

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORÍA DE GESTIÓN**  
**SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
**CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - PAA**  
**A 31 DE DICIEMBRE DE 2019**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2020

OCI-INFORME-2020-024  
TRD 15.73 Gestión Humano

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO .....	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA .....	4
5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO .....	4
5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO .....	7
6. METODOLOGÍA.....	7
6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN .....	7
6.2 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN .....	8
6.3 REVISIÓN.....	9
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....	9
7.1 CRITERIO NORMATIVO .....	9
7.2 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME.....	9
7.3 RIESGO IDENTIFICADO.....	10
7.4 ANÁLISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES .....	10
7.5 OBSERVACIONES .....	10
7.6 MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO .....	13
7.7 CONSIDERACIONES .....	14
7.8 MESA DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN .....	15
8. FIRMAS.....	16
9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2019 .....	17
10. ANEXO 2. PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019 – REPORTE SIGME.....	18

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

### 1. OBJETIVOS

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

### 2. ALCANCE

Establecer la gestión de la *Subdirección de Talento Humano* para el cumplimiento de los indicadores de gestión descritos en el Plan de Acción Anual - PAA, con corte a 31 de diciembre de 2019.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría son el Despacho del Ministro de Minas y Energía, el Representante de la Alta Dirección, la Oficina de Planeación, la Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general<sup>1</sup>.

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

### 4. EQUIPO DE TRABAJO

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

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

Calderón Salom Auditor Interno de la Oficina de Control Interno, quien la ejecutó.

## 5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

### 5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

- Literal e) del Artículo 12, Ley 87 de 1993<sup>2</sup>.

*“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 2014<sup>3</sup>.*

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)

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

<sup>3</sup> 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.

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 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 2004<sup>4</sup>.

*“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 **remite 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 2005<sup>5</sup>

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

<sup>5</sup> 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"



*“(…) 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 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: 2015<sup>6</sup>, 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 2018<sup>7</sup>, Comisión Nacional del Servicio Civil

<sup>6</sup> Expedida por ICONTEC Internacional, el 23 de septiembre de 2015.

<sup>7</sup> Por el cual se establece el sistema Tipo de evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

*“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 2019<sup>8</sup>.
- Decreto 1083 de 2015<sup>9</sup>.
- 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 DE LA GESTIÓN

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

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO EJECUCIÓN INDICADORES	GESTIÓN
0%	79%	Alto	SI	NO EFECTIVA

<sup>8</sup> Por la cual se adopta el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2019.

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

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO EJECUCIÓN INDICADORES	GESTIÓN
80%	89%	Mediano	NO	EFFECTIVA
90%	100%	Bajo	NO	EFFECTIVA

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

**Mediano:** Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. Se considera que la gestión fue efectiva<sup>10</sup>. [Se identifica con el color **Amarillo**]

**Alto:** Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. Se considera que la gestión no fue efectiva<sup>11</sup>. [Se identifica con el color **Rojo**]

## 6.2 CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de su rol de “*Enfoque hacia la prevención*”, presenta consideraciones como insumo para que las áreas organizacionales cumplan con la función que les compete, establecida en: (1)

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

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



Numeral 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014<sup>12</sup>; y (2) Numerales 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación y 10.3 Mejora Continua, NTC-ISO 9001:2015.

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

### 6.3 REVISIÓN

Mediante mesa de trabajo del 29 de enero de 2020, se revisó con la *Subdirección de Talento Humano* las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME – Planeación y registradas en el Portafolio de Evidencias.

## 7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### 7.1 CRITERIO NORMATIVO

- El Artículo 1, Resolución 4 0268 de 2019<sup>13</sup>, adopta el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2019, el cual describe, entre otros aspectos, los catorce (14) indicadores formulados para la *Subdirección de Talento Humano*, con su ponderación, valor planeado, fórmula y unidad de medida, tipo y responsable.

### 7.2 PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME

El Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano* 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 2. “*Plan de Acción Anual 2019 – Reporte SIGME*”, y hace parte integral del presente informe.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Por la cual se adopta el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2019.

### 7.3 RIESGO IDENTIFICADO

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

- *“Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia 2019, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1, Resolución 4 0268 de 2019”*

### 7.4 ANÁLISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual, con corte a 31 de diciembre de 2019, donde se consideraron las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME - Planeación y las registradas en el Portafolio de Evidencias, las cuales son conservadas en los papeles de trabajo del auditor<sup>14</sup>.

El resultado del análisis de los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano*, con corte a 31 de diciembre de 2019, se encuentran registrados en el Anexo 1. *“Análisis, Verificación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual”*, el cual hace parte integral del presente informe.

