

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO
A LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE
CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
PRIMER COMITÉ DEL 29 DE MAYO DE 2020

BOGOTÁ D.C. MAYO DE 2019

OCI-INFORME-2020-051
TRD 15.73 Compromisos Comité

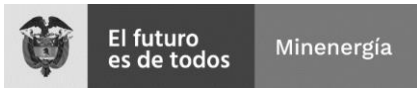
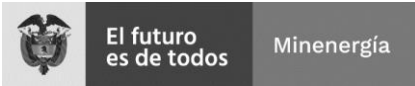


Tabla de contenido

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. CRITERIO NORMATIVO:	3
4. EQUIPO DE TRABAJO	3
5. COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO	4
6. SEGUIMIENTO COMPROMISOS ADQUIRIDOS	4
7. MODIFICACIÓN DEL DECRETO DE FUNCIONES	11
8. ESTADO PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL-CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.....	12
9. ESTADOS FINANCIEROS-BALANCE GENERAL CONSOLIDADO A FEBRERO DE 2020	13
10. INFORME DEL ESTADO DEL PLAN DE MEJORAIENTO DEL MME.	19
11. SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL MINISTERIO.....	22
12. ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN, FRAUDE Y MALA CONDUCTA, CON CORTE A 30 DE ABRIL DE 2020 (GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO).	23
13. SEGUIMIENTO ESTÁNDARES DE CONDUCTA Y LA PRÁCTICA DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO. (SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO).”	30
14. AJUSTE PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA PAII 2020- POR EMERGENCIA SANITARIA COVID -19.....	36
15. FIRMA	37



AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

1. OBJETIVO

Este documento es un informe de Seguimiento a compromisos que presenta la Oficina de Control Interno a los Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno¹, para su conocimiento y competencia, con el propósito de tomar decisiones e impartir instrucciones para el mejoramiento continuo de los procesos en la entidad.

2. ALCANCE

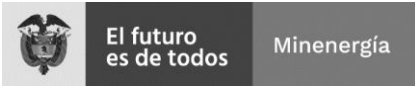
Para efectos de conocer los compromisos adquiridos en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, así como los seguimientos efectuados en dicha instancia, puede consultar el Portal Web de la entidad, MINISTERIO / Sistema de Control Interno / Comité Institucional de Coordinación de Control, en el siguiente link: <https://www.minminas.gov.co/comite-de-coordinacion-del-sistema-de-control-interno>, los cuales se publicaron en atención a lo dispuesto en la Ley 1712 de 2014.

3. CRITERIO NORMATIVO:

Numeral 9.3, Revisión por la Dirección Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001-2015, “La Alta Dirección debe revisar el Sistema de Gestión de la Calidad de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación, eficacia y alineación continuas con la dirección estratégica de la organización. Artículos: 2.221.1.5.-2.2.21.1.6. del Decreto 648 de 2017.

4. EQUIPO DE TRABAJO

¹ En calidad de Órgano de Dirección, así como Órgano de Coordinación y Asesoría del Ministro de Ministerio de Minas y Energía.



Los integrantes del Equipo de Auditoría son Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Titular de la Oficina de Control Interno, Tarcila Isabel Martínez Herazo, Profesional, encargada del documento de la auditoría de seguimiento.

5. COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

6. Seguimiento Compromisos Adquiridos

Compromiso 1.

Avance articulado con el Grupo TIC, con respecto a las actividades asociadas a adquisición del sistema documental, automatización de procesos y firma digital.

Avance adelantado:

“A través del Proyecto de inversión, durante la vigencia 2020, con apropiación de 2.000'000.000 se ha adelantado la Formulación de instrumentos técnicos, financieros, jurídicos y operativos, tendientes a la adquisición del SGDEA como Sistema documental soporte integral del proceso documental, la automatización y adopción de firmas electrónicas.

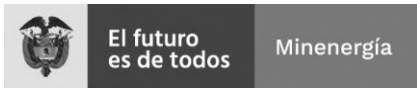
- Anexo técnico (Requisitos técnicos y funcionales, condiciones de instalación, integración, parametrización, adopción de servicios digitales, etc.).
- Estudio de Mercado
- Estudio previo para la adquisición e implementación del SGDEA
- Informe de infraestructura tecnológica mínima requerida.
- Levantamiento de información complementaria para automatización de procesos de descripción y gestión de expedientes. Agenda convocada.

Actualmente el avance se encuentra en proceso precontractual.

Inicio de ejecución previsto para Julio 2020

Soporte: Radicados P8 3-2020-005427 del 13 de marzo, 3-2020-006927 del 30 de abril, y 3-2020-007697 del 14 de mayo de 2020,

así como correo remitido del informe y su seguimiento entre los grupos GISC y IT 17 de marzo”.



Actividades	Detalle	Recursos 2020
Adquirir el sistema	Compra, Desarrollo, Parametrización y Ajustes	\$ 1.300.000.000
Implementar las firmas electrónicas y el estampado cronológico en el SGDEA	Adopción de firmas electrónicas/digitales	\$ 88.000.000
Automatizar los Procesos en el SGDEA	Modelación y automatización de procesos	\$ 292.000.000
Fortalecer las competencias para el manejo del sistema	Sensibilizaciones, talleres y acompañamiento a funcionarios y contratistas	\$ 236.000.000
Realizar Seguimiento y monitoreo	Monitoreo del funcionamiento del sistema y calidad de la data registrada	\$ 84.000.000

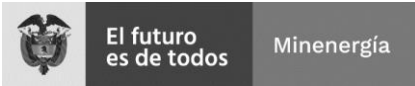
Compromiso 2.

Seguimiento articulado con el Grupo TIC de la firma digital con las áreas Organizacionales sobre las comunicaciones en el sistema de correspondencia.

Reporte de Avance:

1. “Implementada su funcionalidad en P8 para identificar comunicaciones oficiales suscritas a través de firma digital, para facilitar el control sobre estos documentos.

Retenido	Fecha radiación	Fecha de vencimiento	Origen	Destino	Estado	Asunto	Naturaleza	Responsable	Numero de Guia y/o Radiación	Fecha de vencimiento y/o Radiación	Nombre	Cargo	
3-2020-00827	30-04-2020 08:31	30-04-2020 08:31	INTERNA	GRUPO DE GESTION DE LA INFORMACION Y SERVICIO AL CIUDADANO	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	PREVIO ASIGNACION	Remisión Estudio Previo soporte del proceso de contratación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo SGDEA.	1	INFORMACION	GESTOR DE GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL			
AMJ 3-2020-00827	30-04-2020 08:31	30-04-2020 08:31	INTERNA	GRUPO DE GESTION DE LA INFORMACION Y SERVICIO AL CIUDADANO	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	EN TRÁMITE	Remisión Estudio Previo soporte del proceso de contratación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo SGDEA.	1	INFORMACION	LUCIA KAROLINA OLIVERA DUEÑAS			
AMJ 3-2020-00827	30-04-2020 08:31	30-04-2020 08:31	INTERNA	GRUPO DE GESTION DE LA INFORMACION Y SERVICIO AL CIUDADANO	GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	EN TRÁMITE	Remisión Estudio Previo soporte del proceso de contratación del Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo SGDEA.	1	INFORMACION	MARTHA LIZ CARDI MORALES			



2. Implementación de módulo firmas digitales nivel centralizado

Este servicio se pretende disponer a partir del mes de junio para facilitar la suscripción de comunicaciones oficiales y Resoluciones de forma digital y automática en la herramienta soporte del proceso de correspondencia. Actualmente en etapa de pruebas.

3. Formulación de lineamientos de suscripción de comunicaciones mediante firmas electrónicas. Documento SIGME SC-G-01 – Remitido proyecto de Circular de socialización para suscripción de Secretaría General

4. Gestión de Calidad del dato en P8- Socialización de buenas prácticas sobre uso de la herramienta P8 y firmas electrónicas, dirigida a la totalidad de las dependencias en las fechas: 28 y 29 de abril y 6 y 7 de mayo.

Depuración de calidad del dato en P8, gestión desarrollada en dos frentes principales:

- Depuración masiva de inconsistencias, con el soporte técnico.
- Depuración de casos puntuales, manual con los usuarios.”

Compromiso 3:

Avance del cumplimiento de los objetivos sectoriales en el Desarrollo del Sistema de Gestión Documental, correspondiente a las áreas de las entidades del sector.

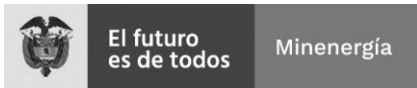
Reporte de Avance:

“La relación existente entre el GIISC y estas entidades, se encuentra frente al proceso de entrega y/o transferencia de los archivos públicos de las entidades que se suprimen, fusionen, privaticen o liquiden, así como de la documentación generada en virtud de la delegación de funciones por parte del Ministerio de Minas y Energía, estas entregas se encuentran reguladas bajo los lineamientos del decreto 29 de 2015 "Por medio del cual se reglamenta el proceso de entrega y/o transferencia de los archivos públicos de las entidades que se suprimen, fusionen, privaticen o liquiden; se desarrolla el artículo 20 de la Ley 594 de 2000 y el artículo 39 del Decreto-ley 254 de 2000 y se dictan otras disposiciones", compilado en el decreto 1080 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura”.

Compromiso 4:

Fortalecimiento, motorización y efectividad de los espacios de interacción establecidos con los ciudadanos, usuarios, grupo de valor y/o partes interesadas, para el registro de su participación, los compromisos y la retroalimentación para la toma de decisiones.

Reporte de Avance:



“En el periodo de noviembre de 2019 al 14 de marzo de 2020, se realizaron **120** eventos o espacios ciudadanos, beneficiando aproximadamente a **5.723** ciudadanos y/o partes interesadas en diferentes regiones del país, difundiendo y socializando las temáticas del Ministerio.

