

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA  
OFICINA DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL  
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA VIGENCIA 2019.

A 30 DE ABRIL DE 2019

BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2019

OCI-INFORME-2019-050  
TR 15.73 Auditoria PBSL



## TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO.....	3
2.	ALCANCE .....	3
3.	CLIENTE .....	3
4.	EQUIPO DE TRABAJO .....	3
5.	CRITERIO NORMATIVO .....	3
5.1	FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO. ....	3
5.2	NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO .....	4
6.	METODOLOGÍA.....	5
6.1	MEDICIÓN DEL RIESGO.....	5
6.2	MEDICIÓN DEL CONTROL .....	6
6.3	MEDICIÓN DE LA GESTIÓN .....	6
7.	VALIDACIÓN .....	7
8.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....	7
8.1	ADOPCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA – VIGENCIA 2019. ....	7
8.2	PUBLICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA – VIGENCIA 2019. ....	8
8.3	EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL. ....	9
8.4	PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN. ....	12
10.	FIRMAS .....	15



## AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA VIGENCIA 2019.

### 1. OBJETIVO

Realizar Auditoria de Seguimiento a la Ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía, respecto del cumplimiento de lo programado, con corte a 30 de Abril de 2019.

### 2. ALCANCE

El alcance de la auditoría, cubrirá los siguientes temas:

- Adopción y Publicación del Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía.
- Ejecución Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía, con corte a 30 de Abril de 2019.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

### 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 general<sup>1</sup>.

### 4. EQUIPO DE TRABAJO

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

### 5. CRITERIO NORMATIVO

#### 5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO.

---

<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.



- ✓ 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.

“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

- ✓ Decreto 2573 de 2014<sup>2</sup>
- ✓ Ley 1712 de 2014<sup>3</sup>
- ✓ Decreto 381 de 2012. “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Minas y Energía.

<sup>2</sup> Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la Ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones.

<sup>3</sup> Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.



- ✓ Resolución 4 0129 del 30 de Enero de 2015, “Por la Cual se organizan los Grupos de Trabajo al interior del Ministerio de Minas y Energía y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución 4 0035 del 31 de enero de 2019, “Por la cual se aprueba y se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019 - 2021.
- ✓ 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 utilizados<sup>4</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. VALIDACIÓN

Este informe fue validado mediante correo electrónico remitido por la subdirección de Talento Humano el día 29/05/2019, en el cual no se presentaron comentarios ni observaciones.

## 8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### 8.1 ADOPCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA – VIGENCIA 2019.

Riesgo Identificado: Que no esté adoptado el Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019.

Control Identificado: Aplicar la normatividad vigente.

Verificación OCI: Mediante Resolución 4 0035 del 31 de enero de 2019, el Ministerio de Minas y Energía, adoptó el “*Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Minas y Energía de la vigencia 2019-2021*”, la cual en el Artículo 2 contempla: “*Adoptar los Anexos Técnicos relacionados con los Planes de Talento Humano*”.

Dentro de estos anexos técnicos se encuentra contenido el Plan de bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019, el cual tiene 17 Actividades las cuales deben ser ejecutadas durante el año 2019.

Observación: El Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía vigencia – 2019 se encuentra adoptado mediante Resolución 4 0035 de Enero de 2019.

<sup>4</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.



Lo anterior indica que el riesgo inherente de “*Que no esté adoptado el Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019*”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control establecido fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

## 8.2 PUBLICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA – VIGENCIA 2019.

Riesgo Identificado: Que no esté publicado en el Portal Web de la Entidad el Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019.

Control Identificado: Aplicar la normatividad vigente.

Verificación OCI: Revisada la página Web de la Entidad el 15/05/2019, se evidenció que se encuentra publicado El Plan de Bienestar Social Laboral en el siguiente enlace:

<https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24088172/Plan+de+Bienestar+Social+2019.pdf/5342c0b8-0bc5-4f87-b282-f95da113dce8>

El Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019, fue publicado en el Portal Web de la Entidad de acuerdo a lo que establece el Decreto 2573 de 2014, los artículos 3 y 7 de la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 943 de 2014.