### 7.5 OBSERVACIONES

1. Se establece que la ejecución del Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, a 31 de diciembre de 2019, de acuerdo con lo registrado en el Aplicativo SIGME, fue del **99,98%**, con un *Alto Nivel de ejecución* de acuerdo con la metodología establecida, lo cual es consistente con el análisis a las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME - Planeación y registradas en el Portafolio de Evidencias.
2. Se establece que el Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano - STH*, de la vigencia 2019, contiene catorce (14) indicadores, de los cuales dos (2) son de efectividad y doce (12) de eficacia. No obstante, no contiene indicadores de eficiencia.

<sup>14</sup> Carpeta: Oficina\_Control\_Interno (\\serv-mme-files\C0)

Los dos (2) indicadores de efectividad o impacto, le permite a la Subdirección de Talento Humano – STH medir y conocer el impacto potencial del desarrollo de los Subprocesos o Actividades de “*Bienestar Laboral*” y “*Capacitaciones*”, entre su grupo de valor interno<sup>15</sup>, contando con información valiosa para la toma de decisión encaminada a ajustar o evitar desviación.

3. Del indicador uno (1) "*Informes resumen de ejecución de actividades del Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano realizados*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó dos (2) informes sobre la ejecución del proyecto de inversión, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de dos (2), con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
4. Del indicador dos (2) "*Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar laboral*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre las actividades de Bienestar Social, donde se registra el grado de satisfacción de las actividades gestionadas, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
5. Del indicador tres (3) "*Nivel de satisfacción de las capacitaciones del programa PIC*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la percepción de las actividades de capacitación, donde se registra el grado de satisfacción de las actividades gestionadas, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
6. Del indicador cuatro (4) "*Nóminas liquidadas*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó dos (2) documentos de registro de las nóminas liquidadas por mes durante la vigencia, reportando 14 documentos, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 14, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
7. Del indicador cinco (5) "*Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano*", se establece que la Subdirección de

---

<sup>15</sup> Los servidores públicos.

Talento Humano presentó un (1) informe sobre la ejecución del plan estratégico, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

8. Del indicador seis (6) "*Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del MME, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
9. Del indicador siete (7) "*Plan anual de vacantes elaborado*", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la provisión de la planta del MME, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
10. Del indicador ocho (8) "*Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó cuatro (4) informes de avance sobre la ejecución del plan de trabajo anual de seguridad en el trabajo, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
11. Del indicador nueve (9) "*Porcentaje de implementación del plan de bienestar*", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó cuatro (4) informes de avance sobre la ejecución del programa de bienestar laboral, que equivale a una ejecución del 98,48% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
12. Del indicador diez (10) "*Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos*", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó dos (2) actos administrativos sobre los incentivos del Plan Anual de Incentivos, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 100%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

13. Del indicador once (11) "Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó tres (3) informes de avance sobre la ejecución del plan institucional de capacitación, que equivale a una ejecución del 99,44% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
14. Del indicador doce (12) "Porcentaje de implementación del proyecto de Planta de personal provista", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la implementación del plan de provisión de la planta del MME, que equivale a una ejecución del 90% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 85%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
15. Del indicador trece (13) "Servidores Públicos y Contratistas capacitados en Integridad y Transparencia y Herramientas de Prevención de Corrupción", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH, presentó lista de asistencia de los servidores públicos y contratistas a las capacitaciones programadas, e informe de la ejecución del plan de trabajo de implementación código de integridad, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 70 personas, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.
16. Del indicador catorce (14) "Tasa de solicitudes tramitadas dentro del término legal", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó cuatro (4) informes sobre la atención de derechos de petición, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 100%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.

## 7.6 MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO

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

- El riesgo *“Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia 2019, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1, Resolución 4 0268 de 2019”*, en los catorce (14) indicadores no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo

determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

## 7.7 CONSIDERACIONES

- La *Subdirección de Talento Humano - STH* debe incluir en la formulación del Plan de Acción Anual – PAA, vigencia 2020, indicadores que le permitan medir el cumplimiento y seguimiento, según su competencia, de las funciones y metas establecidas en la Ley 1955 de 2019<sup>16</sup>, de las Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, de las metas señaladas en el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados – SINERGIA<sup>17</sup>, y de las Metas Transformacionales establecidas por el actual gobierno, en virtud de la aplicación del principio de Autocontrol y del cumplimiento de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.
- La *Subdirección de Talento Humano - STH* debe revisar y analizar la pertinencia de incluir en la formulación del Plan de Acción Anual – PAA, indicadores que permitan medir el cumplimiento de todos los Subprocesos o Actividades que lidera, derivadas de la normatividad vigente.

