

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

**AUDITORÍA AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE  
MINAS Y ENERGÍA**

**BOGOTÁ D.C. OCTUBRE DE 2019**

**OCI-INFORME-076-2019**  
TRD 15.73 Auditoría Código de Integridad



## TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO .....	3
2.	ALCANCE .....	3
3.	CLIENTES .....	3
4.	EQUIPO DE TRABAJO .....	3
5.	CRITERIOS DE AUDITORÍA .....	4
6.	METODOLOGÍA .....	4
6.1	MEDICIÓN DEL RIESGO .....	4
6.2	MEDICIÓN DEL CONTROL .....	5
6.3	MEDICIÓN DE LA GESTIÓN .....	6
7.	CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN .....	6
8.	RESULTADOS DE LA AUDITORIA .....	6
8.1	ESTRATEGIAS ADOPTADAS EN LA EJECUCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	6
8.2	MEDICIONES REALIZADAS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD .....	9
8.3	DEMOSTRACIÓN DE COMPROMISO .....	11
9.	VALORACIÓN DEL RIESGO Y EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN .....	13
10.	FIRMAS .....	13



## AUDITORÍA AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

### 1. OBJETIVO

Realizar auditoría al cumplimiento e implementación del Código de Integridad en el Ministerio de Minas y Energía, así como verificar las acciones tomadas por la Subdirección de talento humano para su debida implementación.

### 2. ALCANCE

La auditoría abarcó los siguientes aspectos

- Análisis de estrategias adoptadas por el Ministerio de Minas y Energía en la ejecución del código de integridad.
- Mediciones realizadas a la implementación y aplicación del código de integridad por parte de la Subdirección de talento humano en el Ministerio de Minas y Energía.
- Verificar la demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público por parte de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía.

Lo anterior se realizó a través de la revisión y comparación de la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano, junto con la realización de mesas de trabajo, en el periodo de la actual vigencia.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la auditoría son la Ministra de Minas y Energía, El Secretario General, la Subdirectora de Talento Humano, así como los demás miembros del Comité Institucional de Control Interno y la ciudadanía en general<sup>1</sup>.

### 4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por el Contratista William Alfredo Saleme Martínez, quien realizó la auditoría y la Jefe de Oficina de Control Interno Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, quien supervisó el proceso realizado.

<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



## 5. CRITERIOS DE AUDITORÍA

Las normas que se utilizarán como parámetros para realizar la auditoría son las siguientes:

- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones
- Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
- Programa Anual de Auditoría Interna de Gestión Independiente de la Oficina de Control Interno, vigencia 2019.

## 6. METODOLOGÍA

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

### 6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO

Se procedió a determinar si la variable analizada cuenta con riesgo identificado en el Mapa de Riesgos. Cuando no se encontró documentado el riesgo, la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo con base en el criterio normativo aplicable, para posteriormente analizarlo, valorarlo y determinar su **materialización**.



El criterio aplicado para establecer la materialización del riesgo de las variables analizadas, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo:

Nivel de riesgo	
Bajo	Verde
Mediano	Amarillo
Alto	Rojo

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 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 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 identifica con el color **Rojo**]

## 6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL

Se procedió a determinar si la variable analizada cuenta con control identificado en el Mapa de Riesgos o en el procedimiento documentado. Cuando no se encontró documentado el control, la Oficina de Control Interno procedió a describirlo con base en el riesgo identificado, para posteriormente analizarlo y determinar su **eficiencia**.

El criterio aplicado para determinar la *Eficiencia* o *Ineficiencia* del control descrito de la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros de medición del control.

**Control Eficiente**: Cuando el control contribuye con la prevención de la materialización del riesgo inherente, indica que el control se aplica o es apropiado.



**Control Ineficiente:** Cuando el control no contribuye con la prevención de la materialización del riesgo inherente, indica que el control no se aplica, es ineficaz o inapropiado.

### 6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

Con base en el análisis e impacto del resultado alcanzado por el ejecutor de la variable analizada, la materialización del riesgo inherente y la eficiencia del control, la Oficina de Control Interno procedió a establecer la **efectividad** de la gestión.

El criterio aplicado para determinar la Efectividad o No Efectividad de la gestión del ejecutor de la variable evaluada, correspondió a los siguientes parámetros.

**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<sup>2</sup>, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

**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.

## 7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN

Para la realización del presente informe no se presentaron contingencias.