Total, Beneficiarios: **5.723**

Total, Eventos: **120.”**



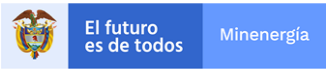
Compromiso 5:

Coordinación con las direcciones, la caracterización de los clientes, grupos de Valor y/o partes interesadas, identificando una metodología orientada en forma en que se enfoquen las comunicaciones y alimentar la base de datos.

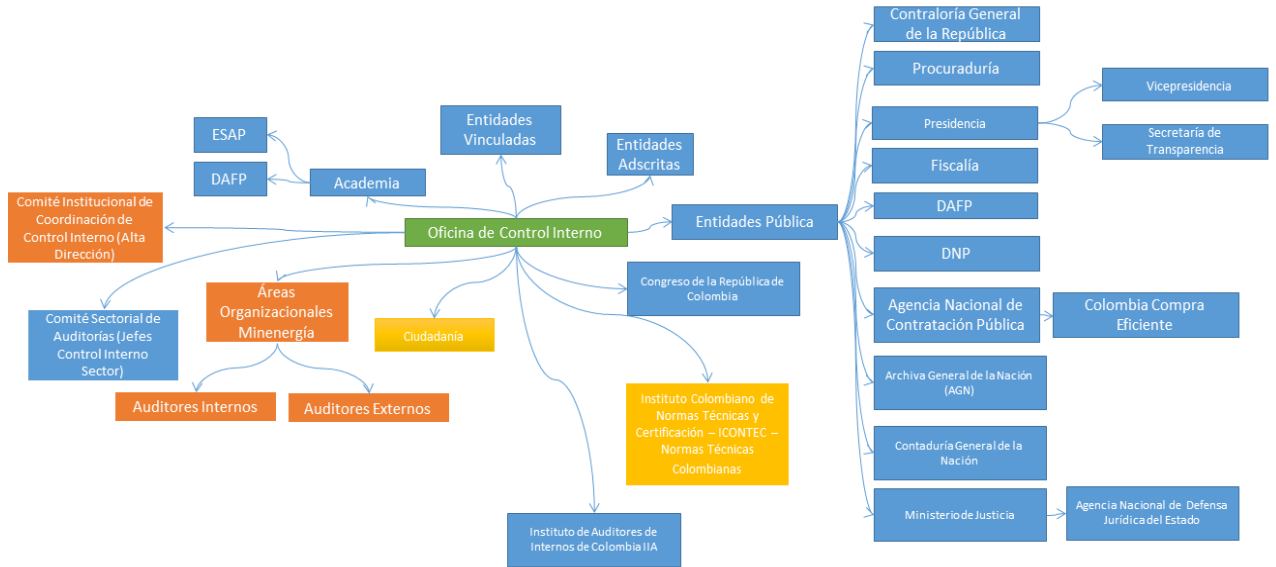
Reporte de Avance:

“En diciembre de 2019, se realizó la identificación de los grupos de valor de las áreas misionales en el 2020 se amplió el alcance del ejercicio y se completó la primera fase de identificación de los grupos de valor de la entidad, se realizaron mesas de trabajo con las personas que delegó el jefe de cada oficina, para el levantamiento de información para la creación de los mapas.

Evidencia de la construcción del mapa de identificación de grupo de valor de la Oficina de Control Interno.



Identificación de los grupos de valor – Oficina de Control Interno - Mayo 2020



Con este tipo de estructura, buscamos mejorar la capacidad de identificación y distinción de nuestros grupos de valor, con miras a desarrollar en el futuro mejores caracterizaciones y que de éstas, podamos obtener información más detallada de sus necesidades, encontrar patrones de relacionamiento, intereses, expectativas, permitiendo ajustar la oferta institucional y presentar ofertas de servicios focalizadas para responder satisfactoriamente los requerimientos, así como obtener retroalimentación y lograr la participación activa de la ciudadanía. “





Compromiso 6:

Segmentación en disposición como instrumento para tomar decisiones en la vigencia 2019, reunión para hacer seguimiento y revisar la percepción de los clientes y tener resultados finales.

Reporte de Avance:

“Se realizó la divulgación de la encuesta de medición de la satisfacción del año 2019, y se formuló un plan de mejoramiento, estas evidencias se presentaron en el anterior comité.”

Compromiso 7:

Revisión y análisis de los indicadores de medición de la satisfacción del cliente, con el fin de mejorar los resultados.

Reporte de Avance:

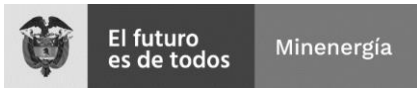
“Se realizó la medición de la satisfacción a los usuarios del Sistema de Información de Combustibles (SICOM) que establecieron comunicación con el Ministerio de Minas y Energía en el año 2019. Esta medición permitió diseñar e implementar planes de mejoramiento para ofrecer un mejor servicio por parte de la Entidad y para responder de manera más precisa y adecuada a las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor.

Para esta medición se incluyeron nuevos indicadores como el NPS el cual nos ayuda a cuantificar la satisfacción real del grupo de valor.



Evidencias de algunas preguntas de la encuesta

Si un amigo suyo tiene problemas o requerimientos sobre trámites ante el Ministerio de Minas y Energía, con qué probabilidad del 1 al 10, siendo 10 la máxima probabilidad, ¿usted le recomendaría a su amigo el uso del CALL CENTER del Ministerio de Minas y Energía?



Respuesta	Cantidad	Porcentaje
10	107	44,77%
9	56	23,43%
8	45	18,83%
7	11	4,60%
5	10	4,18%
6	7	2,93%
2	1	0,42%
4	1	0,42%
1	1	0,42%
Total general	239	100,00%

Análisis: Net promoter score= % promotores - % detractores

NPS Ministerio de Minas y Energía = 68.2% - 8.37% = 59.83%

¿De acuerdo con los trámites que usted realiza con la entidad, conoce algún caso de corrupción?

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
No	235	98,33%
Si	3	1,26%
Otro	1	0,42%
Total general	239	100,00%

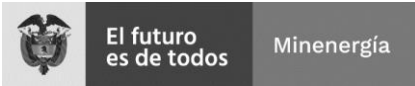
De acuerdo al reporte de medición de la satisfacción 2019, se formuló un plan de acción para el mejoramiento del servicio a ese grupo de valor en específico.”

Compromiso 8:

Establecer con las direcciones técnicas, indicadores de efectividad que permita identificar el impacto de los productos entregados a los ciudadanos y partes interesadas.

Reporte de Avance:

“Se realizó la medición del impacto del otorgamiento de subsidios al consumo de GLP distribuido por cilindros a los usuarios conforme a lo establece la resolución 40720 del 27 de julio de 2016, la medición abarcó el impacto generado por este subsidio, en la población objetivo, residentes en el municipio de San Juan de Pasto, del departamento de Nariño, y su efectividad en la aplicación. Igualmente, se conoció la percepción de las empresas comercializadoras, como parte importante en el proceso.



7. MODIFICACIÓN DEL DECRETO DE FUNCIONES

Responsables: Secretaría General, Dirección de Minería Empresarial, Dirección de Formalización Minera y Oficina Asesora Jurídica.”

Compromiso:

La Secretaría General, la Dirección de Minería Empresarial, La Dirección de Formalización Minera y la Oficina Asesora Jurídica mantendrán informado al Comité respecto de la modificación del Decreto 381 de 2012, acorde con lo conceptuado. Estado del Compromiso: **EN EJECUCIÓN.**

Reporte del Avance:

“En atención a su memorando 3-2020007600, mediante el cual solicita se le informe sobre el estado de avance del **Compromiso adquirido en el anterior Comité de Coordinación Sistema Control Interno relacionado con:**

avance de las actividades formuladas en el cronograma con el fin de revisar, analizar y diagnosticar las funciones alineadas para establecer correctamente y repotenciar el Decreto.381 de 2012.

“Cómo ya se había indicado, se considera que la modificación del Decreto 381 de 2012 debe obedecer a un análisis referente a la necesidad de su modificación y del análisis sistemático de la organización de MME, alineado con las conclusiones de la misión de transformación energética y de los cambios legislativos que pudieran afectar su estructura.”

No obstante, lo anterior, y a pesar de estar en ello, la actual coyuntura no ha permitido continuar a fondo con dicho análisis”



8. ESTADO PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL-CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

“La Oficina de Control Interno mediante correo electrónico del 22 de mayo, informo lo siguiente:

Compromiso: Con base en los seguimientos hechos por la Oficina de Control Interno a febrero 2020, se presenta el estado de avance del Plan de Mejora, con 33 actividades pendientes de las cuales 31 corresponden a la Dirección de Energía Eléctrica, 2 a la Dirección de Hidrocarburos y 0 a la Dirección de Formalización Minera. Estado del Compromiso: [En Ejecución \(continua pendiente hasta su cumplimiento\).](#)”

AREA ORGANIZACIONAL RESPONSABLE	NÚMERO DE ACTIVIDADES	CUMPLIDAS	PENDIENTE	REALIZACION POSTERIOR
1 Despacho Vice Minas	2	1	0	1
2 Planeacion, SAF, Talento Humano Participación Ciudadana	3	1	0	2
3 Dirección de Energía Eléctrica	88	43	31	14
4 Dirección de Formalización Minera	15	13	0	2
5 Dirección de Hidrocarburos	11	7	2	2
6 Dirección de Minería Empresarial	1	1	0	0
7 Oficina Asesora Jurídica	1	1	0	0
8 Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales	6	6	0	0
9 Oficina de Control Interno	1	1	0	0
10 Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales	1	1	0	0
11 Subdirección Administrativa y Financiera	37	35	0	2
12 Subdirección de Talento Humano	1	1	0	0
13 Grupo TIC	1	1	0	0
14 Comunicaciones y Prensa	1	1	0	0
TOTAL	169	113	33	23

SEGUIMIENTO A FEBRERO DE 2020			
ESTADO DE LAS ACTIVIDADES	NIVEL DE RIESGO	NÚMERO DE ACTIVIDADES	%
CUMPLIDA	BAJO	113	66,9%
PENDIENTE	ALTO	33	19,5%
REALIZACIÓN POSTERIOR	NINGUNO	23	13,6%
TOTAL		169	100%

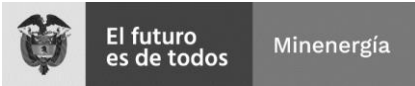
Actividades pendientes CGN a febrero 2020.

