

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORIA ACUERDOS DE COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y
ENERGÍA - SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**

BOGOTÁ D.C., SEPTIEMBRE DE 2019

OCI-INFORME-2019-070
TDR 15.73 Auditoria Acuerdos EDL

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTE	3
4. EQUIPO DE TRABAJO	4
5. CRITERIO NORMATIVO	4
5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.	4
5.2 NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO	5
6. METODOLOGÍA.....	5
6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO	5
6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL	6
6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	7
7. VALIDACIÓN	7
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	7
8.1.1 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2018.	7
8.1.2 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2019.	9
8.1.3 CASOS DE NO CONCERTACIÓN Y DE NO CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MME VIGENCIAS 2018 Y 2019.	10
9. VARIABLES ANALIZADAS	12
10. FIRMAS.....	12

AUDITORIA ACUERDOS DE COMPROMISOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA - SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

1. OBJETIVO

Realizar seguimiento a los acuerdos reportados por los Empleados de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía, respecto del cumplimiento de lo programado en la Vigencia 2018 y en el periodo comprendido entre el 01/02/2019 y el 31/07/2019.

2. ALCANCE

El alcance de la auditoria, cubrirá los seguimientos aspectos:

- Obligación Presentación de Acuerdos de la Evaluación de Desempeño Laboral.
 - Funcionarios Obligados a Presentar acuerdos en la Evaluación de Desempeño Laboral Vigencia 2018.
 - Funcionarios Obligados a Presentar acuerdos en la Evaluación de Desempeño Laboral Vigencia 2019.
 - Casos de no cumplimiento de los Compromisos por parte de los Funcionarios del MME. (Si se presentaron y sus respectivas acciones)
- Fechas Legalmente Establecidas para la presentación de los Acuerdos de la Evaluación del Desempeño Laboral.
 - Evidencias de Cumplimiento de los acuerdos por parte de los Funcionarios del MME – Vigencia 2018.
 - Cumplimiento del Periodo de Presentación de los acuerdos por parte de los Funcionarios del MME – vigencia 2019.
 - Casos de Ausencia de concertación (si se presentaron)

3. CLIENTE

Los clientes de la Auditoría son la Ministra de Minas y Energía, el Representante de la alta Dirección, los demás miembros del Comité

Institucional de Coordinación de Control interno, La Subdirección de Talento Humano, así como la ciudadanía en general¹.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría, y Rezzan Leonardo Chamorro Gómez, Profesional Especializado de la Oficina de Control Interno, quien la hizo.

5. CRITERIO NORMATIVO

5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

- ✓ Literal g) del artículo 12 de la Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado: Es función del auditor interno, *“Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios”*. (Subrayado fuera de texto)
- ✓ Literal e) Artículo 2.2.21.2.5 Evaluadores, Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. [Anterior Literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial]

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 fuera de texto)

- ✓ Numeral 2.2.1 Auditoría Interna, del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI, adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 Objeto, Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

“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 fuera de texto)

5.2 NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- ✓ Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- ✓ Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016, “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”.
- ✓ Acuerdo No. CNSC 2018000006176 del 10 de octubre de 2018, “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”.
- ✓ Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil del 20-12-2016, *“Evaluación del Desempeño Laboral como resultado obtenido en el ejercicio de un empleo de naturaleza de libre nombramiento y remoción que no hace parte de la Gerencia Pública”*.
- ✓ Norma Técnica Colombiana NTC - ISO 9001:2015, Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.

6. METODOLOGÍA

La auditoría se realizó mediante solicitud de información, verificación documental y entrevista con los canales de comunicación designados por la Subdirección de Talento Humano, 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.

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 determina 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 utilizados², 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. VALIDACIÓN

Este informe fue validado mediante mesa de trabajo realizada el día 24/09/2019 en la cual se realizaron las correcciones pertinentes.

8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

8.1.1 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2018.

Criterio Normativo: Acuerdo 565 del 25/01/2016, Art 21 “*SEGUNDA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por área o*

² 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.

dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.