La información contenida en el presente documento, surtirá el proceso de validación con el área objeto de auditoría, mediante envío de informe preliminar enviado el día 2 de octubre de 2019 a la Subdirección de Talento Humano y mediante mesa de trabajo realizada el mismo día con el funcionario designado para el tema.

## 8. RESULTADOS DE LA AUDITORIA

### 8.1 ESTRATEGIAS ADOPTADAS EN LA EJECUCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

---

<sup>2</sup> Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFP, del 6 de marzo de 2012



Riesgo Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>3</sup>: Que el Ministerio de Minas y Energía, no adopte estrategias de implementación y ejecución del código de integridad.

Control Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>4</sup>: Verificar las estrategias de implementación y ejecución del código de integridad en el Ministerio de Minas y Energía.

El Código de Integridad constituye un principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas, se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Lo anterior significa que para avanzar en el fomento de la integridad pública es indispensable acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que propenda por efectuar cambios concretos en las percepciones y las actitudes de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana<sup>5</sup>.

### **Verificación:**

La Oficina de Control Interno, en consonancia con los lineamientos del DAFP para el fomento de entidades íntegras y la construcción colectiva, verificó que el Ministerio de Minas y Energía emprendió en la vigencia 2018, mediante una metodología participativa, el desarrollo de la implementación del código de integridad de igual manera ajustó sus principios de acción con el fin de vincular de manera armónica la cultura institucional y la iniciativa del Gobierno Nacional.

La OCI logró evidenciar que la implementación del código de integridad implicó las siguientes actividades:

1. Revisión y análisis del Código de Ética que estaba vigente hasta 2018 y el Código de Integridad propuesto por el DAFP (código tipo de conducta único para el sector público colombiano), con el fin de encontrar puntos en común y aspectos por complementar o modificar. Esta revisión se efectuó mediante la metodología Canvas de Armonización, con la participación de los

<sup>3</sup> Teniendo en cuenta que no se encuentran identificados todos los riesgos en el Mapa de Riesgos de la “Subdirección de Talento Humano”, la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo, con miras a su análisis y valoración.

<sup>4</sup> Con base en el riesgo identificado por la OCI, se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

<sup>5</sup> Departamento Administrativo de Función Pública - DAFP (2017).



servidores de la entidad y se realizó en el mes de julio de 2018 en el marco de la actividad denominada “Viviendo en integridad”.

2. Análisis y evaluación de los valores, a través de la herramienta DOFA y luego CAME, identificando las oportunidades de mejora y de fortalecimiento en la cultura de la entidad. Esta actividad contó también con la participación de los servidores de diferentes niveles ocupacionales del Ministerio, se realizó en el mes de julio de 2018 en el marco de la actividad denominada “Viviendo en integridad”.
3. Despliegue de campaña de divulgación, a través de los medios de comunicación interna, acerca de los ejercicios de socialización, validación y adopción del Código de Integridad, realizado el día 3 de julio del año 2018.
4. El 4 de julio se aplicó una herramienta virtual a los servidores con el fin de evaluar su percepción sobre la actividad “Viviendo en Integridad” así como la interiorización de los temas esenciales del Código de integridad. Su resultado fue consolidado y analizado.
5. En el mes de septiembre de 2018 se desarrolló la aplicación virtual del Test de integridad, cuyos resultados se divulgaron en el mes de noviembre.
6. En el mes de noviembre se desarrollaron ejercicios sobre dilemas éticos con la metodología de grupos focales, a fin de continuar con la estrategia de apropiación de los valores aplicada al ámbito laboral.

Producto de las anteriores actividades se adoptaron los cinco valores del código de integridad, que servirán de guía en cuanto al ser y el obrar de los servidores públicos, contratistas y pasantes que prestan sus servicios al estado colombiano.

Para la vigencia 2019, se emprendió una estrategia denominada “Mentoring para integradores”, que tiene como objetivo, acompañar a líderes de las distintas áreas en el fortalecimiento de los valores y la cultura de la transparencia en la entidad.

A la fecha se han desarrollado dos encuentros con los integradores, el primero el 23 de julio y el segundo encuentro el 28 de agosto de la presente anualidad. En septiembre se inició la estrategia de apoyo al integrador directamente en su área, a través de ejercicios participativos que permitieron a los servidores públicos la identificación de comportamientos que materializan la práctica de los valores y el planteamiento de compromisos personales entorno a los mismos.