Observación: El Plan de Bienestar social Laboral del MME – vigencia 2019 se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad de conformidad con lo establecido en el Decreto 2573 de 2014, los artículos 3 y 7 de la Ley 1712 de 2014, el Decreto 943 de 2014 y el Decreto 1078 de 2015.

Lo anterior indica que el riesgo inherente de “*Que no esté publicado en el Portal Web de la Entidad el Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía – vigencia 2019*”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control establecido fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.





### 8.3 EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.

Criterio normativo: Decreto 0381 de 2012. Artículo 19. “*Funciones Subdirección de Talento Humano, función 3. Formular, ejecutar y evaluar los planes estratégicos y programas para la gestión del talento humano en sus fases de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios del Ministerio, de conformidad con las normas legales vigentes*”.

Resolución 4 1029 de 2015. Artículo 12. “*Grupo de Desarrollo, Bienestar Laboral y seguridad en el Trabajo, función 5. Elaborar un Programa Anual de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios del Ministerio y para la revisión del Subdirector de Talento Humano y del Secretario General.*”

Riesgo Identificado: Que la Subdirección de Talento Humano no ejecute el Plan de Bienestar Social Laboral vigencia 2019 del Ministerio de Minas y Energía.

Control Identificado: Aplicar la normatividad vigente.

Verificación OCI: La OCI elaboró “MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. 2019, CON CORTE A 30/04/2019”, donde se revisó el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan frente a la ejecución de las mismas a 30 de abril de 2019. En el siguiente cuadro se registra el resultado obtenido.



**MATRIZ DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. 2019, CON CORTE A 30/04/2019**

ITEM	ACTIVIDAD	CANTIDAD PROGRAMADA	TRIMESTRE	% CUMPLIMIENTO	OBSERVACIÓN
1	DIA DE LA SECRETARIA Y CONDUCTOR	2	II Y III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
2	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	1	II	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
3	INFORME DE GESTIÓN	1	IV	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
4	SALIDAS ECOLOGICAS	1	I	0%	<b>Observación:</b> Actividad reprogramada para el II trimestre del año debido a que el Contrato de Prestación de servicios de Apoyo a la Gestión entre el MME COMPENSAR, fue celebrado el 23/04/2019.
5	DIA DE LOS NIÑOS	1	IV	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
6	VACACIONES RECREATIVAS	3	II Y IV	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
7	TORNEO BOLOS	1	II	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
8	OLIMPIDAS INTERNAS	1	II	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
9	ESPACIO DE INTEGRACION PARA LOS FUNCIONARIOS	4	I, II, III Y IV	0%	<b>Observación:</b> Actividad reprogramada para el II trimestre del año debido a que el Contrato de Prestación de servicios de Apoyo a la Gestión entre el MME COMPENSAR, fue celebrado el 23/04/2019.
10	ESCUELAS DE CAPACITACIÓN	1	III Y IV	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
11	EXAMENES PERIODICOS	1	III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
12	SEMANA DE LA SALUD	1	III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
13	PROMOCION ACTIVIDAD FISICA	4	I, II, III Y IV	25%	<b>Observación:</b> Esta actividad fue cumplida a Abril 30/04/2019, mediante la implementación de las actividades en el Gimnasio de MME los días martes y jueves, a su vez se implementaron las pausas activas en las dependencias del Ministerio de Minas y Energía dos veces por semana y se realizó una actividad fomentando el uso de la Bicicleta para acudir al lugar de trabajo.
14	ACTIVIDAD NAVIDEÑA	1	IV	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
15	ACTIVIDAD DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL	1	II, III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
16	ACTIVIDAD CODIGO DE INTEGRIDAD	1	III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR
17	PROGRAMA PROMOCION DE VIVIENDA	1	III	100%	<b>Observación:</b> Esta actividad fue cumplida mediante jornada informativa con la colaboración del Fondo Nacional del Ahorro en la Subdirección de Talento Humano del MME.
18	CAMBIO ORGANIZACIONAL Y ADAPTACIÓN LABORAL	1	III	0%	REALIZACIÓN POSTERIOR

De acuerdo a lo anterior la OCI observa que de las 3 actividades programadas para el primer Trimestre de 2019 se realizó la actividad “Promoción Actividad



Física”, en donde se reiniciaron las actividades del Gimnasio de la Entidad los días martes y jueves, actividades de pausas activas dos veces a la semana y el 01/02/2019, día del No Carro, se incentivó a los Funcionarios y Contratistas de la Entidad a llegar al Ministerio en Bicicleta.