A más tardar el veinte ocho (28) de febrero de cada año los evaluadores deberán concertar con el evaluado los compromisos laborales, dar a conocer las competencias comportamentales establecidas para el empleo respectivo en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales o en su defecto las definidas en el Decreto 1083 de 2015, comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo objeto de evaluación durante el período, e informar el papel de la evaluación de gestión por áreas o dependencias”.

Riesgo Identificado: “Que los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía no realicen la concertación de Compromisos en las fechas establecidas”.

Control Identificado: Aplicar la normatividad vigente.

Verificación OCI: Mediante correo electrónico del 12/09/2019, la Subdirección de Talento Humano remitió la relación con las evidencias de cumplimiento de las concertaciones de compromisos laborales de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía de Carrera Administrativa o en periodo de prueba obligados a realizar evaluación de Desempeño vigencia 2019.

Se logró evidenciar que de los 96 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía de Carrera Administrativa o en periodo de prueba todos presentaron en la fecha establecida las concertaciones de compromisos laborales con sus evaluadores para la vigencia 2018.

Observación: De los 96 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía incluidos en la Matriz de Seguimiento a Compromisos Laborales remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico el 12/09/2019, el 100% realizó la concertación de compromisos laborales de la Evaluación de Desempeño vigencia 2018.

Lo anterior indica que el riesgo inherente de “*Que los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía no realicen la concertación de Compromisos en las fechas establecidas*”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control establecido fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

8.1.2 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2019.

Criterio Normativo: Acuerdo No. CNSC - 2018000006176 del 10/10/2018, Art 3 *“CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda”.*

Criterio Normativo: Criterio Unificado de la Comisión nacional del Servicio Civil del 20-12-2016, *“Evaluación del Desempeño Laboral como resultado obtenido en el ejercicio de un empleo de naturaleza de libre nombramiento y remoción que no hace parte de la Gerencia Pública”.*

Riesgo Identificado: “Que los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía no realicen la concertación de Compromisos en las fechas establecidas”.

Control Identificado: Aplicar la normatividad vigente.

Verificación OCI: Mediante correo electrónico del 12/09/2019, la Subdirección de Talento Humano remitió la relación con las evidencias de cumplimiento de las concertaciones de compromisos laborales de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía de Carrera Administrativa o en periodo de prueba obligados a realizar evaluación de Desempeño vigencia 2019.

De acuerdo a la Matriz de Seguimiento a Compromisos Laborales remitida por la Subdirección de Talento Humano, se logró evidenciar que de los 93 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía de Carrera Administrativa o en periodo de prueba 91 presentaron en la fecha establecida las concertaciones de compromisos laborales con sus evaluadores para la vigencia 2019.

Los funcionarios DIAZ ORTIZ ELVIS HUMBERTO y QUIÑONES IBARRA SEGUNDO PARMENIDES se encuentran comisionados en la Agencia Nacional de Hidrocarburos y son calificados por esa entidad.

A los funcionarios que son de Libre Nombramiento y Remoción no les aplica la Evaluación de Desempeño Laboral teniendo en cuenta el concepto de la Comisión nacional del Servicio Civil del 20-12-2016, la cual establece el criterio *“Evaluación del Desempeño Laboral como resultado obtenido en el ejercicio*

de un empleo de naturaleza de libre nombramiento y remoción que no hace parte de la Gerencia Pública”.

Observación: De los 91 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía de Carrera Administrativa o en periodo de prueba y que no se encuentran en comisión incluidos en la Matriz de Seguimiento a Compromisos Laborales remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico el 12/09/2019, el 100% realizó la concertación de compromisos laborales de la evaluación de desempeño vigencia 2018.