Actividades Dirección de Energía: “En términos generales, las actividades pendientes están relacionadas con supervisión y liquidación, términos para aprobación y giro de recursos fondos, implementación de sistema para giro recursos FSSRI.

Actividades Dirección de Hidrocarburos: Relacionado con el control al cumplimiento de asignación de cupos.

NOTAS PLAN DE MEJORA CGR:

- El seguimiento al plan es bimestral, razón por la cual se presenta en este reporte el seguimiento a febrero (abril en consolidación).
- En este seguimiento, no se incluyeron las actividades formuladas por la Dirección de Energía con



ocasión a Auditorías de Fondos Eléctricos y subsidios en ZNI, formuladas en enero 2020.

Auditorías y Asuntos CGR- 2020.

Auditoría Financiera Vigencia 2019.

El Informe fue liberado en mayo de 2020, con los siguientes aspectos relevantes:

- El concepto a los Estados Financiero y Contable fue con SALVEDADES
- El concepto de la Gestión Presupuestal fue RAZONABLE
- La cuenta fue FENECIDA.
- El concepto o Evaluación sobre el estado del Control Interno Contable y Financiero fue EFICIENTE
- El estado de Cumplimiento del Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría fue de 87.5
- Respecto a la política de Equidad de Género y a Participación Ciudadana, reconocen los avances en su ejecución.

Se determinaron 6 hallazgos administrativos

- ✓ Auditoria desempeño Programa de Formalización Minera - Proyectos Mejoramiento de la Calidad de Vida de los Mineros de subsistencia: La CGR presento una observación que está en revisión de la Dirección de Formalización Minera.
- ✓ Informe sobre el estado de los recursos naturales: En virtud de la preparación del informe que la CGR presenta ante el Congreso, se atendió la solicitud de información por parte del MME, UPME, SGC.
- ✓ Acceso a sistemas de Información: Circular 09 de 2020 (Plan de transición para acceso a fuentes de información de tiempo real), con el apoyo permanente del grupo de Infraestructura
- ✓ Tecnológica, estamos en proceso de poner a disposición del ente de control, información relacionada con: SICOM, SI MINERO, Convenios Sector Eléctrico, FSSRI eléctrico y gas.
- ✓ Atención a requerimientos de información general

Es importante que la Dirección de Energía Eléctrica adelante las gestiones tendientes a cerrar de manera efectiva, las actividades que tiene pendientes en el Plan de Mejoramiento suscrito con la Contraloría General de la República.”

9. ESTADOS FINANCIEROS-BALANCE GENERAL CONSOLIDADO A FEBRERO DE 2020



En atención al radicado 3-2020-007617 del 12 de mayo de 2020, mediante el cual la oficina de Control Interno solicita información para el Comité Institucional de Control Interno virtual, que se llevará a cabo el próximo 27 de mayo del presente, específicamente lo siguiente:

Es pertinente mencionar que la información en comento, se encuentra en proceso de revisión y análisis, en razón a que la fecha de cierre para los EEFF de abril, es el día 5 de junio del presente año. Actualmente se tiene información definitiva para el mes de febrero y marzo, estará disponible el próximo 29 de mayo.

Lo anterior con base a los plazos y requisitos expedidos por la CGN y la Resolución 079 de 2020.

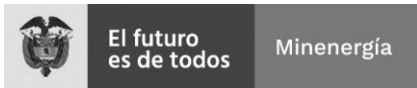
El Grupo de Gestión Financiera Contable mediante correo electrónico del 29 de mayo de 2020, informo lo siguiente.

9.1. Situación Financiera a febrero 2020

1. Situación financiera. *
2. Estado de resultados.
3. Avances realizados vigencia 2019.
4. Oportunidades de mejora 2020.

Aclaratoria Estados Financieros

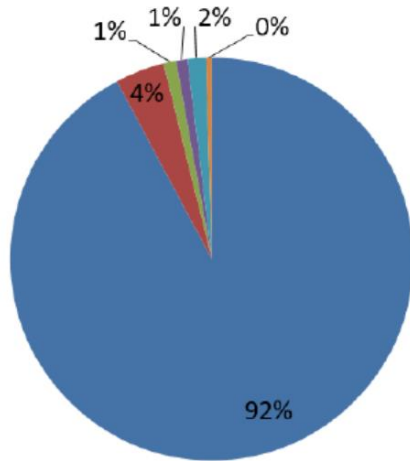
Acorde a las disposiciones por parte de la Contraloría General de la Nación – CGN y la resolución 079 de 2020, se modificó la fecha de cierre para los estados financieros – EEFF quedó para 5 de junio del año en curso, razón por la cual la información presentada en el presente comité es con fecha de corte a febrero de 2020.



ACTIVO	29/02/2020	28/02/2019	PASIVOS	29/02/2020	28/02/2019
CORRIENTE			CORRIENTE		
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFFECTIVO	2.904.294.797,42	3.225.213.397,06	CUENTAS POR PAGAR	733.016.757.793,24	708.795.014.713,81
CUENTAS POR COBRAR	883.412.354.390,55	419.143.526.442,03	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	420.495.217,01	1.727.843.531,70
MATERIALES Y SUMINISTROS		1.215.177,00	PROVISIONES	99.784.862.137,93	58.393.488.211,29
OTROS ACTIVOS	921.853.633.380,82	61.371.305.128,65	OTROS PASIVOS	9.479.572.353,24	9.479.572.353,24
NO CORRIENTE			TOTAL PASIVO	942.701.687.501,42	778.395.918.810,04
INVERSIONES E INSTRUMENTOS DERIVADOS	1.111.752.466.892,75	1.078.663.064.269,53	CAPITAL FISCAL	50.311.840.843.697,60	50.318.954.035.497,30
CUENTAS POR COBRAR	736.505.576,09	1.852.157.640,81	RESULTADO DEL EJERCICIO	5.170.729.308,76	321.970.628.004,51
PROPIEDADES, PLANTA Y EQUIPO	117.533.874.316,40	31.470.562.926,73	RESERVAS PROBADAS DE RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES	20.144.733.407.535,00	11.201.580.730.866,00
RECURSOS NATURALES NO RENOVABLES	70.084.141.720.798,00	61.140.989.044.129,00	OTROS	4.720.116.549.143,30	3.928.262.239.701,40
RESERVAS PROBADAS	154.799.391.913.272,00	138.091.347.220.193,00	TOTAL PATRIMONIO	75.171.520.071.067,10	65.770.767.634.069,20
AGOTAMIENTO DE RESERVAS PROBADAS	- 84.715.250.192.474,00	- 76.950.358.176.064,00	TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	76.014.221.758.568,60	66.549.163.552.879,20
OTROS ACTIVOS	2.891.886.908.416,57	3.812.447.463.768,43	CUENTAS DE ORDEN ACREEDORAS	-	-
TOTAL ACTIVO	76.014.221.758.568,60	66.549.163.552.879,20	PASIVOS CONTINGENTES	16.348.192.374.212,00	15.077.672.667.242,00
CUENTAS DE ORDEN DEUDORAS	-	-	ACREEDORAS DE CONTROL	220.723.560,81	157.909.876,81
DEUDORAS DE CONTROL	64.356.583.245.129,30	61.795.770.145.243,00	ACREEDORAS POR CONTRA (DB)	- 16.348.413.097.772,80	- 15.077.830.577.118,80
DEUDORAS POR CONTRA (CR)	- 64.356.583.245.129,30	- 61.795.770.145.243,00			

ACTIVOS \$76.014.221.759

(cifras en miles de pesos)



92% RESERVAS PROBADAS	Minas	62.019.391.913
	Yacimientos	92.780.000.000
	Agotam. Minas	-16.095.532.486
	Agota. Yacimientos	-68.619.717.707
	Neto reservas minas	45.923.859.427
	Neto reservas yacimientos	24.160.282.293
	Total reservas	70.084.141.721
4% RECURSOS ENTREGADOS EN ADMINISTRACIÓN		2.999.990.040
2% INVERSIONES		1.111.385.868
	No controladas no asociadas	6.759.070
	Controladas	669.619.449
	Asociadas	435.007.349
1% OTRAS CUENTAS POR COBRAR		776.214.492
	Rendimientos ANH	773.575.800
1% ACTIVOS DIFERIDOS - Recibidos de convenios	Activos convenios	692.212.568
0% OTROS ACTIVOS		350.277.069