Lo anterior, considerando que el PAA es el principal instrumento de planeación y gestión de la entidad, que permite orientar el cumplimiento de la Misión institucional, cumplir las funciones normativas asignadas y atender los actuales lineamientos transformacionales de la política del gobierno, mediante el señalamiento de objetivos y metas a ejecutar en la respectiva vigencia a través del desarrollo de los procesos.

- Es pertinente que la *Subdirección de Talento Humano – STH* fortalezca la medición, el análisis y la evaluación de los datos, que surgen del control y el seguimiento en los diferentes temas y en los informes que presentan los profesionales, con el fin de atender lo establecido en el Numeral 9.1 “*Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación*” de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015.

<sup>16</sup> Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “*Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad*”.

<sup>17</sup> El cual es fuente de información relevante en materia de seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas, liderado por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.



La inclusión de mediciones, evaluaciones, conclusiones y recomendaciones en los informes, le permitirá a la Subdirección de Talento Humano, y a la Administración, tomar decisiones oportunas para corregir posibles desviaciones y lograr los objetivos planteados.

- La *Subdirección de Talento Humano – STH* respecto del indicador 8. "*Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo*", debe incluir una columna denominada "*Cantidad Ejecutada*" en el formato "*Matriz de Formulación, Seguimiento y evaluación de Planeas Institucionales Talento Humano - Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo*", con el fin de facilitar determinar del "*% de Cumplimiento*" y mejorar así la efectividad del control a través del instrumento diseñado.
- Es pertinente que la *Subdirección de Talento Humano – STH*, respecto del indicador 9. "*Porcentaje de implementación del plan de bienestar*" en la "*Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Programa de Bienestar Laboral*", establezca el porcentaje de "*Avance Ejecución del Plan*", de manera que el control de gestión establecido sea efectivo.
- Es necesario que la Subdirección de Talento Humano - STH, en el indicador 10. "*Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos*", como evidencia de cumplimiento considere presentar informe o reporte de ejecución del Plan de Incentivos del MME, de manera que permita determinar con claridad el grado de cumplimiento del plan y mejore la efectividad del control.
- Respecto de los indicadores 7. "*Plan anual de vacantes elaborado*" y 12. "*Porcentaje de implementación del proyecto de Planta de personal provista*", analizar la posibilidad de presentar evidencias de cumplimiento distintas, dado que se presentó para los dos (2) indicadores la misma evidencia denominada "*Informe Plan de Provisión - Planta Provista*", pues una cosa es "*elaboración*" y otra "*implementación*".

## 7.8 MESA DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN

La Oficina de Control Interno hizo Mesa de Seguimiento a la Gestión con la *Subdirección de Talento Humano*, el 28 y 29 de agosto y 11 de septiembre de 2019, donde se verificó y analizó lo reportado en el Plan de Acción Anual del Aplicativo SIGME - Planeación, con corte a 30 de junio de 2019.



El cuadro de análisis fue remitido a la *Subdirección de Talento Humano*, mediante correo electrónico del 19 de septiembre de 2019, el cual registra las observaciones, comentarios y consideraciones a tener en cuenta en los indicadores.

## 8. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ  
Jefe Oficina de Control Interno



ARMANDO CALDERÓN SALOM  
Profesional OCI



## 9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2019



El futuro es de todos

Miniminas

**Ministerio de Minas y Energía**  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2019

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019													
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FÓRMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM								
1								INFORME	-	SI	-	SI		SI	SI	SI	Observación: Las dos (2) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominadas "Informe Ejecución Proyecto de Inversión", uno por semestre, mediante los cuales se determina el grado de cumplimiento del presupuesto asignado.	2	100%	B A J O
																	Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																	Observación: Respecto del indicador 1. "Informes resumen de ejecución de actividades del Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano realizados", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó dos (2) informes sobre la ejecución del proyecto de inversión, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de dos (2), con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			
2	76	93	100	[Índice de satisfacción aplicado mediante encuesta]	%	Efectividad	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	ÍNDICE	-	-	-	SI	- Inf Nivel Satis	SI	SI	SI	Observación: La evidencia se encuentra cargada en el Aplicativo SIGME y/o registrada en el Portafolio de Evidencias, denominada "Informe Actividades de Bienestar Social 2019", registrado en el cuarto trimestre, mediante la cual se determina el grado de cumplimiento del indicador.	93	100%	B A J O
																	Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																	Observación: Respecto del indicador 2. "Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar laboral", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre las actividades de Bienestar Social, donde se registra el grado de satisfacción de las actividades gestionadas, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019																	
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FÓRMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR				
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA			
<b>3</b>	Nivel de satisfacción de las capacitaciones del programa PIC	65	74	100	[Índice de satisfacción aplicado mediante encuesta 2]	%	Efectividad	GARZON RAMIREZ ADRIANA	ÍNDICE	-	-	-	SI	- Inf Satisfaccion PIC	SI	SI	GARZON RAMIREZ ADRIANA	SI	Observación: La evidencia se encuentra cargada en el Aplicativo SIGME y/o registrada en el Portafolio de Evidencias, denominada "Informe de Percepción de Actividades de Capacitación - Plan Institucional de Capacitación", registrado en el cuarto trimestre, mediante la cual se determina el grado de cumplimiento del indicador.	74	100%	B A J O		