Este programa tiene previsto acciones participativas cuya ejecución continuará hasta noviembre de 2019. Así mismo dentro de la ejecución del plan de trabajo de la Subdirección de Talento Humano, se tiene previsto efectuar una nueva medición a través del test de integridad, que permitirá arrojar resultados en cuanto al proceso realizado.





### Observación OCI:

1. De acuerdo con las evidencias obtenidas, la Oficina de Control Interno, determina que la Subdirección de Talento Humano, está adoptando estrategias de implementación y ejecución del código de integridad al equipo de trabajo del Ministerio de Minas y Energía, así como realizando procesos evaluativos permitiendo conocer los resultados de la aplicación de las distintas actividades y estrategias implementadas.

Los resultados obtenidos durante la verificación del proceso realizado determina que el riesgo “*Que el Ministerio de Minas y Energía, no adopte estrategias de implementación y ejecución del código de integridad*”, no se materializó dado que se está realizando por parte de la Subdirección de Talento Humano, estrategias de implementación y aplicación del código de integridad, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue 100% eficiente y que la gestión fue 100% efectiva.

## **8.2 MEDICIONES REALIZADAS A LA IMPLEMENTACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD**

Riesgo Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>6</sup>: Que el Ministerio de Minas y Energía no realice a través de la Subdirección de Talento Humano, las mediciones respectivas a la implementación del código de integridad.

Control Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>7</sup>: Verificar la realización de mediciones implementadas a la ejecución y percepción del código de integridad por el equipo de trabajo del Ministerio de Minas y Energía.

La medición de los procesos y actividades realizadas, es una de las mejores soluciones para tener un control constante de lo que está pasando en toda organización permitiendo mejorar cada vez más los resultados encontrados.

Todos los datos que se arrojan en una medición es información valiosa para poder tomar decisiones adecuadas y encaminarse hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, por esta razón, el Ministerio de Minas y Energía a través de la Subdirección de Talento Humano realizó una serie de actividades que permitieron

<sup>6</sup> Teniendo en cuenta que no se encuentran identificados todos los riesgos en el Mapa de Riesgos de la “*Subdirección de Talento Humano*”, la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo, con miras a su análisis y valoración.

<sup>7</sup> Con base en el riesgo identificado por la OCI, se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.



identificar resultados de los procesos aplicados a la implementación del código de integridad.

### **Verificación:**

La Oficina de Control Interno verificó las mediciones realizadas a la implementación y aplicación del código de integridad por parte de la Subdirección de Talento Humano, enumerando a continuación las distintas actividades desplegadas incluyendo las acciones de medición en referencia.

1. Campaña de divulgación del Código de Integridad: piezas de expectativa al encuentro participativo.
2. Invitación al evento "Viviendo en integridad"
3. Correo de evaluación de la actividad "Viviendo en integridad"
4. Consolidado de resultados de evaluación
5. Informe de ejercicios participativos
6. Lista de asistencia evento "Viviendo en integridad"
7. Aplicación del test de integridad por medio virtual, publicación de resultados.
8. Grupos focales sobre dilemas éticos: invitación, lista de asistencia, informe de resultados
9. Programa mentoring para integradores: campaña de expectativa
10. Invitación al programa
11. Lista de asistencia
12. Plan de trabajo 2019.

De igual manera la OCI evidenció que se realizó la consolidación de resultados mediante matriz DOFA trabajada por los funcionarios participantes en la capacitación con el fin de evidenciar como se encuentran actualmente los valores en la entidad.

Así mismo mediante la consolidación de la matriz CAME trabajada por los funcionarios participantes se logró obtener resultados con el fin de establecer estrategias de trabajo para mejorar y fortalecer los valores en la entidad.

Realizado lo anterior, la Subdirección de Talento Humano, procede a realizar el consolidado Canvas de armonización, permitiendo identificar lo siguiente:

1. Después de aplicar el Canvas a todos los funcionarios que participaron en la capacitación con el fin de analizar la inclusión de los valores actuales del código de ética de la entidad en el nuevo código de integridad se tienen los siguientes resultados:



- De (75 a 80) Funcionarios consideran que los valores del código de ética actuales de la entidad están incluidos en el código de integridad.
- De (25 a 30) Funcionarios consideran que se debería incluir el valor de Solidaridad.
- De (25-30) Funcionarios consideran que se debería incluir el valor de Servicio.