Otros activos			
SUBCUENTA	2020	2019	VARIACION
OTROS BIENES Y SERVICIOS PAGADOS POR ANTIQIPADO	23.8.789.692,98	460.355.138,38	-221.565.445,40
FIDUCIA MERCANTIL - PATRIMONIO AUTÓNOMO	491.278,00	0,00	491.278,00
ANTICIPO PARA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	0,00	0,00	-
EN ADMINISTRACIÓN	2.999.990.040.250,65	3.069.895.452.312,68	-69.905.412.062,03
ENCARGO FIDUCIARIO - FIDUCIA DE ADMINISTRACIÓN Y PAGOS	0,00	61.368.791.104,65	-61.368.791.104,65
FIDUCIA MERCANTIL - PATRIMONIO AUTÓNOMO	117.678.701.762,13	15.387.251.662,32	102.291.450.099,81
LICENCIAS	5.413.935.517,19	4.056.364.040,58	1.358.571.476,61
SOFTWARES	2.098.807.625,33	2.041.379.884,12	57.427.741,21
ACTIVOS INTANGIBLES EN FASE DE DESARROLLO	0,00	441.882.572,50	-441.882.572,50
OTROS ACTIVOS INTANGIBLES	65.212.000,00	0,50	65.211.999,50
AMORTIZACIÓN LICENCIAS	-2.275.074.573,00	-1.827.224.792,00	-447.849.781,00
AMORTIZACIÓN SOFTWARES	-1.682.929.342,00	-1.440.922.635,00	-242.006.707,00
GASTO DIFERIDO POR TRANSFERENCIAS CONDICIONADAS	692.212.567.588,11	723.435.182.596,35	-31.222.615.008,24
TOTALES CORRIENTE	921.853.633.380,82	943.220.884.145	-21.367.250.764,18
TOTALES NO CORRIENTE	2.891.886.908.416,57	2.695.579.161.804,70	196.307.746.611,87
TOTAL	3.813.740.541.797,39	3.873.817.511.885,08	-60.076.970.087,69

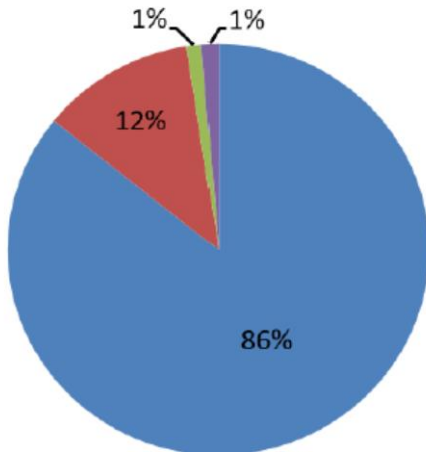
SALDOS RECURSOS ENTREGADOS EN ADMINISTRACIÓN

NOMBRE DEL FONDO	VALOR A 29 DE FEBRERO 2020
MHCP- FAZNI	922.574.737.712
MHCP- FOES	11.210.799.275
MHCP- FAER	787.349.323.846
MHCP- CUOTA DE FOMENTO	28.541.379.580
MHCP- PRONE	246.987.970.886
PGN	75.931.708.472.94
ZONA DE FRONTERA	5.540.978.375,00
TOTAL	2.078.136.898.145,69



PASIVOS \$842.701.688

(Cifras en miles de pesos)



86% SUBSIDIOS ASIGNADOS	722.818.569
12% LITIGIOS Y DEMANDAS	99.784.862
Civiles	2.000.000
Administrativas	89.873.171
Laborales	2.542.788
Otros litigios y demandas	5.368.903
1% RECURSOS RECIBIDOS EN ADMINISTRACIÓN	9.479.572
1% OTROS PASIVOS	10.618.684



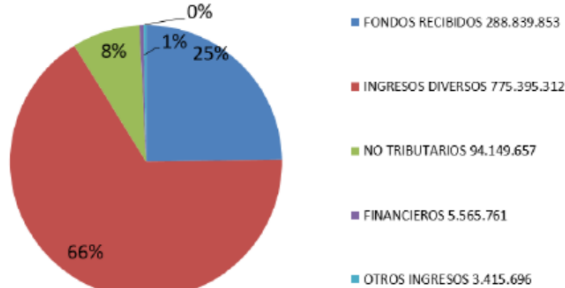
El valor de la variación de \$24.221.743.079,43 corresponde a las siguientes partidas significativas:

SUBCUENTA	2020	2019	VARIACION
ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS NACIONALES	900.533.535,96	31.837.363.445,47	-30.935.829.909,51

INGRESOS	29/02/2020	28/02/2019	GASTOS	29/02/2020	28/02/2019
INGRESOS FISCALES	94.149.657.310,63	35.019.216.392,67	DE ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DETERIORO, DEPRECIACIONES, AMORTIZACIONES Y PROVISIONES	13.493.386.195,37	14.799.155.654,12
SISTEMA GENERAL DE REGALIAS	1.189.920.593,45	-	TRANSFERENCIAS Y SUBVENCIONES GASTO PÚBLICO SOCIAL	11.466.591.412,00	9.818.769.105,00
OPERACIONES INTERINSTITUCIONALES	291.065.628.377,77	326.974.690.997,74	SERVICIO DE ENERGÍA	23.580.928.915,54	497.813.953,00
FONDOS RECIBIDOS	288.839.853.449,77	-	GASTO PÚBLICO SOCIAL	247.200.843.204,00	312.478.138.293,62
OPERACIONES SIN FLUJO DE EFECTIVO	2.225.774.928,00	-	SERVICIO DE ENERGÍA	247.192.898.212,00	-
OTROS INGRESOS	780.961.073.538,07	303.733.369.758,72	SERVICIO DE GAS COMBUSTIBLE	9.055.012,00	-
EXISTENTES FINANCIEROS	773.575.800.000,00	5.480.480.547,86	SERVICIO DE TRANSP. COMBUSTIBLE	-	-
DEMÁS INGRESOS	7.385.273.538,07	298.252.889.210,86	OPERACIONES INTERINSTITUCIONALES	874541557420,33	6.162.772.138,88
TOTAL INGRESOS	1.167.366.279.819,92	665.727.277.149,13	OTROS GASTOS	477.324.724,84	-
UTILIDAD O PERDIDA DEL EJERCICIO -	3.394.352.052,16	321.970.628.004,51	TOTAL GASTOS	1.170.760.631.872,08	343.756.649.144,62

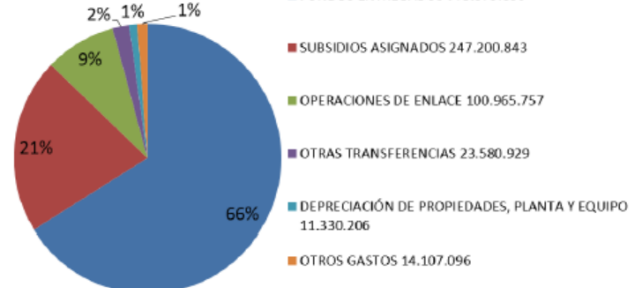
INGRESOS \$ 1.167.366.280

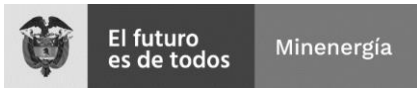
(Cifras en miles de pesos)



GASTOS \$1.170.760.632

(Cifras en miles de pesos)





Ingresos fiscales

CUENTA	2020	2019	VARIACION
SANCIONES	17.039.239,00	668.493.018,67	-651.453.779,67
CONTRIBUCIONES	94.132.618.071,63	34.350.723.374,00	59.781.894.697,63
TOTAL	94.149.657.310,63	35.019.216.392,67	59.130.440.917,96

Ingresos x operaciones interinstitucionales

CUENTA	2020	2019	VARIACION
Funcionamiento	29.547.269.366,89	5.372.833.742,17	24.174.435.624,72
Inversión	259.292.584.082,88	317.638.648.025,57	-58.346.063.942,69
Cruce de cuentas	556.716.328,00	1.302.500.243,00	-745.783.915,00
Cuota de fiscalización y auditaje	1.669.058.600,00	2.660.708.987,00	-991.650.387,00
TOTAL	291.065.628.377,77	326.974.690.997,74	-35.909.062.619,97

Gastos generales

CUENTA	2020	2019	VARIACION
Sueldos y salarios	2.474.709.848,86	2.308.979.363,28	165.730.485,58
Contribuciones efectivas	755.417.300,00	696.821.200,00	58.596.100,00
Aportes sobre la nómina	141.071.300,00	132.546.100,00	8.525.200,00
Prestaciones sociales	945.863.596,76	272.993.744,19	672.869.852,57
Gastos de personal diversos	83.963.524,50	604.336.750,50	-520.373.226,00
Generales	7.423.302.025,25	8.122.769.509,15	-699.467.483,90
Impuestos, contribuciones y tasas	1.669.058.600,00	2.660.708.987,00	-991.650.387,00
TOTAL	13.493.386.195,37	14.799.155.654,12	-1.305.769.458,75

Subsidios de energía y gas

CUENTA	SUBSIDIOS A FEBRERO 29 DE 2020	SUBSIDIOS A FEBRERO 28 DE 2019	VARIACION
Servicio de energía	247.192.343.204,00	264.286.554.737,00	-17.094.211.533,00
Servicio de gas combustible	8.500.000,00	33.603.714.556,00	-33.595.214.556,00
Al transporte, consumo e importación de combustible	0,00	14.587.869.000,62	-14.587.869.000,62
TOTAL	247.200.843.204,00	312.478.138.293,62	-65.277.295.089,62

AVANCES REALIZADOS EN 2019

Se depuro las inversiones del ministerio.

Se realizó la reclasificación por tercero de los recursos entregados en administración.

Se depuro y actualizo a dic de 2019 el patrimonio autónomo FENOGÉ.

Se crearon las políticas contables para informes financieros mensuales, presentación de estados financieros y provisiones.

Se adelanto en un 80% la depuración de terceros y ctas con saldos negativos.

Se complementaron las políticas contables de PPYE e intangibles.

Durante el la vigencia 2019 se presentaron informes financieros mensuales que en el 2018 no se estaban presentando.