El futuro es de todos

Miniminas

**Ministerio de Minas y Energía**  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2019

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019														
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FÓRMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA
4	Nóminas liquidadas	14	14	100	[Número de nóminas liquidadas]	Cantidad	Eficacia	ESCOBAR BOHORQUEZ HERNAN	NÓMINAS	-	SI	-	SI	-	SI	ESCOBAR BOHORQUEZ HERNAN	SI	Observación: Las dos (2) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominadas "Número de Nóminas Liquidadas", uno por semestre, mediante las cuales se determina el número de nóminas liquidadas durante la vigencia.	14	100%	B A J O
																		Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																		Observación: Respecto del indicador 4. "Nóminas liquidadas", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó dos (2) documentos de registro de las nóminas liquidadas por mes durante la vigencia, reportando 14 documentos, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 14, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			
5	Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano	1	1	100	[Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano]	Cantidad	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA	INFORME	-	-	SI	SI	-	SI	GARZON RAMIREZ ADRIANA	SI	Observación: Las dos (2) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, un documento de adopción del Plan Estratégico de Talento Humano del MME para el periodo 2019-2021, y la otra, denominada "Informe Final Plan Estratégico, Vigencia 2019", mediante el cual se determina la gestión en relación con el Plan Estratégico.	1	100%	B A J O
																		Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																		Observación: Respecto del indicador 5. "Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la ejecución del plan estratégico, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			



El futuro es de todos

Miniminas

**Ministerio de Minas y Energía**  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2019

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019																
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FÓRMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR			
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA		
6	Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	1	1	100	[Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión]	Cantidad	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	INFORME	-	SI	-	-	-	Informe EDL 2018-2019	SI	SI	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	SI	Observación: La evidencia se encuentra cargada en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominada "Informe de los resultados obtenidos de la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del MME", mediante el cual se determina la gestión efectuada.	1	100%	BAJO
																				Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																				Observación: Respecto del indicador 6. "Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa del MME, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			
7	Plan anual de vacantes elaborado	1	1	100	[Número de planes anuales de vacantes elaborados]	Cantidad	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA	PLAN	-	-	-	SI	-	Informe Plan Provista	SI	SI	GARZON RAMIREZ ADRIANA	SI	Observación: La evidencia se encuentra cargada en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominada "Informe Plan de Provisión - Planta Provista", mediante el cual se determina la gestión efectuada.	1	100%	BAJO
																				Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																				Observación: Respecto del indicador 7. "Plan anual de vacantes elaborado", se establece que la Subdirección de Talento Humano presentó un (1) informe sobre la provisión de la planta del MME, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 1, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019															
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FÓRMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR		
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	
8 Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	90	92	100	[Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo]	%	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	PORCENTAJE	SI	SI	SI	SI	- Ejecución Plan SST I trimestre 2019 - Ejecución Plan SST II trimestre 2019 - Ejecución Plan SST III trimestre 2019 - Ejecución Plan SST IV trimestre 2019	SI	SI	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	SI	Observación: Las cuatro (4) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominadas "Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019", un avance por trimestre, mediante los cuales se determina el grado de cumplimiento del indicador.	100	100%	B A J O	
																			Anotación: Según el avance IV Trimestre presentado por la STH, muestra una ejecución del 100%, no obstante, en el PAA se reportó una ejecución del 92%, menor a la registrada en el informe.  Anotación: El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																			Observación: Respecto del indicador 8. "Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó cuatro (4) informes de avance sobre la ejecución del plan de trabajo anual de seguridad en el trabajo, que equivale a una ejecución del 100% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			
																			Consideración: Es pertinente que la STH incluya una columna denominada "Cantidad Ejecutada" en el formato "Matriz de Formulación, Seguimiento y evaluación de Planeas Institucionales Talento Humano - Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo", con el fin de facilitar determinar del "% de Cumplimiento" y mejorar así la efectividad del control a través del instrumento diseñado.			