De acuerdo a lo manifestado por la Subdirección de Talento Humano, las dos actividades restantes no se realizaron debido a que no se había suscrito el Contrato de Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión GGC-340-2019 con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, A 30 de Abril de 2019 se determinó que el porcentaje de ejecución del primer Trimestre es del 33.33%

La OCI observa que la Actividad número 17 “Programa Promoción de vivienda”, programada para el tercer trimestre, fue realizada el día 05/02/2019 en la Feria de Vivienda realizada con el Fondo Nacional del Ahorro. Dicha actividad muestra en la “Matriz de Formulación, Seguimiento y Evaluación de Planes Institucionales de Talento Humano”, Publicada en la Página Web de la Entidad<sup>5</sup>, una ejecución del 50%, al consultar a la Subdirección de Talento Humano las evidencias de la Realización de la Actividad anteriormente mencionada se logró determinar que la ejecución es del 100%.

Teniendo en cuenta la ejecución anticipada de la actividad número 17 se ejecutaron 2 actividades y de acuerdo a esto, se determinó que el porcentaje de Ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral con corte a 30 de Abril es de 50%

#### Observación:

1. El Plan de Bienestar Social Laboral, Vigencia 2019 a 30 de abril presenta una ejecución del 50%.
2. La Actividad número 17 “Programa Promoción de vivienda”, programada para el tercer trimestre, fue realizada en el primer trimestre de 2019, no obstante en la “Matriz de Formulación, Seguimiento y Evaluación de Planes Institucionales de Talento Humano”, Publicada en la Página Web de la Entidad, muestra una ejecución del 50%.

5

<https://www.minenergia.gov.co/documents/10192/24088172/Ejecuci%C3%B3n+Plan+Bienestar+I+trimestre+2019.pdf/ff503811-3d7a-46a3-894d-fd1a4629ffa9>



Oportunidad de Mejoramiento: La Subdirección de Talento Humano debe realizar las acciones pertinentes para que en el Informe de Seguimiento del Plan de Bienestar Social Laboral del Segundo Trimestre de la Vigencia 2019 el porcentaje de ejecución de la actividad “Programa Promoción de Vivienda”, sea cambiado a 100% ya que la actividad programada ya se realizó.

Lo anterior indica que el riesgo inherente de “Que la Subdirección de Talento Humano no ejecute el Plan de Bienestar Social Laboral vigencia 2019 del Ministerio de Minas y Energía”, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control establecido fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

#### 8.4 PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.

Criterio Normativo: La Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”, establece entre otros el principio de transparencia, según el cual toda la información en poder de los sujetos obligados definidos en esta ley se presume pública, en consecuencia de lo cual dichos sujetos están en el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la misma en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que al efecto establezca la ley.

Riesgo Identificado<sup>6</sup>: “No publicación de los productos resultantes de la ejecución del Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía en el Portal Web de la Entidad”.

Control Identificado<sup>7</sup>: Verificar la publicación de los productos derivados de la Ejecución del Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía.