OPORTUNIDADES DE MEJORA

Operaciones reciprocas

Recursos entregados en administración

- Depuración de saldos
- Actualización de convenios vigentes
- Reconocimiento de activos
- Entrega de activos a entidades que estén utilizando los activos

Patrimonio autónomo FENOGE

Bienes muebles e inmuebles

- Parametrización del sistema NEON (no cumple política)
- Depuración de bienes inmuebles
- Saneamiento de bienes salinas

Software formados y adquiridos por MME

- Valoración y reconocimiento en los estados financieros

Cuentas por cobrar

- Dividendos
- Contribución fondo de becas
- Cobro coactivo

Provisiones

- EKOGUI – Cumplimiento de la resolución 353 de la agencia nacional de defensa.

Pasivos laborales e incapacidades

Seguimiento consignaciones realizadas al MME

10. INFORME DEL ESTADO DEL PLAN DE MEJORA DEL MME.



Fuentes de los hallazgos



En la vigencia 2019, el 55% de los planes formulados, provienen de Auditorías de Evaluación Independientes y el 37% a Auditoría Interna de Calidad.

En lo corrido de la vigencia 2020, el 95% de los planes formulados proviene de Auditorías de Evaluación Independientes y el 5% a Autoevaluación.







Observaciones generales

“Se observan hallazgos reiterativos y acciones de mejora formuladas de forma diferente desde cada uno de los procesos. Lo que hace que el mismo hallazgo continúe repitiéndose en el transcurso del tiempo sin cierre efectivo.



Se sugiere agrupar en lo posible acciones que son iguales en los diferentes procesos para tomar acciones de mejora concretas y contundentes bajo un solo líder. Ejemplo, acciones para evitar la atención inoportuna de las PQRDS en los diferentes procesos

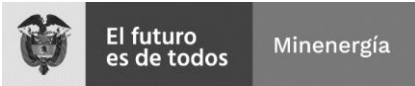
Se identifica que la redacción de algunos hallazgos y acciones de mejora, tienen debilidades en su descripción, lo que dificulta su identificación o análisis.

Se debe incentivar la formulación de acciones de mejora, derivada.”



11. SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN ANUAL DEL MINISTERIO





12. ACTIVIDADES DESARROLLADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN, FRAUDE Y MALA CONDUCTA, CON CORTE A 30 DE ABRIL DE 2020 (GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO).

1. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

“Como fue reportado a los miembros del Comité en la última sesión, el Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad, siendo consciente de la necesidad e importancia de fortalecer la cultura de transparencia basada en la Constitución Política y las metas planteadas por el Gobierno Nacional en su Plan Nacional de Desarrollo “Pacto Por Colombia, pacto por la Equidad, diseñó un Plan de Trabajo que ha venido implementado desde junio de 2019, con la finalidad de aportar como autoridad disciplinaria no solo en el tema sancionatorio, sino también en la prevención de conductas relacionadas con actos relacionados con corrupción al interior de la entidad.

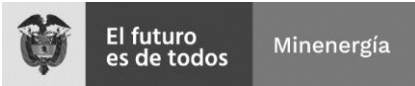
Es por lo anterior que en busca de estas estrategias de prevención encaminadas a encontrar la manera más idónea para llegar a todos los miembros de la entidad y de esta manera difundir la transparencia se creó la HEROÍNA ENERGÉTICA, que busca promover la cultura de la legalidad y combatir la corrupción, incentivando a los funcionarios y ciudadanos que conozcan hechos relacionados a denunciar a través del buzón de la LÍNEA ÉTICA.

Esta iniciativa, en conjunto con las demás que integraron la estrategia de prevención con Energética, le permitió a la entidad participar en el concurso del día internacional de la lucha contra la corrupción convocado por la Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República y que le fuera otorgado el premio Nacional de Integridad Institucional al Ministerio de Minas y Energía entre múltiples participantes del sector público y privado.

Pues bien, el fomento de la transparencia y la divulgación a través de energética ha continuado desarrollándose en el año 2020 a través de un espacio de noticias exclusivo en el medio interno VIVO ENERGIA, en el cual se envía dos (2) veces por semana los indicadores y estadísticas de las denuncias recibidas en el portal de línea ética, como también la reuniones, avances y evidencias de capacitaciones, todo esto con la colaboración del Grupo de Prensa.

Estos esfuerzos se han visto reflejados en la gestión del BUZÓN DE LA LÍNEA ÉTICA, por medio de la cual se reciben las denuncias por parte de cualquier ciudadano sobre funcionarios o temas relacionados con el sector minero energético, en el que respeta la confidencialidad y anonimato que el denunciante solicite, iniciando las investigaciones pertinentes, o según el caso, dando traslado a los entes de control competentes.

El número de reportes, las tipologías identificadas, la calificación territorial de las denuncias, las investigaciones, traslados y demás estadísticas generales propias de la gestión de la línea ética,



se encuentran detalladas en el Anexo 1 denominado “Informe de reportes recibidos”, el cual hace parte de integral del presente documento.

Otra de las actividades que hacen parte del plan de trabajo en la prevención y cuya ejecución se ha iniciado en el primer trimestre del año, ha sido la estrategia de difusión de la línea ética en territorio, para lo cual se ha entregado la información del equipo de energética en las personerías municipales identificadas como estratégicas para la gestión misional de Ministerio, así como estaciones de servicio y otros agentes de la cadena de distribución de combustibles.

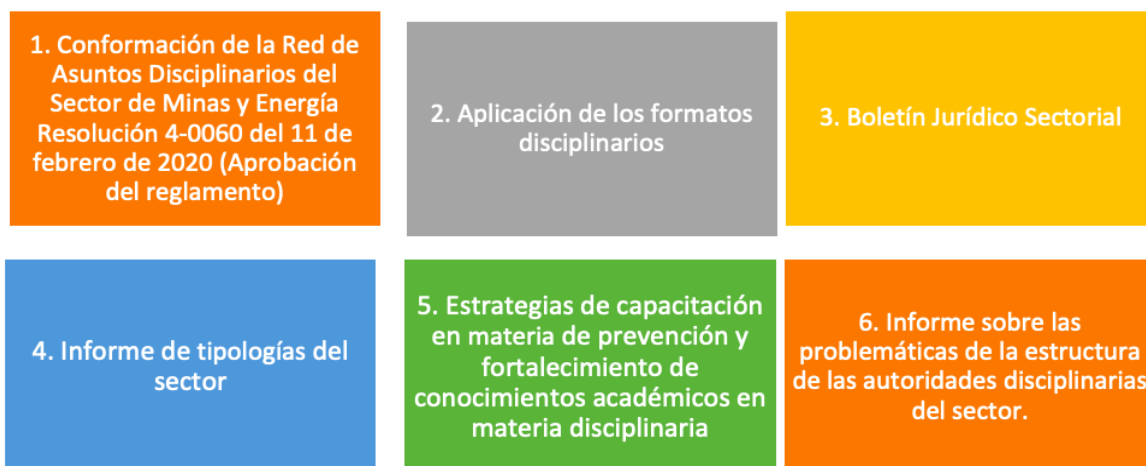
Nuestro objetivo es poder continuar trabajando para que los ciudadanos, en especial quienes pertenecen a las zonas de frontera, puedan conocer sobre los canales de denuncia a través de los personeros de sus municipios.”

2. ALIANZAS ESTRATEGICAS

“Otro de los componentes del Plan de Trabajo del Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad que se ha continuado desarrollando con éxito es la consolidación de alianzas estratégicas que apoyan tanto la prevención como la sanción efectiva de conductas, no solo relacionadas con la corrupción, sino que en general atenten contra los principios de legalidad, transparencia y probidad administrativa.

Es así como se oficializó la creación de la Red de Asuntos Disciplinarios del Sector Minas y Energía, iniciativa que comenzó el 27 de junio de 2019 y que fue consolidada mediante la Resolución No. 4 0060 del 11 de febrero de 2020, suscrita por la Ministra de Minas y Energía.

La RED cuenta con la participación de todas las entidades adscritas del sector (ANH, CREG, SGC, IPSE UPME y ANM), en la cual realizan sesiones cada dos meses, en las que cada entidad presenta el avance la iniciativa que cada una lidera y se generan compromisos, tratando temas de interés como:





Por otro lado, dentro de las alianzas estratégicas se ha establecido un esquema de colaboración con la Corporación TRANSPARENCIA POR COLOMBIA, organización no gubernamental líder en el mundo por su papel contra la lucha de la corrupción.

Actualmente se ha trabajado en la elaboración de un Acuerdo Macro de Entendimiento con el propósito de tener un plan de acción

entre las organizaciones que permita una gestión eficiente en la prevención y sanción de conductas relacionadas con actos de corrupción, de tal manera que a través del principio de trabajo colaborativo se logre mayor eficiencia en la gestión institucional de ambas partes.

Dicho todo lo anterior, en menester precisar que las acciones de prevención a cargo del Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios se encuentran articuladas dentro de los distintos componentes que integran el MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA, diseñado como un compromiso ético formal entre la entidad y todos sus servidores y colaboradores, para asumir obligaciones que permitan lograr los objetivos de combatir corrupción y crear una cultura organizacional sustentada en la integridad, la ética y la transparencia, cuya ejecución está en cabeza de la Secretaría General, actualmente a cargo del Doctor Diego José Ortega Rojas.

Esta estrategia, que se denomina MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA MCT, fue presentada a la Ministra y al Comité Directivo del Ministerio el pasado 9 de septiembre del año 2019, y parte de cuatro ejes fundamentales que irradian cualquier acción contemplada en la misma.

La ÉTICA como elemento de la conducta individual y colectiva que permite la interiorización de los conceptos y el modelo de comportamiento esperado del ciudadano que ejerce la función pública en el MME; una gerencia pública con un enfoque basada en GESTIÓN DE RIESGOS, no solo de fraude y corrupción, sino de otros riesgos propios del cumplimiento de la misión institucional, tales como el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo y el riesgo operativo; un eje de uso y aplicación de TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN y finalmente, un eje fundamental que se denomina de PARTICIPACIÓN CIUDADANA, el cual permite que el ciudadano, la empresa privada y en general la sociedad civil sea un aliado fundamental para el cumplimiento de los objetivos.