Ministerio de Minas y Energía  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2019

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN						ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019																
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL PORTAFOLIO EN SIGME-PLANEACION	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR		
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	
9 Porcentaje de implementación del plan de bienestar	90	98,48	100	[Porcentaje de implementación del plan de bienestar]	%	Eficacia	MENDIETA.GONZALEZ MARLEN	PORCENTAJE	SI	SI	SI	SI	- Ejecución Plan Bienestar I trim - Ejecución Plan Bienestar II trim - Ejecución Plan Bienestar III trim - Ejecución Plan Bienestar IV trim	SI	SI	MENDIETA.GONZALEZ MARLEN	SI	<u>Observación:</u> Las cuatro (4) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominadas "Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Programa de Bienestar Laboral 2019", un avance por trimestre, mediante los cuales se determina el grado de cumplimiento del indicador.	98,48	100%	B A J O	
																			<u>Anotación:</u> El avance IV Trimestre presentado por la STH, denominado "Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Programa de Bienestar Laboral 2019", no muestra el total de ejecución del plan, es decir, el promedio, lo cual no permite confrontar lo reportado en el PAA con la evidencia suministrada.  <u>Anotación:</u> El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.			
																			<u>Observación:</u> Respecto del indicador 9. "Porcentaje de implementación del plan de bienestar", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó cuatro (4) informes de avance sobre la ejecución del programa de bienestar laboral, que equivale a una ejecución del 98,48% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.			
																			<u>Consideración:</u> Es pertinente que la Sbdirección de Talento Humano - STH en la "Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Programa de Bienestar Laboral", establezca el porcentaje de "Avance Ejecución del Plan", de manera que el control de gestión establecido sea efectivo.			








El futuro es de todos


Miniminas


Ministerio de Minas y Energía  
**AUDITORÍA DE GESTIÓN A LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**  
 CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - 2019


REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO A LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - CON CORTE A 31 DE DICIEMBRE DE 2019														
INDICADOR	VALOR PLANEADO TOTAL	VALOR EJECUTADO TOTAL	AVANCE INDICADOR %	FÓRMULA	UNIDAD MEDIDA	TIPO INDICADOR	RESPONSABLE	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME O EN PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS				INDICADOR ES COHERENTE / BIEN REDACTADO	LA FORMULA DEL INDICADOR BIEN FORMULADA	RESPONSABLE REAL DE EJECUTAR EL INDICADOR	RESPONSABLE REAL CORRESPONDE AL DEPARTAMENTO EN SIGME-PLANEACIÓN	OBSERVACIONES, COMENTARIOS, CONSIDERACIONES Y OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	VALOR EJECUTADO ACUMULADO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR EVIDENCIADO	RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM									DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA
11 Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación	90	89,50	99,44	[Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación]	%	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA	PORCENTAJE	SI	SI	-	SI	- Ejecución PIC I trim - Ejecución PIC II trim - Ejecución PIC IV trim - Informe de satisfacción PIC dic- 2019	SI	SI	GARZON RAMIREZ ADRIANA	SI	<i>Observación:</i> Las cuatro (4) evidencias se encuentran cargadas en el Aplicativo SIGME y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, denominadas " <i>Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Ejecución Plan Institucional de Capacitación</i> ", para el primero, segundo y tercer trimestre, y otra denominada " <i>Informe de Percepción de Actividades de Capacitación</i> ", mediante los cuales se determina el grado de cumplimiento del indicador.	89,50	99,44%	B A J O
																	<i>Anotación:</i> El avance del IV Trimestre presentado por la STH, denominado " <i>Matriz de formulación, seguimiento y evaluación de planes institucionales talento humano - Ejecución Plan Institucional de Capacitación</i> ", muestra el total de ejecución del plan, con promedio de cumplimiento de 99%, lo cual permite confrontar lo reportado en el PAA con la evidencia suministrada.				
																	<i>Anotación:</i> El responsable registrado de ejecutar el indicador, es quien realmente hace la gestión para su cumplimiento.				
																	<i>Observación:</i> Respecto del indicador 11. " <i>Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación</i> ", se establece que la Subdirección de Talento Humano - STH presentó tres (3) informes de avance sobre la ejecución del plan institucional de capacitación, que equivale a una ejecución del 99,44% para la vigencia 2019, dado que la meta era de 90%, con un Alto Nivel de ejecución de acuerdo con la metodología establecida.				

## 10. ANEXO 2. PLAN DE ACIÓN ANUAL 2019 – REPORTE SIGME

 <b>El futuro es de todos</b> <b>Minenergía</b>															<b>MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA</b> <b>EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019</b>				
Dependencia	Avance Plan	Objetivo	Ponderación Objetivo	Avance Objetivo	Meta	Ponderación Meta	Avance Meta	Indicador	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable			
		Fortalecimiento de la cultura organizacional del ministerio de minas y energía en la ciudad de Bogotá.	50	100,00	Ejecución Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano del Ministerio a través de una transformación cultural Ministerio de Minas y Energía	100	100	1 Informes resumen de ejecución de actividades del Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano realizados	100	100	2	2	[Número de informes ejecución actividades Proyecto Inversión]	Cantidad	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA			
								2 Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar laboral	5	100	76	93	[Índice de satisfacción aplicado mediante encuesta]	%	Efectividad	MENDIETA GONZALEZ MARLEN			
								3 Nivel de satisfacción de las capacitaciones del programa PIC	5	100	65	74	[Índice de satisfacción aplicado mediante encuesta 2]	%	Efectividad	GARZON RAMIREZ ADRIANA			
								4 Nóminas liquidadas	10	100	14	14	[Número de nóminas liquidadas]	Cantidad	Eficacia	ESCOBAR BOHORQUEZ HERNAN			

