

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA DE GESTIÓN
SECRETARIA GENERAL
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - PAA
A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

BOGOTÁ D.C., 30 DE ENERO DE 2020

OCI-INFORME-2020-025
TRD 15.73 S. General Gestión Nuclear



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.....	3
5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	3
5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO	6
6. METODOLOGÍA.....	7
6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO.....	7
6.2. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS	8
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.....	8
7.1 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME	8
7.2 ESTADO DE INDICADORES.....	8
7.3 CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN	8
7.4 RIESGO IDENTIFICADO	9
7.5 CONSIDERACIÓN OCI DESPACHO DE SECRETARIA GENERAL:.....	9
7.6 CONSIDERACIONES GENERALES.....	9
8. FIRMAS	10
9. ANEXO NO.1 "REPORTE SIGME - EJECUCIÓN PLAN DE ACCION GRUPO DE COMUNICACIONES Y PRENSA A 31 DE DICIEMBRE DE 2019	11
10. ANEXO NO. 2 “ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN PLAN DE ACCIÓN A 31 DICIEMBRE DE 2019	



AUDITORÍA DE GESTIÓN DESPACHO SECRETARÍA GENERAL CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN

1. OBJETIVOS

Verificar, validar y determinar el grado de cumplimiento de los indicadores establecidos en el Plan de Acción Anual, con base en lo reportado en el Sistema Integrado de Gestión – SIGME y el portafolio de evidencias suministrado por el área organizacional.

2. ALCANCE

Establecer la gestión del Despacho de Secretaría General para el cumplimiento de los indicadores de gestión descritos en el Plan de Acción Anual - PAA, con corte a 31 de diciembre de 2019.

3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría son el Despacho del Ministro de Minas y Energía, el Viceministro de Energía, la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, el Grupo de Asuntos Nucleares, la Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general¹ y el comité Institucional de coordinación de Control Interno.

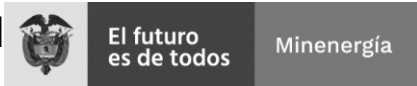
4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez jefe de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la auditoría, y Miguel Darío Beltrán Beltrán auditor interno de la Oficina de Control Interno.

5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

¹Toda 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.



- 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]

“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente

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.

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 auditorías 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*

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"

visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus 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 Período 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 período de evaluación”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- Resolución 4 0268 del 21 de marzo de 2019⁸.
- Decreto 1083 de 2015⁹.

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 Por la cual se adopta el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2019.

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



- Norma Técnica Colombiana NTC – ISO 9001:2015.
- 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

Medición Cumplimiento Indicadores del Plan de Acción

Riesgo Identificado por la Oficina de Control Interno: “Que no se cumpla el indicador establecido en el Plan de Acción, en las condiciones predefinidas”.

La medición del nivel del riesgo de cumplimiento, se determinó con base en el nivel de ejecución de los indicadores programados, a 31 de diciembre de 2019 así:

MEDICIÓN DEL NIVEL DE RIESGO A LA EJECUCIÓN DE METAS

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO		MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO EJECUCIÓN INDICADORES “que no se cumpla el indicador establecido en el Plan de Acción, en las condiciones predefinidas”
0%	79%	Alto		SI
80%	89%	Mediano		SI
90%	100%	Bajo		NO

Alto Se asignará esta calificación, cuando la meta del indicador no se haya cumplido de manera total o el avance de ejecución se encuentre en el rango de ejecución 0% - 79%. Presenta Materialización del Riesgo, respecto del cumplimiento de la iniciativa en las condiciones predefinidas en la meta propuesta, [Se identifica con el color **Rojo**].

Mediano Se asignará esta calificación, cuando la meta del indicador no se haya cumplido de manera total o el avance de ejecución se encuentre en el rango de ejecución 80% - 89%. Presenta Materialización del Riesgo, respecto





del cumplimiento de la iniciativa en las condiciones predefinidas en la meta propuesta. [Se identifica con el color **Amarillo**].

Bajo Se asignará esta calificación, cuando la meta del indicador se haya cumplido de manera total o se encuentra en el rango de ejecución 90% - 100%. No presenta Materialización del Riesgo, respecto del cumplimiento de la iniciativa en las condiciones predefinidas en la meta propuesta. [Se identifica con el color se identifica con el color **Verde**].

6.2. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS

Se revisaron las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME – Planeación y registradas en el Portafolio de Evidencias, frente al nivel de ejecución y la formulación del Plan de Acción del Despacho de Secretaria General.