Los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo definen los objetivos generales de la estrategia contenida en el MCT: incrementar el número de denuncias, tener efectividad en las investigaciones, mejorar la percepción de las entidades y, como objetivo adicional incluido en el modelo, la protección de los recursos públicos bajo dos enfoques: i) evitar la pérdida de los recursos por conductas fraudulentas o de corrupción y, ii) para asignar eficientemente recursos públicos para que lleguen a la población que lo requiere y puedan cerrar las brechas de inequidad y desigualdad.

Para lograr estos tres objetivos generales, hay tres objetivos específicos, para los cuales se han diseñado acciones concretas.



1. Objetivo de Prevención

1.1 Implementación de sistemas de riesgo SARO, SARLAFT y SARFC, integrados que permiten identificar los riesgos que más impactan a la organización, lo que permitirá implementar controles efectivos y asignar recursos de manera adecuada. Se pretende evolucionar con las mejores prácticas en la gestión de riesgos. La idea es materializar este sistema integrado con el proyecto de inversión liderado por el Grupo de Participación Ciudadana y Atención al Ciudadano, para lo cual se realizarán los traslados presupuestales pertinentes durante el año 2020.

1.2 Implementación del Código de Conducta y Buen Gobierno, que permitirá contar en un cuerpo normativo el modelo de conducta del colaborador del MMW, la regulación de las relaciones con los grupos de interés, manejo de conflictos y dilemas éticos, rendición de cuentas, transparencia y publicidad de la información pública, entre otros factores. Este código se integrará con los sistemas de riesgo que se implementan en la primera acción.

En el período de reporte correspondiente al año 2020 se cuenta con la expedición de CDP y términos de referencia que permitirán avanzar en el desarrollo de este componente.

1.3 Uso y divulgación de la Integrity App, que hace parte de la Ruta de la Integridad propuesta por el Gobierno Nacional. Es necesario señalar que las recomendaciones emitidas como consecuencia de la medición hacen parte del MCT. Esta medición fue realizada en el último trimestre del año 2019, arrojando la medición de 25 puntos de 100. Se recibieron las recomendaciones por parte del estándar, las que se encuentran contenidas dentro del Modelo de Control y Transparencia, lo que significa que la ruta trazada es adecuada para contar con un modelo robusto y efectivo de prevención de corrupción y hechos de fraude.

1.4 EQUIPO ENERGETICA. Teniendo en cuenta el uso de la semiótica para transmitir e interiorizar la estrategia en los colaboradores y sociedad civil, se crea el equipo ENERGETICA con el diseño de un personaje con enfoque sectorial. El mensaje subyacente es que todos hacemos parte del equipo y como tal ejercemos una labor común y corresponsable para fomentar la ética, integridad y legalidad. En este informe en forma precedente se reportó el avance de esta iniciativa.

1.5 Pacto de Integridad y Transparencia, diseñado como un compromiso ético formal entre la entidad y todos sus servidores y colaboradores para asumir obligaciones que permitan lograr los objetivos de decir no a la corrupción y de crear una cultura organizacional sustentada en la integridad, la ética y la transparencia. Este pacto será divulgado y suscrito por los grupos de interés bajo el mensaje de todos hacemos parte y somos responsable en luchar contra la corrupción. A la fecha, 152 servidores públicos del Ministerio han suscrito el pacto, para lo cual se realizaron varios eventos de sensibilización durante los meses de noviembre y diciembre del año 2019. La actividad consistió en una sensibilización sobre temas asociados a prevención de



corrupción y formato de la ética; se utilizó como elemento semiótico el uso de un gel antibacterial para significar que al momento de suscribir el pacto nuestras manos se encontraban limpias lo que nos permite decir No a la Corrupción. Esta estrategia se continuará ejecutando.”

Objetivo de Detección.

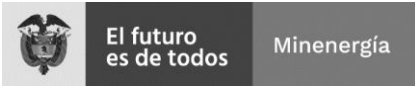
2.1 “Creación de la PLATAFORMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA, cuyo uso y cuya funcionalidad tiene un alcance sectorial. Son canales (web y buzón telefónico) basados en principio de mínima intervención para que el deportante tenga libertad de expresar sin intimidación, filtros o sesgos. Se establece para recibir REPORTES, datos, que posteriormente y con la intervención profesional y técnica, se transformen en INFORMACIÓN, objetiva y completa, que permita, cuando a ello hubiere lugar, trasladar a las autoridades los casos verificados.

Los canales son anónimos, confidenciales y reservados, acompañados en su funcionamiento de principios de no retaliación y protección al deportante. Deberá contarse con un equipo de trabajo con profesionales especializados para la verificación, análisis e investigación de todos los reportes. La herramienta debe servir como gestor de casos de quienes harán las verificaciones y con posibilidad de analítica de información.

Adicionalmente, la plataforma deberá tener dos componentes adicionales a los de reporte de hechos de fraude o corrupción. Estos corresponden al reporte de: i) Conflictos Éticos, mediante el cual se formulan inquietudes y se recomienda al usuario la mejor conducta y, ii) Conflictos de Interés, por el cual se declaran y resuelven específicamente los conflictos de interés. Son mecanismos de interacción con el que los ciudadanos, servidores y colaboradores podrán dar a conocer sus reportes sobre eventuales hechos constitutivos de corrupción y/o fraude. Las características técnicas de estos instrumentos permiten la gestión profesional y eficiente de los reportes que la ciudadanía efectúa para la prevención y detección de conductas fraudulentas a nivel externo e interno

La contratación de la herramienta se realizará con recursos del empréstito del Banco Interamericano de Desarrollo, para lo cual durante el período de reporte ya se encuentran elaborados los términos de referencia y aprobación por parte del Grupo de TI y de Participación y Atención al Ciudadano.

2.2 Monitoreo y control operacional. El MME debe controlar el acceso a la información por parte de los procesos automatizados, aplicaciones y usuarios con rol de servidores, colaboradores o terceros con base en los requisitos de negocio, requisitos de seguridad de la información y garantizando siempre los principios de mínimo acceso requerido y de segregación de funciones. Debe establecer políticas, lineamientos e instructivos para gestionar, procesar, almacenar y transmitir la información con el fin de protegerla contra modificación y divulgación



no autorizada o uso inadecuado. Debe implementar controles de detección, prevención y alerta de posibles fugas de información, a través de los sistemas de información y de los sistemas de colaboración provistos por la entidad. Los funcionarios, colaboradores y terceros de la entidad deben abstenerse de compartir, copiar o extraer información sin contar con las autorizaciones respectivas de acuerdo con su clasificación, incluso si la motivación es legítima.

2.3 Comité de Transparencia. La estrategia o modelo de transparencia debe tener un gobierno con autoridad y autonomía. Será el encargado de la evaluación de informes presentados por los gestores operativos de la Plataforma de Integridad y Transparencia, de impartir instrucciones sobre el tratamiento de conflictos de interés, de promover el funcionamiento y apropiación del código de ética y buen gobierno, de aprobar las políticas de los sistemas de gestión de riesgos, aprobar y disponer los recursos para las acciones que se implementen y, en general, ejercer el gobierno transversal e integral sobre la estrategia.

Se encuentra elaborado proyecto de creación del Comité, con sus integrantes, funciones y esquema de funcionamiento.

2.4 Analítica Empresarial. Se plantea la adopción de analítica empresarial para efectuar procesos para la prevención y detección de hechos de fraude. El alcance de este proyecto parte de técnicas estadísticas, matemáticas, econométricas y de gestión de información para detectar situaciones anómalas que faciliten la identificación y análisis de nuevas tipologías”.

3. Objetivo de Respuesta:

3.1 “Establecer alianzas estratégicas que permitan la efectividad en las investigaciones que se reporten a las autoridades y retroalimentación y gestión del modelo. Sobre este punto vale la pena señalar que durante el primer trimestre del 2020 se realizaron gestiones con la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol para poder contar para el ministerio con un Curso Virtual de Ética. Se está trabajando en la consolidación de esta idea de apoyo interinstitucional.

Ya se reportó previamente el avance con Transparencia por Colombia, y se continua con el trabajo estrecho con la Secretaría de Transparencia de Presidencia de la República.

3.2 Gestión de Consecuencias. Entendidas bajo el concepto reactivo y de reproche, para lo cual se fortalece la acción disciplinaria en el MME, y bajo el enfoque positivo de estímulo y reconocimiento de actos que propicien el fortalecimiento de la integridad y la transparencia.

3.3. Como modelo de gestión, tiene un sistema de seguimiento y mejoramiento continuo, que evite que sea estático y sea perdurable en el tiempo. El acompañamiento de Control Interno con su función de auditoría y recomendación fortalecerá este componente.



La siguiente gráfica esquematiza el Modelo de Control y Transparencia que traza la estrategia de transparencia en el Ministerio.

Teniendo en cuenta el diseño del Modelo de Control y Transparencia, así como las iniciativas que se han reportado por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario y del Grupo de Participación y Atención al Ciudadano, podemos afirmar que el Ministerio tienen avances significativos. En efecto, es importante destacar que las actividades enfocadas a la prevención de conductas irregulares y de creación de un entorno ético y de integridad han generado impactos positivos.

La prevención está orientada a la interiorización de la ética, los valores institucionales, el comportamiento enfocado en la ausencia de conductas irregulares.

Para este efecto, es necesario partir de la línea base sobre la percepción sobre la transparencia y la lucha contra la corrupción en el Ministerio de Minas y Energía.

