcentaje de inspiración y motivación por su trabajo en un 94% de los servidores que atendieron la encuesta.</p>

VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO						
DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	PORCENTAJE AVANCE INDICADOR	INDICADOR ES COHERENTE O SE ENCUENTRA BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR SE ENCUENTRA BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES
<p>(4) Documento en formato PDF, denominado "Evidencia remisión evaluaciones 360", del 22 de enero de 2021, contenido en 1 página.</p> <p>(5) Documento en formato PDF, denominado "Evidencia remisión evaluaciones 180", del 22 de enero de 2021, contenido en 2 páginas.</p> <p>(6) Documento en formato Excel, denominado "Progreso Evaluación - Evaluación de Liderazgo 360", que contiene las columnas de: Nombre del Evaluado, Email Evaluado, Nombre Evaluador, Email Evaluador, Relación, Estado, con 682 registros.</p>						
<p>(1) Documento en formato PDF, denominado "Informe Final Cultura Minenergia 2020 CR+CA+T", que contiene Cultura Actual Vs Requerida, reporte general, Medición Cultura Minenergia 2020, de diciembre de 2020, contenido en 47 páginas.</p>	ENCUESTA	100,0%	SI	NO SE ESTABLECE FORMULA	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	<p>Observación: Respecto del indicador STH-24 "Medición de Cultura. Encuesta de Satisfacción", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) documento que registra los resultados de la medición de Cultura, a través de la Encuesta de Satisfacción, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2020, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.</p>



10. ANEXO 2. PLAN DE ACIÓN ANUAL 2020 – REPORTE OPGI

En Minenergía todos los trámites son gratuitos.

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

**MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
INFORME FINAL DE EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN 2020**

Dependencia	Avance por dependencia	Objetivo	Ponderación Objetivo	Resultado Avance de Objetivo	Acciones	Resultado Avance de Acción	Ponderación Acción	ID	Indicadores	Resultado Avance de Indicador	Ponderación Indicador	Línea Base	Meta Vigencia	Ejecutado	Unidad Medida	Clase de Indicador (Nivel)	Proceso	Tipo Indicador	Responsable	Proyectos de Inversión (Producto)	Línea Estratégica
Subdirección Talento Humano	100	Transformar el Talento Humano de Min Energía para cumplir el propósito principal y los valores	100	100	Adoptar la cultura digital en la subdirección de talento humano para impulsar la transformación cultural del Ministerio.	25	25	STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	100	100	N/A	95%	98,7%	Porcentaje	Apoyo	Gestión del talento humano	Eficiencia	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	Gestión del Conocimiento	Transformación sectorial
					Transformación digital de la Subdirección de Talento Humano para ofrecer los servicios y productos a la medida de las necesidades de los servidores y colaboradores del Ministerio	25	25	STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	100	100	N/A	1	1	Cantidad	Apoyo	Gestión del talento humano	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	No identificado	Transformación sectorial
					Seguimiento al índice de productividad, competencias y gestión de cultura para la aplicación de incentivos, reconocimiento y gestión de consecuencias	25	25	STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	100	100	N/A	2	2	Cantidad	Apoyo	Gestión del talento humano	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	No identificado	Transformación sectorial
					Medir la satisfacción del talento humano sobre el clima laboral	25	25	STH-24	Medición de Clima Encuesta de Satisfacción	100	100	N/A	1	1	Cantidad	Apoyo	Gestión del talento humano	Efectividad	Sandra Milena Rodríguez Ramirez	Gestión del Conocimiento	Transformación sectorial

							Primer Trimestre			Segundo Trimestre					
ID	Indicadores	Objetivo Estratégico Sectorial	Estrategias	Objetivos de Calidad	Dimensión MIPG	Política MIPG	Programación I	Valor Ejecutado	Descripción	Valor Ejecutado a Mayo	Descripción Mayo	Programación II	Valor Ejecutado	Descripción Junio	Valor Ejecutado
STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energética, ambiental y social a nivel nacional y territorial	Impulsaremos la transformación organizacional y cultural del sector para el logro de los objetivos de mediano y largo plazo, haciendo uso eficiente de los recursos económicos	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano	15%	16%	Durante el primer trimestre de 2020 se ejecutaron satisfactoriamente las actividades que se tenían programadas, por tanto la ejecución general del Plan Estratégico de Talento Humano está en un 16% y el cumplimiento respecto a la meta del trimestre fue de 16.84%	9,50%	Durante los meses de abril y mayo se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para estos dos meses fue de 9,50%	20%	11%	Durante el mes de Junio se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para este mes es de 10,97%	9,24%
STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energética, ambiental y social a nivel nacional y territorial	Impulsaremos la transformación organizacional y cultural del sector para el logro de los objetivos de mediano y largo plazo, haciendo uso eficiente de los recursos económicos	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano		0	Para el I trimestre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0,00%	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.		0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta está previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0
STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energética, ambiental y social a nivel nacional y territorial	Impulsaremos la transformación organizacional y cultural del sector para el logro de los objetivos de mediano y largo plazo, haciendo uso eficiente de los recursos económicos	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano		0	Para el I trimestre no corresponde avance, pues la definición de incentivos está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, pues la definición de incentivos está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.		0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues la definición d incentivos esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0
STH-24	Medición de Clima Encuesta de Satisfacción	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energética, ambiental y social a nivel nacional y territorial	Impulsaremos la transformación organizacional y cultural del sector para el logro de los objetivos de mediano y largo plazo, haciendo uso eficiente de los recursos económicos	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Talento Humano	Gestión Estratégica del Talento Humano		0	Para el I trimestre no corresponde avance, porque la medición de clima está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	Para los meses de abril y mayo no corresponde avance, porque la medición de clima está prevista en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.		0	Para el mes de junio no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0