### Observación OCI:

De acuerdo con las evidencias obtenidas, la Oficina de Control Interno, determina que el Ministerio de Minas y Energía a través de la Subdirección de Talento Humano, está realizando las mediciones respectivas a la implementación y ejecución del Código de integridad permitiendo conocer resultados de aplicabilidad y percepción al equipo de trabajo de la entidad.

Los resultados obtenidos durante la verificación del proceso realizado determina que el riesgo “*Que el Ministerio de Minas y Energía no realice a través de la Subdirección de Talento Humano, las mediciones respectivas a la implementación del código de integridad*”, no se materializó toda vez que se están realizando las mediciones respectivas a la implementación y ejecución del código de integridad, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue 100% eficiente y que la gestión fue 100% efectiva.

## 8.3 DEMOSTRACIÓN DE COMPROMISO

Riesgo Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>8</sup>: Que la Subdirección de Talento Humano, no realice actividades de demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía.

Control Identificado por la Oficina de Control Interno<sup>9</sup>: Verificar la realización de actividades de demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía.

Un clima ético fortalecido dentro de la entidad y en todos sus niveles, es esencial para el bienestar de la organización, de todos los componentes y del público en general. Esto contribuye en forma significativa a la eficacia de sus procesos y al

<sup>8</sup> Teniendo en cuenta que no se encuentran identificados todos los riesgos en el Mapa de Riesgos de la “*Subdirección de Talento Humano*”, la Oficina de Control Interno procedió a identificarlo, con miras a su análisis y valoración.

<sup>9</sup> Con base en el riesgo identificado por la OCI, se procedió a establecer un control para la mitigación del mismo, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.



buen desempeño dentro de lo ético y moral de cada uno de los servidores públicos del Ministerio.

### **Verificación:**

La Oficina de Control Interno evidenció la demostración de compromiso y se logró visibilizar en la actividad N° 3 dirigida por el equipo de integradores del plan de trabajo de la Subdirección de Talento Humano, donde llevaron a cabo en cada una de las áreas del Ministerio de Minas y energía, una serie de actividades que dan cumplimiento a lo establecido en la demostración de compromiso.

Mediante el siguiente Link, se logró conocer el desarrollo de las actividades de la implementación del código de integridad, así como la demostración de compromiso por el equipo de funcionarios y contratistas de la entidad.

<https://sites.google.com/minenergia.gov.co/gestion-de-talento-humano/integridad?authuser=1>

### **Observación OCI:**

De acuerdo con las evidencias obtenidas, la Oficina de Control Interno, determina que el Ministerio de Minas y Energía a través de la Subdirección de Talento Humano, está realizando las actividades que permitan la de demostración de compromiso por parte del equipo de trabajo de funcionarios y contratistas de la entidad.

Los resultados obtenidos durante la verificación del proceso realizado determina que el riesgo *“Que la Subdirección de Talento Humano, no realice actividades de demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía”*, no se materializó toda vez que se realizaron actividades que involucran tanto a funcionarios como contratistas del Ministerio, en la demostración de compromiso acorde al cumplimiento del código de integridad, ubicándose en un nivel de riesgo bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue 100% eficiente y que la gestión fue 100% efectiva.




### 9. VALORACIÓN DEL RIESGO Y EFECTIVIDAD DE LA GESTIÓN

Con base en la evaluación realizada, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de las variables analizadas, la valoración del *riesgo* inherente y la *Efectividad* de la gestión realizada, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

AUDITORIA CODIGO DE INTEGRIDAD	RIESGO IDENTIFICADO		
VARIABLE ANALIZADA	No Acoger Oportunidad de Mejoramiento OCI		
	Control Eficiente	Valoración del Riesgo **	Gestión Efectiva
Análisis de estrategias adoptadas por el Ministerio de Minas y Energía en la ejecución del código de integridad	Si	Bajo	Si
Mediciones realizadas a la implementación y aplicación del código de integridad por parte de la Subdirección de talento humano en el Ministerio de Minas y Energía	Si	Bajo	Si
Verificar la demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público por parte de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía	Si	Bajo	Si
Verificar la demostración de compromiso con la Integridad (Valores) y principios del servicio público por parte de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía	Si	Bajo	Si

### 10. FIRMAS

  
**INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ**  
 Jefe Oficina de Control Interno

  
**WILLIAM ALFREDO SALEME MARTINEZ**  
 Contratista Oficina de Control Interno