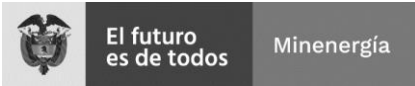
Este antecedente está referido a la encuesta realizada en el mes de febrero del año 2019 (practicada a 45 servidores y colaboradores), cuyos resultados se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- 66% considera que existe alto grado de corrupción en el sector minero energético.
- 42% considera que hay corrupción en el MME.
- 62% considera que la corrupción se presenta en las áreas misionales.
- 93% contestó que en su dependencia no existe corrupción.
- 65% considera que el MME es transparente. 35% responde que no.
- 80% contestó que su dependencia es transparente.
- 93% de los encuestados considera que son transparentes

Entre los meses de noviembre y diciembre con ocasión de la celebración de talleres sobre conflictos de intereses, se realizaron encuestas a 142 personas entre funcionarios y contratistas, arrojando los siguientes resultados, a partir de las mismas preguntas formuladas en el mes de febrero²:

- 52% considera que existe corrupción en el sector minero energético.
- 29% considera que sí hay corrupción en el MME.
- 64% considera que la corrupción se presenta en las áreas misionales.
- El 89% no considera que exista corrupción en su dependencia.
- 84% considera que el MME es transparente. El 16% responde que no.

² Se formularon preguntas adicionales que serán insumo para la determinación de actividades dentro de la estrategia.



- 80% contestó que su dependencia es transparente.
- 94% de los encuestados considera que son transparentes. Un 3% respondió que no se consideraba transparente. Un 3% no sabe si es transparente.

El clima ético se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados.³

Para lograr la mayor efectividad y mejora de resultados, se espera una coherencia entre el clima y la estrategia que pretende implementar la organización.

Por medio de las prácticas organizacionales, la entidad moldea las percepciones de sus empleados alineándolos con los principios éticos para que realicen conductas correctas, por tanto, este enfoque debe ser la base de una estrategia de integridad y transparencia.

Comparativamente, podemos afirmar que en un lapso de 9 meses o menos, si se tienen en consideración que desde julio de 2019 se empezó a trabajar en la visibilidad de acciones concretas⁴, se presenta una mejora en la percepción que existe entre los funcionarios y colaboradores del Ministerio de Minas y Energía sobre la transparencia y la corrupción.

En efecto, existe una disminución del 14% en la opinión de quienes consideran que existe corrupción en el Sector Minero Energético.

Se pasó de un 42% al 29%, es decir, hubo un descenso del 13% de la opinión entre quienes consideran que en el Ministerio de Minas y Energía existe corrupción.

Estos comparativos de la opinión de los servidores y colaboradores del Ministerio, confirman el mejoramiento de la percepción, pero también reflejan que el trabajo sobre la estrategia de transparencia, los esfuerzos de creación de la línea ética y la creación y lanzamiento del Equipo ENERGÉTICA, la suscripción del Pacto de Integridad y transparencia y el trabajo sobre conflicto de intereses, han generado un impacto positivo.

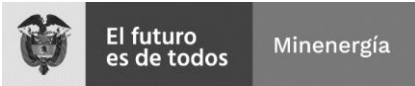
13. SEGUIMIENTO ESTÁNDARES DE CONDUCTA Y LA PRÁCTICA DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO. (SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO)."

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Ministerio de Minas y Energía a través de la Subdirección de Talento Humano, a través del Plan estratégico de Talento Humano 2019-2021, ha implementado y puesto en marcha su gestión enfocado en la apropiación y fortalecimiento de altos estándares de conducta y práctica de los principios y valores del servicio público.

NORMATIVIDAD

³ Cita de Cuilen y Víctor efectuada en el artículo Clima ético en una entidad del estado. Revista Diversitas No 1 2014. Gustavo E. Gómez y Ana C Manrique.

⁴ Inició con la activación de la línea ética, y posteriormente con las tareas propias de la consultoría de transparencia y las instrucciones dadas por Secretaría General y el despacho de la Ministra.



- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- LEY 1437 DE 2011 - Código Único Disciplinario. Artículo 35: Prohibiciones
- Ley 1474 de 2011, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto No. 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

ENFOQUE

- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022
- Participación del Pacto de Integridad
- Plan Estratégico Sectorial 2019-2022
- Código de integridad como valores del servicio público

IMPLEMENTACIÓN Y EJECUCIÓN 2019

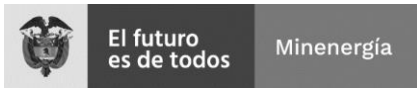
Para la vigencia 2019, se estructura y pone en marcha la apropiación continua del Código de Integridad conforme a los resultados de las acciones 2018, implementando un programa denominado Mentoring para el fortalecimiento de competencias basados en la integridad y el liderazgo, así como actividades de integración de valores, justicia, honestidad, respeto, compromiso y diligencia, por cada área de trabajo apoyándose estrategias de comunicaciones, para la divulgación y apropiación.

De igual manera, la Subdirección de Talento Humano, desarrolla el Plan de Integridad orientado a la transformación cultural del Ministerio, basada en el fortalecimiento de la ética, los valores, la transparencia y los principios del servicio público en cada servidor.

Como resultado de la estrategia Mentoring para integradores, se buscó el desarrollo del potencial de los servidores, basado en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia para favorecer el aprendizaje organizativo y el desarrollo del talento, a través de integradores capacitados como mentores de sus compañeros de equipo en sus dependencias.

A continuación, se presenta el plan ejecutado para el año 2019:

PLAN DE TRABAJO IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA 2019				
Nº	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	BENEFICIO	METODOLOGÍA	PROGRAMACIÓN
1	Formulación plan de trabajo implementación Código de integridad	Garantizar el desarrollo de una estrategia continua que permita la apropiación del código de integridad por parte de los servidores de la entidad	Diseñar un plan de trabajo de implementación del código de integridad, tomando como base los insumos de la vigencia anterior	I Trimestre
2	Mentoring para Integradores	Diseñar e implementar un proceso de <i>mentoring</i> para la implementación de competencias, enfocadas en fortalecer los valores del código de integridad en el área. Un representante de las diferentes áreas, estará orientado a la búsqueda de un liderazgo enfocado en el desarrollo de las personas y basado en el ejemplo; siendo articulador en su área de la vivencia de los valores.	Se realizará bajo la metodología de mentor aprendiz, en sesiones mensuales al grupo de integradores que sea asignado por cada área. En el proceso de mentoring se enseñara y se orientarán actividades a desarrollar en el área.	III y IV trimestre
3	Actividad "Integrando mis valores"	Realización de actividad "Integrando mis valores", enfocado en fortalecer los valores del código de integridad como son: justicia, honestidad, respeto, compromiso, diligencia. Esta actividad permitirá que el área, se apropie del valor y manifieste como se vive ese valor en su área actualmente y como quieren que se vivencie en un futuro.	Actividad participativa, liderada por el integrador con el apoyo del consultor. En este espacio los integrantes del equipo podrán reflexionar entorno a cada valor y hacer un compromiso desde acciones concretas para su vivencia en el ámbito laboral.	IV trimestre
4	Realización de las piezas comunicativas de expectativa para las actividades de implementación	Gracias al diseño de las piezas se tiene como beneficio la comprensión por parte de los servidores de aspectos generales de la actividad de implementación, como el lugar, la fecha y la hora.	Diseño y divulgación de piezas comunicativas de expectativa de las actividades y sobre la ejecución de las mismas	III y IV trimestre
5	Grupo Focal " De la cotidianidad al dilema ético" Actuando en Integridad	Realización de grupo focal, que permitirá dar continuidad al grupo focal realizado en el año 2018, con el fin de apropiar los conceptos de valores del código de integridad a los dilemas que se presentan en la cotidianidad y a los cuales los funcionarios deben dar respuesta, bajo el esquema de los valores y su pertinente apropiación.	Realización de grupo focal, de la cotidianidad al dilema ético, grupo focal dirigido en un espacio de reflexión que permita dejar enseñanzas para el buen actuar en la vida cotidiana desde el rol que desempeñen en el Ministerio de Minas.	IV trimestre
6	Test de Integridad fase 3	Gracias a la aplicación del test de integridad fase 3, podremos realizar un seguimiento frente a la interiorización de los valores del código de integridad como son diligencia, honestidad, compromiso, justicia, respeto. Para analizar los avances que se tengan con respecto a la aplicación de la fase 1 en el año 2018.	Aplicación del test de integridad de forma virtual. Para lograr sacar un consolidado y comparativo de los resultados con el año anterior.	IV trimestre Noviembre
7	Informe final de evaluación	Realización de análisis de avances sobre la apropiación del código comparando los resultados del año 2018 con los del 2019, se girará un informe para dar la ruta a seguir para el año 2020.	Elaboración de informe cuantitativo y cualitativo que permita evidenciar el avance frente a la apropiación del código con relación al año 2018.	IV trimestre Diciembre



Se culmina el año 2019, con la aplicación del Test de percepción de Integridad para realizar un seguimiento frente a la interiorización de los valores, con los siguientes resultados Índice de Gestión y Desempeño Institucional IDI:

Política 2: Integridad: 81.9

La dimensión de Talento Humano para el 2019, se determina en Integridad y transparencia basada en procesos de formación y capacitación para acercar a los servidores a la construcción de un Propósito Superior basado en los valores del servicio público, en consonancia con las Políticas gubernamentales adquiriendo compromisos para el desempeño de sus labores con altos estándares de integridad y transparencia.

En este sentido, en cada una de las sesiones de seguimiento como de trabajo por equipos, se resaltan los valores apropiados e inherentes a la condición del servicio público, esto es la Honestidad, el Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, formulando una estrategia de continuidad, enmarcada en la Transformación cultural basada en nuestros valores institucionales.

MEDICIÓN.