Tercer Trimestre											
ID	Indicadores	Descripción Julio	Valor Ejecutado	Descripción Agosto	Programación III	Valor Ejecutado	Descripción Septiembre	Valor Ejecutado	Descripción Octubre	Programación IV	Valor Ejecutado
STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	Durante el mes de Julio se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para este mes es de 9.24%, para un acumulado de 46.6% de ejecución	8,8%	Durante el mes de agosto se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, la ejecución para este mes es de 8.8%, para un acumulado de 55.5% de ejecución.	30%	4%	Durante el mes de septiembre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 59.46% de ejecución.	11%	Durante el mes de octubre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 70% de ejecución.	30%	17%
STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	Para el mes de julio no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	Para el mes de agosto no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación		0	Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre	1	0
STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	Para el mes de julio no corresponde avance, pues la definición de incentivos esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	Para el mes de agosto no corresponde avance, pues la definición de incentivos esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación.		0	Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues la definición de incentivos esta previsto en el IV trimestre de acuerdo a la programación.	0	Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre	2	1
STH-24	Medición de Clima Encuesta de Satisfacción	Para el mes de julio no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	Para el mes de Agosto no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación		0	Para el mes de septiembre no corresponde avance, pues la medición de clima esta prevista en el IV trimestre de acuerdo a la programación	0	Para el mes de octubre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre	1	

Cuarto Trimestre				
ID	Indicadores	Descripción noviembre	Valor Ejecutado	Descripción Diciembre
STH-21	Seguimiento trimestral a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020	Durante el mes de noviembre se ejecutaron a satisfacción las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 87.17% de ejecución.	11,6%	Para el mes de diciembre se ejecutaron las actividades que se tenían programadas, teniendo como avance en este indicador un 98.66% de ejecución.
STH-22	Resultado Encuesta sobre los productos y servicios de Talento Humano	Para el mes de noviembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre.	1	A través de la consultoría se llevaron a cabo las mediciones, *engagement 2020,
STH-23	Resultados de Medición de Líderes Porcentaje de Cumplimiento de Metas Transformacionales x área Incentivos definidos y ejecutados	En el mes de noviembre se definieron los incentivos pecuniarios para los mejores empleados de carrera del Ministerio de Minas y Energía	1	1. Fortalecimiento Capacidades de Liderazgo :Se realizaron 12 talleres así: Módulo 1:Desarrollo de equipo: liderazgo inspirador, liderando el talento (3 talleres). Módulo 2: El líder y la estrategia, liderando los resultados: ejecución y seguimiento. Módulo 3: Coaching y gestión del desempeño. Módulo 4: El líder y la comunicación efectiva. 2) Aplicación herramienta DML 360°. 3) Aplicación herramienta CC180° 24 asistentes por taller para un total de 3 talleres por módulo. Con la realización de los talleres y la medición de cultura además de cumplir con el plan de trabajo trazado, se consolida la gestión del conocimiento a través del fortalecimiento de capacidades de liderazgo. 2.Calibración de desempeño: Competencias organizacionales, alineación cultural y potencial por parte de los líderes. Se utilizó el modelo y herramienta desarrollado por OCC y a través de un proceso de consultoría se formó y acompañó al Ministerio en la primera fase, con Viceministros, jefes de Oficina, Subdirectores y equipos de trabajo. 3. Taller de Team Building: Conocimiento mutuo y alineación de equipos
STH-24	Medición de Clima Encuesta de Satisfacción	Para el mes de diciembre no corresponde avance, pues el resultado de la encuesta esta previsto para el mes de diciembre.	1	Con la medición Cultura 2020 , y el seguimiento a los procedimientos implementados con visión 2021 se consolida la transformación cultural en el Ministerio con énfasis en la humanización de los procesos y al compromiso institucional con la apropiación de los valores significativamente. *La medición cultura y pulsos realizados en diciembre muestran un porcentaje de inspiración y motivación por su trabajo en un 94% de los servidores que atendieron la encuesta