7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

7.1 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME

El Plan de Acción Anual del Despacho de Secretaria General de la vigencia 2019, sobre el cual la Oficina de Control Interno hizo el análisis, verificación y seguimiento al grado de cumplimiento de los indicadores, es el reportado en el Sistema Integrado de Gestión – SIGME, el cual se muestra en el Anexo 1. “Reporte SIGME - Ejecución Plan de Acción Grupo de Comunicaciones y Presa 31 de diciembre de 2019”, y hace parte integral del presente informe.

7.2 ESTADO DE INDICADORES

El resultado del análisis de los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual de la Secretaria General, con corte a 31 de diciembre de 2019, se encuentran registrados en el Anexo “Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual”, el cual hace parte integral del presente informe.

7.3 CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN

Se establece que la ejecución del Plan de Acción de la Secretaria General, a diciembre 31 de 2019 fue del 100%. Como resultado de la verificación de los soportes presentados por el área organizacional responsable, como evidencias que respaldan el nivel de avance reportado en el Aplicativo SIGME.

Los indicadores “Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit” y “Promedio del porcentaje de ejecución de los Planes de Acción de los Grupo



de *Secretaría General*” registran una ejecución del 100% pero la OCI no puede verificar la información toda vez que las evidencias que soportan los avances, no se encuentran cargadas en el SIGME y no fueron remitidos a ésta Oficina, lo que no permite determinar el nivel de avance de los indicadores ni el grado de cumplimiento de los mismos, por lo tanto la OCI se abstiene de calificar estos indicadores.

7.4 RIESGO IDENTIFICADO

Del total de (4) indicadores formulados en el Plan de Acción del Despacho de la Secretaría General (2) indicadores no presentan materialización del riesgo, lo que indica un nivel de riesgo de cumplimiento BAJO¹⁰.

Los indicadores “*Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit*” y “*Promedio del porcentaje de ejecución de los Planes de Acción de los Grupo de Secretaría General*” registran una ejecución del 100% pero la OCI no puede verificar la información toda vez que las evidencias que soportan los avances, no se encuentran cargadas en el SIGME y no fueron remitidos a ésta Oficina, lo que no permite determinar el nivel de avance de los indicadores ni el grado de cumplimiento de los mismos, por lo tanto la OCI se abstiene de calificar estos indicadores.

7.5 CONSIDERACIÓN OCI DESPACHO DE SECRETARÍA GENERAL:

- El Despacho de la Secretaría General debe subir a la plataforma del SIGME las evidencias que soportan el avance de cada indicador con su correspondiente análisis de datos de tal forma que en el detalle de avance se describa el resultado de ejecución del indicador y los anexos que soportan el cumplimiento tengan coincidencia con aquellos.

7.6 CONSIDERACIONES GENERALES

Las áreas organizacionales deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- La información reportada en el aplicativo SIGME, en el detalle de avance por trimestre de los indicadores del Plan de Acción, debe ser registrada de tal forma que se describa el resultado de ejecución, acorde con la fórmula, unidad de medida, metas del indicador y con los anexos que

¹⁰ De acuerdo a la metodología descrita en el numeral 6.1 medición del riesgo, del presente informe.



soportan el reporte de ejecución. Lo anterior permite demostrar la coherencia entre la planeación, ejecución y las evidencias que respaldan el cumplimiento de las metas.

- Incluir en las evidencias que soportan la ejecución del Plan de Acción, el análisis de datos de ejecución, el análisis y establecimiento del impacto que produjeron los resultados de ejecución y cumplimiento de los indicadores frente a las metas y objetivos formulados en el Plan de Acción, toda vez que esta información es relevante para determinar el grado en que los objetivos se alcanzaron y permitirán evaluar, controlar y tomar las decisiones pertinentes.
- Tener en cuenta los resultados de la Evaluación de Gestión por áreas de la vigencia 2019, para que se tenga como uno de los criterios para la concertación de los compromisos de la vigencia 2020.
- Para los indicadores que no alcanzaron el 100% de ejecución de las metas planeadas, se debe revisar la causa de la baja ejecución del indicador y aplicar ajustes respectivos en la formulación de la próxima vigencia.
- La formulación de los indicadores del área organizacional debe tener como base los procesos, estructura, desempeño, clientes, en los cuales ella interviene y tener en cuenta que sean relevantes para la gestión del área y apunten a las metas transformacionales del Plan Estratégico Sectorial 2019-2022 de la entidad y que proporcionen información suficiente para controlar, evaluar, medir y tomar decisiones.