 <b>El futuro es de todos</b> <b>Minenergía</b>														<b>MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA</b> <b>EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019</b>			
Dependencia	Avance Plan	Objetivo	Ponderación Objetivo	Avance Objetivo	Meta	Ponderación Meta	Avance Meta	Indicador	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable	
SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	99,98	del capital humano del Ministerio de Minas y Energía	50	99,97	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	100	99,97	5	5	100	1	1	[Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano]	Cantidad	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA	
								6	10	100	1	1	[Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión]	Cantidad	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	
								7	5	100	1	1	[Número de planes anuales de vacantes elaborados]	Cantidad	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA	
								8	10	100	90	92	[Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo]	%	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN	

 <span style="margin-left: 10px;">El futuro es de todos</span> <span style="margin-left: 10px; background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px;">Minenergía</span> <span style="float: right; text-align: center;"> <b>MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA</b>  <b>EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019</b> </span>																
Dependencia	Avance Plan	Objetivo	Ponderación Objetivo	Avance Objetivo	Meta	Ponderación Meta	Avance Meta	Indicador	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable
		Gestionar y promover el desarrollo														
								9 Porcentaje de implementación del plan de bienestar	10	100	90	98,48	[Porcentaje de implementación del plan de bienestar]	%	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN
								10 Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos	10	100	100	100	[Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos]	%	Eficacia	MENDIETA GONZALEZ MARLEN
								11 Porcentaje de implementación del Plan de Institucional Capacitación	5	99,44	90	89,50	[Porcentaje de implementación del Plan Institucional de Capacitación]	%	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA
								12 Porcentaje de implementación del proyecto de Planta personal provista	5	100	85	90	[Porcentaje de implementación del proyecto de Planta personal provista]	%	Eficacia	ROMERO SAENZ NICOLAS

 <span style="margin-left: 10px;">El futuro es de todos</span> <span style="margin-left: 20px; background-color: #4F81BD; color: white; padding: 2px 5px;">Minenergía</span> <span style="float: right; text-align: center;"> <b>MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA</b>  <b>EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2019</b> </span>																
Dependencia	Avance Plan	Objetivo	Ponderación Objetivo	Avance Objetivo	Meta	Ponderación Meta	Avance Meta	Indicador	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	Responsable
								13 Servidores Públicos y Contratistas capacitados en Integridad y Transparencia y Herramientas de Prevención de Corrupción	10	100	70	82	[Porcentaje de Servidores Públicos y contratistas capacitados]	%	Eficacia	GARZON RAMIREZ ADRIANA
								14 Tasa de solicitudes tramitadas dentro del término legal	10	100	100	100	[Tasa de solicitudes tramitadas dentro del término legal]	%	Eficacia	PARRA VARGAS RICARDO ALIXIS

		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	
1	0	0	- Para el primer trimestre no corresponde registro de avance de acuerdo a la programación.	1	1	- Se adjunta informe de avance de la ejecución del proyecto de inversión de la STH	
2	0	0	- Para el I trimestre no aplica registro de avance en este indicador.	0	0	- Para este periodo no aplica registro de avance, su ejecución está programada para el IV trimestre	
3	0	0	- No aplica realizar avance para el primer trimestre, pues la meta está prevista para el IV trimestre.	0	0	- Para este periodo no corresponde reporte de avance pues se ejecuta en el IV trimestre	
4	3	3	- Se liquidaron 3 nóminas mensuales de acuerdo a la programación de entrega	3	3	- Se liquidaron 3 nóminas mensuales de acuerdo a la programación de entrega	