Lo anterior indica que el riesgo inherente de “*Que los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía no realicen la concertación de Compromisos en las fechas establecidas*”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control establecido fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

8.1.3 CASOS DE NO CONCERTACIÓN Y DE NO CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MME VIGENCIAS 2018 Y 2019.

Criterio Normativo: Acuerdo 565 del 25/01/2016, Art 21 “*SEGUNDA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por área o dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.*

A más tardar el veinte ocho (28) de febrero de cada año los evaluadores deberán concertar con el evaluado los compromisos laborales, dar a conocer las competencias comportamentales establecidas para el empleo respectivo en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales o en su defecto las definidas en el Decreto 1083 de 2015, comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo objeto de evaluación durante el período, e informar el papel de la evaluación de gestión por áreas o dependencias”.

Criterio Normativo: Acuerdo No. CNSC - 2018000006176 del 10/10/2018, Art 3 “*CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser*



concertados por el evaluador y evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:

Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de personal de la entidad dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad”.

Verificación OCI: La OCI procedió a revisar la “Matriz de Seguimiento a Compromisos Laborales remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico el 12/09/2019, en la cual no se encontraron evidencias de casos de incumplimiento de los compromisos o casos de no concertación de compromisos laborales por parte de los Funcionarios del MME de Carrera Administrativa o en periodo de Prueba.

La Subdirección de Talento Humano en correo electrónico del 17/09/2019 manifiesta, “De acuerdo a la base de datos de la Evaluación de Desempeño correspondiente al periodo 2018- 2019, le informo que no se presentó ningún caso que no haya presentado su calificación final como se evidencia en la base de datos enviada para la verificación de la información. Igualmente, para el periodo 2019- 2020 todos los funcionarios de carrera que están obligados a concertar los compromisos laborales, lo hicieron en el tiempo establecido por norma”.

Observación: Para la Vigencia 2018 de acuerdo a las evidencias remitidas por la Subdirección de Talento Humano no se presentaron casos de no concertación y de no cumplimiento de los acuerdos, dado a que los 96 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía obligados a realizar la Evaluación del Desempeño Laboral en 2018, realizaron la concertación de compromisos laborales de la Evaluación de Desempeño y cumplieron con ellos.

Observación: Para la Vigencia 2019 de acuerdo a las evidencias remitidas por la Subdirección de Talento Humano no se presentaron casos de no concertación



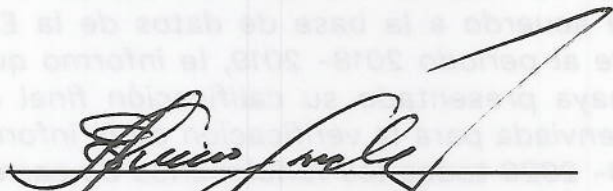
de los acuerdos, dado a que los 91 Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía obligados a realizar la Evaluación del Desempeño Laboral en 2019, realizaron la concertación de compromisos laborales de la Evaluación de Desempeño.

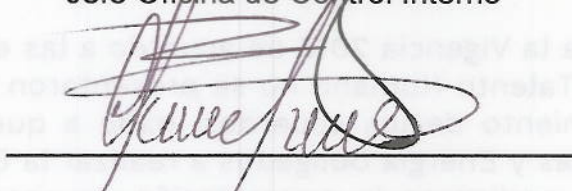
9. VARIABLES ANALIZADAS

Con base en la evaluación realizada, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de las 3 variables analizadas, la valoración del *riesgo* inherente y la *Efectividad* de la gestión realizada, cuyo resultado es el que se muestra en el siguiente cuadro resumen.

VARIABLE ANALIZADA		Control Eficiente	Valoración del Riesgo **	Gestión Efectiva
1	8.1.1 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2018	SI	BAJO	SI
2	8.1.2 OBLIGACIÓN PRESENTACIÓN ACUERDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL VIGENCIA 2019.	SI	BAJO	SI
4	8.1.3 CASOS DE NO CONCERTACIÓN Y DE NO CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MME VIGENCIAS 2018 Y 2019.	SI	BAJO	SI

10. FIRMAS


INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno


REZZAN LEONARDO CHAMORRO GOMEZ
Profesional Especializado Oficina de Control Interno

Oficina de Control Interno

Calle 43 No 57-31 CAN Bogotá, Colombia
Conmutador (57 1) 2200 300
Código postal 111321
www.minenergia.gov.co