8. FIRMAS



INGRID ESPINOSA SANCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



MIGUEL DARIO BELTRAN BELTRAN
Profesional Oficina de Control Interno



9. ANEXO No.1 "REPORTE SIGME - EJECUCIÓN PLAN DE ACCION GRUPO DE COMUNICACIONES Y PRENSA A 31 DE DICIEMBRE DE 2019



10. ANEXO No. 2 “ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN PLAN DE ACCIÓN A 31 DICIEMBRE DE 2019

Dependencia	Avance Plan	Objetivo	Ponderación Objetivo	Avance Objetivo	Meta	Ponderación Meta	Avance Meta	Indicador	Tendencia	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Formula	Unidad Medida	Clase	Tipo Indicador	Responsable	Objetivo Calidad	Proceso	Dimensión	Planes	Política MIPG	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL	100,0	Coordinar el cumplimiento de los Planes de Acción de los Grupos de la Secretaría General	10	100,00	Coordinar acciones encaminadas a promover el cumplimiento de los Planes de Acción de los Grupos de la Secretaría General	100	100,00	Promedio del porcentaje de ejecución de los Planes de Acción de los Grupos de la Secretaría General	Ascendente	100	100	90,00	91,00	[Porcentaje promedio de ejecución de los Planes de Acción de los Grupos de la Secretaría General]	%	Apoyo	Eficacia	JULIAN EDUARDO PIAZ GIL	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	Directoria de Planeación y Control Institucional		--No Aplica--	20,00	82,00	- Esta ejecución corresponde al promedio de ejecución de los planes de Secretaría General, del primer trimestre de 2019 fue de 20%, que corresponde a al 82% de ejecución del trimestre	40,00	100,00	- Esta ejecución corresponde al promedio de ejecución de los planes de Secretaría General, del segundo trimestre de 2019 fue del 25%, que corresponde a al 100% de ejecución del trimestre	65,00	76,00	- El promedio alcanzado de ejecución de los planes de acción del despacho de Secretaría General durante el tercer trimestre fue del 19%, que corresponde a al 76% de ejecución del trimestre	90,00	100,00	- El promedio alcanzado de ejecución de los planes de acción del despacho de Secretaría General durante el cuarto trimestre fue del 34%, que corresponden al 100% de ejecución del trimestre	
		Implementar estrategias sectoriales para promover políticas de buen gobierno, austeridad, transparencia, disminución de nivel de riesgo de corrupción a partir de la apropiación y el uso de nuevas tecnologías	90	100,00	Implementar estrategias sectoriales para promover políticas de buen gobierno, austeridad, transparencia, disminución de nivel de riesgo de corrupción a partir de la apropiación y el uso de nuevas tecnologías	100	100,00	Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit	Ascendente	60	100	1,00	1,00	[Número de estrategias de buen gobierno adoptadas e implementadas]	Cantidad	Especiales	Eficacia	ALVAREZ HERNANDEZ CAMILO ENRIQUE	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	Directoria de Planeación y Control Institucional		--No Aplica--	0,00	0,00	- Durante el primer trimestre se viene adelantando la gestión para la elaboración de la estrategia	0,00	0,00	- para el segundo trimestre, se ha venido trabajando en la elaboración de la Estrategia de Buen Gobierno	0,00	0,00	- durante el tercer trimestre se viene trabajando el un borrador de Estrategia, el cual contiene las directrices del Gobierno Nacional	1,00	1,00	- Se hizo un diagnóstico de Estrategia de Buen Gobierno, se realizaron campañas de aplicación de las estrategias allí	