		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	
5	Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano	0	0	- Para el I trimestre no corresponde avance, pues el informe de ejecución está previsto en el IV trimestre, de acuerdo con la programación.	0	0	- Para este periodo no aplica registro de avance, pues se ejecuta en IV trimestre.
6	Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	0	0	- Para este periodo no corresponde avance, de acuerdo con lo programado.	1	1	- Se presenta informe elaborado de Evaluación de Desempeño Laboral periodo 2018-2019, con el cual se da cumplimiento a la meta del programada.
7	Plan anual de vacantes elaborado	0	0	- Para el primer trimestre no aplica avance de meta.	0	0	- Para el segundo trimestre no aplica reporte de avance, pues su ejecución está para IV trimestre
8	Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	22,50	23	- Las dos actividades programadas para el primer trimestre del 2019 se ejecutaron satisfactoriamente, así mismo se desarrollaron parcialmente cuatro acciones que hacen parte de la socialización del la política de SG-SST, objetivos del SG-SST y el Programa de Riesgo Musculo Esquelético. Por tanto la ejecución general del plan de SST está en 21%, y el cumplimiento respecto a la meta del trimestre fue de 23%.	22,50	23	- Durante el periodo de abril a junio se ejecutaron las actividades programas y otras adicionales alcanzando una ejecución del 23% superior a la prevista



		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
9	Porcentaje de implementación del plan de bienestar	22,50	11	- Para el primer trimestre no se realizaron dos de las actividades que se tenían programadas debido a que para el 30 de marzo no se había suscrito el contrato con el operador, además debido a las condiciones climáticas no aptas para el desarrollo de una actividad al aire libre. Sin embargo, la actividad 17 que se tenía programada para el III trimestre se realizó dando cumplimiento en este primer trimestre. Para este período el porcentaje de cumplimiento total del programa era de 22,50% y la ejecución fue del 11,2%	22,50	21,48	- Durante el II trimestre se realizaron 7 de las 8 actividades programadas en el plan de bienestar, por tanto se alcanzó una ejecución del 21,48%
10	Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos	0	0	- Dentro de la programación no está contemplado avance de esta meta para el I trimestre.	0	0	- No aplica registro de avance para este período
11	Porcentaje de implementación del Plan de Institucional Capacitación	22,50	22	- El primer trimestre de 2019 se programó iniciar con el desarrollo de la actividad N°1 de actualización en temas minero energéticos, ejecutando 3 charlas, de acuerdo a lo previsto. Respecto a las capacitaciones a realizar a través de la oferta interinstitucional se efectuó la gestión correspondiente con la ESAP, programado 5 actividades para el segundo trimestre. En conclusión se avanzó el 1,85 del Plan Institucional de Capacitación, ejecución que corresponde al 22,5% previsto para el primer trimestre de 2019.	22,50	22,50	- Para el período de abril a junio de 2019 se programaron 5 actividades de capacitación de las cuales se desarrolló únicamente la actividad N° 11. No obstante se adelantaron 5 actividades previstas para períodos posteriores, de acuerdo a la oferta institucional externa gestionada. En consecuencia se ejecutó un 22,50% del PIC en el segundo trimestre.
12	Porcentaje de implementación del proyecto de Planta de personal provista	0	0	- Para el I trimestre no corresponde registrar avance. De acuerdo con la programación realizada, la meta está programada para IV trimestre.	0	0	- Para este período no aplica avance, pues la meta se cumplirá en el IV trimestre

		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
13	Servidores Públicos y Contratistas capacitados en Integridad y Transparencia y Herramientas de Prevención de Corrupción	0	0		0	0	-
14	Tasa de solicitudes tramitadas dentro del término legal	100	100	- En el primer trimestre de 2019 se atendieron 289 solicitudes, realizando la expedición de los certificados dentro del término legal. La evidencia puede ser consultada en la siguiente ruta O:\GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS\6 UTILITARIOS\Control Solicitudes MME y Liquidadas.xls	100	100	- En el segundo trimestre de 2019 se atendieron 326 solicitudes, realizando la expedición de los certificados dentro del término legal. Por tanto el 100% de las solicitudes se tramitaron oportunamente. La evidencia puede ser consultada en la siguiente ruta O:\GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES LIQUIDADAS\6 UTILITARIOS\Control Solicitudes MME y Liquidadas.xls.

Indicador	Trimestre 3			Trimestre 4		
	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
1 Informes resumen de ejecución de actividades del Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano realizados	0	0	- Para el tercer trimestre no aplica registro de avance de acuerdo a la programación.	1	1	- Informe de ejecución de actividades del proyecto de inversión de la STH.
2 Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar laboral	0	0	- La meta evidenciará en el cuarto trimestre, según programación	76	93	- De 382 encuestados, el 93% calificaron como satisfactorio y muy satisfactorio la calidad de las actividades. El nivel de satisfacción general respecto al programa de Bienestar Social 2019 es de 93%
3 Nivel de satisfacción de las capacitaciones del programa PIC	0	0	- La meta evidenciará en el cuarto trimestre, según programación	65	74	- El índice de satisfacción general respecto a las actividades de formación del Plan Institucional de capacitación 2019 es del 74%, se adjunta informe detallado
4 Nóminas liquidadas	4	4	- Se liquidaron 4 nóminas mensuales de acuerdo a la programación de entrega.	4	4	- El el IV trimestre se liquidaron 4 nóminas mensuales de acuerdo a la programación de entrega. O:\Administración del Talento Humano\1. Manejo_Planta_ de_ Personal\Natalia Pinzon\2019