Citando el Informe de Gestión de MIPG 2019 presentado por el Ministerio de Minas y Energía, se tiene que la última evaluación del desempeño Institucional, realizada a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión - FURAG- , el Ministerio obtuvo como resultado consolidado 79.1 para la vigencia 2018. La información de esta evaluación se desagregó por dimensiones, así:

Fuente: índice de desempeño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública

D1: Talento Humano	D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	D3: Gestión para Resultados con Valores	D4: Evaluación de Resultados	D5: Información y Comunicación	D6: Gestión del Conocimiento	D7: Control Interno
79.6	84.3	89.1	69.7	79.3	70.0	81.1

La medición de MIPG para la vigencia 2019 se realizó en el mes de marzo de 2020, con la participación de las áreas del Ministerio, diligenciando el formulario virtual FURAG. A la fecha se está a la espera de resultados.



Vigencia 2020

Para el fortalecimiento y apropiación de los valores de integridad y transparencia, conforme al Plan estratégico de Talento Humano para la actual vigencia, el equipo de la Subdirección de Talento Humano, se encuentra dando cumplimiento al mismo, enfatizando el proceso de apropiación de los mismos en la transformación cultural, con nuestro sistema fortalecido de valores institucionales, con nuestro propósito superior, la visión y objetivos del Ministerio y sentido de pertenencia a través del SIENTO orientado a aspectos básicos tales como :

1. Mecanismos para la generación de conocimiento a través del plan Institucional de Capacitación.
2. Fortalecimiento de las competencias y mejoramiento del Clima laboral.
3. Transformación cultural, enfocada a la apropiación de valores del servicio público, trabajo colaborativo, capacidades digitales y de organización.
4. Valoración del cumplimiento de perfiles y requisitos para la conformación de la planta global de la entidad, orientada a contar con un equipo de Alta capacidad técnica, experiencia y compromiso, con valores apropiados inherentes al servicio público.

PLAN DE GESTIÓN E INTEGRIDAD 2020

Para cumplir con los objetivos propios de las metas transformacionales del sector Minero energético, se estructura un plan de trabajo que continúe y fortalezca la apropiación y desarrollo de una cultura organizacional sustentada en valores, garantizando la misión del Ministerio y el logro de su visión institucional y sectorial.

Objetivos

- ★ Promocionar los valores y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- ★ Sensibilizar y garantizar la apropiación de los valores del servicio público a los funcionarios y contratistas del Ministerio.
- ★ Mantener y ampliar la red de líderes y gestores de integridad en cada dependencia asegurando la promoción y fijación de los valores éticos, garantizando una cobertura máxima en colaboradores directos e indirectos, red que se ha materializado con la conformación del equipo de facilitadores del Ministerio de Minas y Energía.
- ★ Ejecutar actividades que redunden en un buen clima organizacional basado en valores.

Medios

La ejecución del plan se llevará a cabo, contando con actividades presenciales, capacitaciones, talleres, y programas establecidos por el Ministerio a través de si mismo o con aliados estratégicos y el uso de las tecnologías de la Información, empleando las herramientas y plataformas tecnológicas dispuestas por la entidad, entre estas la intranet, pagina web y suit de servicios digitales.



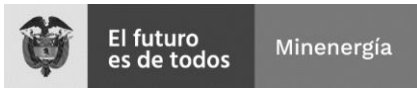
Seguimiento y Evaluación

- Encuesta de Evaluación y Diagnóstico para el desarrollo del Talento Humano: Medición que permite identificar en qué estado se encuentra la implementación del Código, se llevara a cabo al final de la vigencia 2020.
- Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: Al final de la vigencia 2020 se reportará toda la gestión realizada por la Subdirección de Talento Humano en la herramienta dispuesta por el DAFP. - FURAG

Recursos

Para la ejecución del Plan de Integridad 2020, la Subdirección de Talento Humano tramitará la consecución de los recursos conforme al Plan Estratégico de Talento humano - PIC y Bienestar.

PLAN DE GESTIÓN INTEGRIDAD 2020 MINENERGÍA					
ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	RESPONSABLE EJECUCIÓN	PROGRAMACIÓN VIGENCIA TRIMESTRE	% CUMPLIMIENTO	% AVANCE
CONFORMACIÓN EQUIPO LIDERES	SERVIDORES	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO	I TRIMESTRE	100%	100%
CAPACITACIONES TRANSFORMACIÓN CULTURAL VALORES SERVICIO PUBLICO	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	I- II-III- IV TRIMESTRE	100%	40%
INTERIORIZACION PROPÓSITO SUPERIOR - PROTOCOLO SIENTO	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	LIDERES AREAS	I- II-III- IV TRIMESTRE	100%	40%
DIVULGACIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO /COMUNICACIONES INTERNAS	III- IV TRIMESTRE	100%	
CONMEMORACIÓN DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	II TRIMESTRE	100%	
IDENTIFICACIÓN, GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERESES	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO/ GRUPO DE TRANSPARENCIA	II TRIMESTRE	100%	100%
CURSO VIRTUAL DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO/ GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	III- IV TRIMESTRE	100%	
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN VALORES SERVICIO PUBLICO	SERVIDORES	SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	III Y IV TRIMESTRE	100%	



COACHING FORMACIÓN LIDERES	SERVIDORES	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO	II TRIMESTRE	100%	40%
EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO APROPIACIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO	IV TRIMESTRE	100%	
SOCIALIZACIÓN RESULTADOS	SERVIDORES Y CONTRATISTAS	SUBDIRECCIÓN TALENTO HUMANO / GRUPO COMUNICACIONES	IV TRIMESTRE	100%	

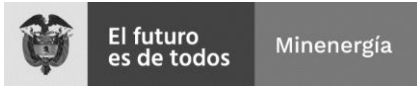
14. AJUSTE PROGRAMA DE AUDITORIA INTERNA INDEPENDIENTE DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA PAII 2020- POR EMERGENCIA SANITARIA COVID -19

“De conformidad con las normas que rigen el ejercicio de la Auditoría Interna Independiente y en concordancia con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, comedidamente presento para su conocimiento y aprobación, el ajuste al Programa de Auditoría Interna Independiente, vigencia 2020.

El ajuste al Programa obedece a las siguientes razones:

El Programa de Auditoría Interna Independiente – PAII, fue ajustado en abril de 2020, teniendo en cuenta la situación de Emergencia Sanitaria por causa del coronavirus COVID-19, con el fin de alinearlos con las nuevas directrices normativas, mediante comunicación 3-2020-006913 dirigida a los miembros del Comité Institucional de Coordinación del Ministerio de Minas y Energía. Atendiendo las directrices impartidas en el “Quinto Encuentro del Equipo Transversal de Control Interno”, se incorporaron los siguientes temas en el PAII:

- Contratación Efectuada por el MME en Virtud de la Emergencia Sanitaria COVID-19
- Auditoría a la Supervisión de Contratos
- Ley de Presupuesto del Sistema General de Regalías Bienio 2019 - 2020, del MME
- Política de Administración de Riesgos del MME
- Políticas de Seguridad de la Información
- Participación ciudadana en la gestión pública
- Vinculación personas con discapacidad en el MME, Ley 1618 de 2013
- Alertas (Relacionadas con la normatividad de la emergencia sanitaria)
- Mesas de Análisis de Riesgos y Controles (Advertencia de Riesgos Inminentes)



Los ajustes al Programa de Auditoría Interna de Gestión Independiente, fueron debidamente acordados y socializados con el Equipo de la Oficina de Control Interno - OCI, vía correo electrónico. “

PROGRAMACION		PROGRAMADO	EJECUTADO
1	AUDITORIAS DE LEY	44	22, 25, 26
2	AUDITORIAS DE GESTION	24	26, 100, 0%
3	AUDITORIAS A PROCESOS	2	0, 0%
4	AUDITORIAS DE SEGUIMIENTO	20	0, 0%
5	AUDITORIAS A SISTEMAS DE INFORMACION	1	0, 0%
6	AUDITORIAS A FONDOS	0	0, 0%
7	AUDITORIAS A PLANES	0	2, 22, 2%
8	AUDITORIAS A POLITICAS	0	0, 0%
9	AUDITORIAS A PROGRAMAS	0	1, 33, 3%
10	AUDITORIAS A PROYECTOS DE INVERSION	4	0, 0%
11	AUDITORIAS ESPECIALES	0	0, 0%
12	AUDITORIAS E ACTIVIDADES CON LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA - CGR	12	2, 16, 7%
13	AUDITORIA A LA SUPERVISION DE CONTRATOS	3	0, 0%
14	AUDITORIA DE LEGALIDAD DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	0	0, 0%
15	ACTIVIDADES DE ACOMPAÑAMIENTO E PREVENCIÓN	0	0, 0%
16	ASISTENCIA A COMITÉS	4	0, 0%
17	REDES DE ASESORIA Y PREVENCIÓN	4	0, 0%
18	REDES DE ANALISIS DE RIESGOS Y CONTROLES	0	0, 0%
19	REDES DE SEGUIMIENTO A LA GESTION	27	0, 0%
20	ATENCION DE TEMAS INTERIORS Y ADMINISTRATIVOS	114	32, 28, 1%
TOTAL		299	78, 26, 1%

Conclusión.

El Programa de Auditoría Interna Independiente vigencia 2019, a cargo de la Oficina de Control Interno, presenta una ejecución del 25,1% a 30 de marzo de 2020, es decir, que se hicieron 75 actividades de 299 programadas, con asignación de cantidad de producto.

Se cumplió con lo programado para el primer trimestre, en las condiciones predefinidas de acuerdo con la metodología establecida.

15. Firma

INGRID CECILIA ESPINOSA SANCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno

TARCILA ISABEL MARTINEZ HERAZO
Profesional Oficina de Control Interno
Interno