		Gestionar la implementación de estrategias de gobierno corporativo en el Ministerio de Minas y Energía	90	100,00	Gestionar la implementación de estrategias de gobierno corporativo en el Ministerio de Minas y Energía	100	100,00	Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit	Ascendente	20	100	1,00	1,00	[Número de estrategias de cumplimiento de metas delivery unit adoptadas e implementadas]	Cantidad	Especiales	Eficacia	PABLO CARDENAS REY	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	Directoria de Planeación y Control Institucional		--No Aplica--	0,00	0,00	- Se adelantó proceso de selección del líder delivery unit, se establecieron posibles funciones y la oficina de Talento Humano se encuentra proyectando la creación oficial del grupo. Se está coordinando con los Viceministros la definición de entes para objetivos transformacionales y el establecimiento de acuerdos de servicio.	0,00	0,00	- Para el cumplimiento de la meta establecida, se están adelantando las siguientes acciones: 1. Internamente se está gestionando con la Subdirección de Talento Humano el proceso para contar con los cargos requeridos y lograr la conformación del grupo de trabajo. 2. Se está adelantando la ejecución del contrato.	0,00	0,00	- El avance efectuado durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre se ha visto consolidado en la elaboración de todos los planes de acción para los Metas Transformacionales y su respectivo seguimiento en los comités directivos, además se han tomado medidas para	1,00	1,00	- Se articuló con planeación el seguimiento de las estrategias transformacionales, quedando en la Oficina Unidad de Resultados 14 estrategias, las otras 6 estrategias se encuentran en	
																		JULIAN EDUARDO PIAZ GIL	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	Directoria de Planeación y Control Institucional		--No Aplica--	0,00	0,00	- PLATAFORMA ÉTICA: Se avanza en la etapa precontractual del Convenio Interadministrativo entre el Ministerio de Minas y Energía y la Agencia Nacional de Minería, cuyo objeto es: "Aunar esfuerzos entre la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA Y EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA con el fin de intercambiar buenas prácticas, desarrollar proyectos y actividades conjuntas que coadyuven al fortalecimiento de la transparencia de las entidades, así como al apoyo para la implementación de un canal ético que utilice las tecnologías de la información y las comunicaciones y fortalezca la cultura ética para el sector minero energético". Este Convenio estará firmado por las partes en los primeros días de abril, tiene como fin, implementar un canal ético para las dos entidades y fortalecer los sistemas de denuncia y	0,00	0,00	1. LINEA ÉTICA: Se implementó la plataforma ética, que se ajusta a la iniciativa también en el PND 2019-2022 Pilar de legalidad -- Alianza contra la corrupción, con 4 canales de atención específicos para la recepción de denuncias, de acuerdo con la normatividad vigente, imparcialidad, confiabilidad y protección al denunciante, estos son: 1. Correo electrónico: etica@minerenergias.gov.co 2. Línea telefónica gratuita nacional: 01800-951-0718. 3. Formulario a través del portal web 4. Dirección postal: Carrera 11 No. 98-07 Piso 3, Bogotá, Colombia. Se realizaron pruebas y capacitación para el manejo de la herramienta sistematizada y se encuentra en	0,00	0,00	- Se implementó la plataforma ética, a través de la cual se reciben denuncias instantáneas por los interesados de manera imparcial, confiable y segura. Al interior del Ministerio se han llevado a cabo diferentes procesos de socialización con el fin de dar a conocer esta herramienta. El protocolo de seguridad de la información y reuniones está en proceso de ajuste de acuerdo a observaciones realizadas.	1,00	1,00	- En el año 2015, se implementó una plataforma ética en un marco de estrategia de transparencia institucional, que permitió habilitar cuatro canales de atención para el reporte de posibles casos de fraude, corrupción o conflictos éticos, por parte de los interesados, de forma imparcial, independiente y confiable, que permite establecer acciones correctivas y preventivas de lucha contra la	