		Trimestre 3			Trimestre 4		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
5	Número de informes de ejecución del plan estratégico de Talento Humano	0	0	- Para este periodo no aplica registro de avance, pues se ejecuta en IV trimestre.	1	1	- Informe de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2019
6	Número de informes de evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	0	0	- Meta cumplida en trimestre anterior	0	0	- la meta se cumplió en el periodo anterior, por tanto para el IV trimestre no aplica
7	Plan anual de vacantes elaborado	0	0	- La meta evidenciará en el cuarto trimestre, según programación	1	1	- El Plan de vacantes elaborado se encuentra dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, del cual se anexa resolución
8	Porcentaje de ejecución del plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	22,50	23	- se realizaron 5 actividades programadas para el tercer trimestre.	22,50	23	- Durante el IV trimestre se realizaron las actividades programadas para el periodo, dando cumplimiento a al 100% del plan de SST

Indicador	Trimestre 3			Trimestre 4		
	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
9 Porcentaje de implementación del plan de bienestar	22,50	36	- Se realizaron 11 actividades	22,50	30	- Se desarrollaron 8 actividades del plan, de las cuales para el IV trimestre estaban previstas 6. Por tanto se registra una ejecución del 30 para este periodo.
10 Porcentaje de implementación del Plan de Incentivos	0	0	- Se expidió la Resolución 4-0738 del 25/09/2019, Por la cual se adopta el Plan anual de incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019	100	100	- Mediante Resolución 4 0848 del 29 de noviembre de 2019 se otorga incentivos, y mediante resolución 042-0679 del 4 de diciembre de 2019 se ordena el pago de incentivos. Con lo cual se da cumplimiento al plan de incentivos.
11 Porcentaje de implementación del Plan de Institucional Capacitación	22,50	23	- En consideración a las justificaciones expuestas en la reunión del 25 de septiembre de 2019 y teniendo en cuenta la capacitación sugerida por la OPGI, se modifica el Plan Institucional de Capacitación 2019. Durante el tercer trimestre de 2019 se desarrollaron las seis actividades de capacitación, de acuerdo al PIC ajustado. También se han efectuado jornadas adicionales a las programadas en distintos temas. Por tanto la ejecución correspondiente al periodo es del 22,50%.	22,50	22	- En el cuarto trimestre de 2019 se efectuaron las siguientes actividades de formación: Metodología para la Rendición de Cuentas, Clasificación de los datos e información en custodia de las entidades públicas, Aplicación Tablas de Retención Documental - TRD, Diplomado PMI, programados para este periodo. Además, se realizaron actividades de capacitación en dos temáticas: Derechos Humanos y Conflictos de intereses. Las seis actividades efectuadas en el IV trimestre corresponden a 22,4 % de la ejecución. La Totalidad de las acciones desarrolladas en la presente vigencia permitieron una ejecución correspondiente al 99% del PIC.
12 Porcentaje de implementación del proyecto de Planta de personal provista	0	0	- La meta evidenciará en el cuarto trimestre, según programación	85	90	- A diciembre de 2019 está provisto en 90% de la planta de personal. Se adjunta informe.

Indicador	Trimestre 3			Trimestre 4		
	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
13 Servidores Públicos y Contratistas capacitados en Integridad y Transparencia y Herramientas de Prevención de Corrupción	0	0	- La meta evidenciará en el cuarto trimestre, según programación	70	82	- Se capacitaron a 420 servidores en integridad a través de la actividad comprometida. Además 154 servidores participaron en la capacitación de integridad y conflicto de intereses, para un total de 574 participaciones. El porcentaje que representan es del 82%. Las evidencias reposan en la carpeta de capacitación 2019
14 Tasa de solicitudes tramitadas dentro del término legal	100	100	- En el tercer trimestre de 2019 se atendieron 336 solicitudes, realizando la expedición de los certificados dentro del término legal. Por tanto el 100% de las solicitudes se tramitaron oportunamente. La evidencia puede ser consultada en la siguiente ruta O:\GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES\LIQUIDADAS\6 UTILITARIOS\Control Solicitudes MME y Liquidadas.xls.	100	100	- Durante el cuarto trimestre de 2019, se atendieron 222 solicitudes, realizando la expedición de los certificados dentro del término legal. Por tanto el 100% de las solicitudes se tramitaron oportunamente. La evidencia puede ser consultada en la siguiente ruta O:\GRUPO DE PENSIONES Y ENTIDADES\LIQUIDADAS\5 UTILITARIOS\INFORMES