Item	Período	Dependencia Evaluar	2. Resultado Ejecución	3. Objetivos Institucionales	3.1 Posicionamiento Objetivo	3.2 Avance Objetivo	4. Compromisos Asociados al Cumplimiento del Objetivo (Metas)	4.1 Posicionamiento Meta	4.2 Avance Meta	4.2.1 Avance Indicador Meta	6. Información del Indicador										6. Objetivo de Calidad y Política de Desarrollo a que apunta el indicador	7. Ejecución del Indicador												8. Verificación OCI									
											Indicador	Posicionamiento Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado	Valor Ejecutado	Formula	Unidad Medida	Clase	Tipo Indicador	Responsable	Objetivo Calidad	Objetivo Estratégico	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4			Observaciones y Comentarios	Riesgo de Gestión							
1	2019	SECRETARÍA GENERAL	100	100	90	100	Implementar estrategias sectoriales para promover políticas de buen gobierno, autenticidad, transparencia, disminución de nivel de riesgo de corrupción a partir de la apropiación y el uso de nuevas tecnologías	100	100	100	60	Estrategia de buen gobierno, buscando lograr ahorros significativos a través del gasto inteligente a nivel sectorial	60	100	1	1	[Número de estrategias "buen gobierno adoptadas e implementadas"]	Cantidad	Especiales	Eficacia	JULIAN EDUARDO PAEZ GIL	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	No Aplica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	- Durante el primer trimestre se viene adelantando la gestión para la elaboración de la estrategia	- Para el segundo trimestre, se ha venido trabajando en la elaboración de la Estrategia de Buen Gobierno	- durante el tercer trimestre se viene trabajando el un borrador de Estrategía, el cual contiene las directrices del Gobierno Nacional	-Se elaboró el documento de Estrategia de Buen Gobierno, se realizaron campañas de aplicación de las estrategias allí contenidas, logrando resultados importante, cuyas evidencias reposan en los archivos del Grupo de Servicios Administrativos, se avanzó con el documento de Protocolo de de Transparencia el cual será aprobado, socializado e implementado en la vigencia 2020, se elaboró el instructivo para la no recepción de detalles, la Estrategia de Víctimas y Comisiones para medir austeridad, la cual se aplicará en la vigencia 2020.	Verificados OCI: A 31 de diciembre de 2019, el indicador Estrategia de buen gobierno, buscando lograr ahorros significativos a través del gasto inteligente a nivel sectorial, registra en SIGME una ejecución del 100 %.	En las evidencias presentadas y verificadas por la OCI se puede verificar que se elaboro el documento de estrategia de buen Gobierno por cada una de las áreas administrativas, así como como un avance al protocolo de transparencia y de un instructivo para la no recepción de detalles y obsequios	Observación OCI: El nivel de ejecución reportado para el indicador Estrategia de buen gobierno, buscando lograr ahorros significativos a través del gasto inteligente a nivel sectorial, coincide con la información y soportes verificados por la OCI, el nivel de cumplimiento del indicador a 31 de diciembre de 2019 es del 100% respecto de la meta planeada	BIJO
											20	Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit	20	100	1	1	[Número de estrategias de cumplimiento de metas delivery unit adoptadas e implementadas"]	Cantidad	Especiales	Eficacia	PABLO CARDENAS REY	Garantizar la administración eficiente y oportuna de los recursos financieros, administrativos y tecnológicos para el cumplimiento de los fines de la entidad con criterios de austeridad y transparencia.	No Aplica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	- Se adelantó proceso de selección del líder delivery unit, se establecieron posibles funciones y la oficina de Talento Humano se encuentra proyectando la creación oficial del grupo. Se está coordinando con los viceministros la definición de enlaces para objetivos transformacionales y el establecimiento de acuerdos de servicio.	- Para el cumplimiento de la meta establecida, se están adelantando las siguientes acciones: 1. Internamente se está gestionando con la Subdirección de Talento Humano el proceso para contar con los cargos requeridos y lograr la conformación del grupo de trabajo. 2. Se está realizando la ejecución del contrato firmado con WOODS & COMPANY COLOMBIA, INC, cuyo objeto es: "Implementar el modelo de gestión transformacional del	- El avance efectuado durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre se ha visto consolidado en la elaboración de todos los planes de acción para las Metas Transformacionales y su respectivo seguimiento en los comités directivos, además se han tomado medidas para desarrollar los cuantos de botella que se presentan en los diferentes iniciativas que se encuentran contenidas en cada una de las metas transformacionales. Así	- Se articuló con planeación el seguimiento de las estrategias transformacionales, quedando en la Oficina Unidad de Resultados 14 estrategias, las otras 6 estrategias quedaron a cargo de la Oficina de Planeación. El balance en general es positivo, se obtuvo la meta de 1.500 megavatios de fuentes no convencionales de energía, razón por la cual se replanteó esta iniciativa, con el fin de hacer seguimiento a los proyectos de generación de fuentes no convencionales de energía. Entró en operación el catastro minero que, hace parte del plan de acción, aplicación de trámites. Se publicó el decreto para yacimientos no convencionales YNC, que era un hito para la implementación de proyectos piloto de investigación Se sigue efectuando la presentación en comité directivo de todas las metas con su respectivo avance y seguimiento. Actualmente se cuenta con el proyecto de Resolución mediante la cual se crea como Grupo Interno de Trabajo en el Despacho de la Ministra de Minas y Energía el Grupo Unidad de Resultados, el cual tiene como función dar fuerza y soporte transformacional. Así	Verificación OCI: A 31 de diciembre de 2019 el indicador Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit registra en SIGME una ejecución del 100 %, y en los avances en SIGME se registran avances como la consolidación de todos los planes de acción para las Metas Transformacionales y su respectivo seguimiento en los comités directivos y que se articuló con planeación el seguimiento de las estrategias transformacionales, quedando en la Oficina Unidad de Resultados 14 estrategias, las otras 6 estrategias quedaron a cargo de la Oficina de Planeación.	Observación OCI: El indicador Estrategia de cumplimiento de metas delivery unit, registra una ejecución del 100%, pero la OCI no puede verificar la información toda vez que las evidencias que soportan los avances no se encuentran cargadas en el SIGME y no fueron remitidos a esta, por lo tanto no se califica este indicador.	Oportunidad de Mejor: El despacho de la Secretaría General debe subir a la plataforma del SIGME, las evidencias de soportan el avance de cada indicador correspondiente para cada trimestre con su respectivo análisis de datos.	BIJULFACON	