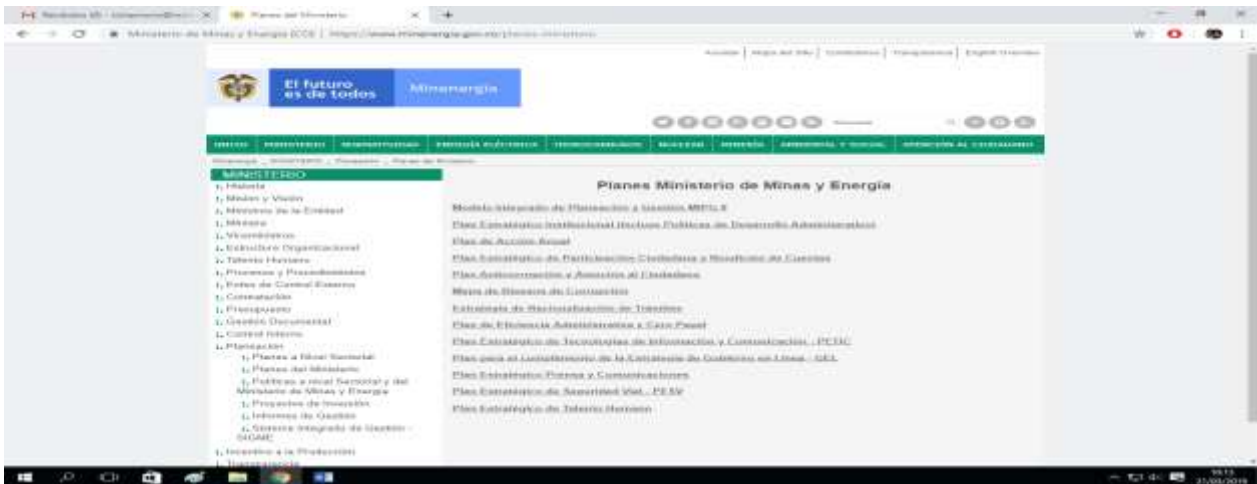
Verificación OCI: La OCI procedió a verificar en el portal web de la entidad, la información publicada por la Subdirección de Talento Humano, encontrando lo siguiente:

<sup>6</sup>Teniendo en cuenta que en el Mapa de Riesgos no se encuentra registrado riesgo alguno, respecto del tema analizado, la OCI procedió a identificarlo con base en el criterio normativo, con miras a su análisis, valoración y establecer la materialización.

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



Fuente: Tomado del Portal Web, 21 de Mayo de 2019.



Fuente: Tomado del Portal Web, 21 de Mayo de 2019.

Observación 1: En el portal web de la entidad se logró evidenciar que se encuentran publicados los siguientes productos\_

- ✓ Se encuentra Publicada la Resolución 4 0035 del 31 de enero de 2019, la cual Adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del MME – Vigencia 2019 - 2021.
- ✓ Se encuentra publicado el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2019.





- ✓ Se encuentra publicado el “*informe Primer Trimestre de Bienestar Social laboral 2019*”.
- ✓ Se encuentra Publicada la Resolución 4 0214 del 07 de marzo de 2018, la cual Adopta el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2018.
- ✓ Se encuentra publicado el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2018.
- ✓ Se encuentra publicado el “*informe Primer Semestre del Plan de Bienestar Social laboral 2018*”. (Consolidado 1er y 2do Trimestre)
- ✓ Se encuentra publicado el “*informe Tercer Trimestre del Plan de Bienestar Social laboral 2018*”.
- ✓ Se encuentra publicado el “*informe IV Trimestre del Plan de Bienestar Social laboral 2018*”.
- ✓ Se encuentra Publicada la Resolución 4 0207 del 14 de marzo de 2017, la cual Adopta el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2017
- ✓ Se encuentra publicado el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2017
- ✓ Se encuentra publicado el “Informe de ejecución del Plan de Bienestar Social laboral 2017”.
- ✓ Se encuentra Publicada la Resolución 4 0177 del 22 de febrero de 2016, la cual Adopta el Plan de Bienestar Social Laboral del MME – Vigencia 2016.
- ✓ Se encuentra publicado el “Informe de ejecución del Plan de Bienestar 2016.
- ✓ Se encuentra publicado el “Informe de seguimiento al Programa de Bienestar Social laboral 2015”.

Observación 2: La Subdirección de Talento Humano publica los informes de Seguimiento del plan de Bienestar social Laboral elaborados durante la actual vigencia y vigencias anteriores, en atención a los principios de publicidad y transparencia, de conformidad con lo consultado en el Portal Web del



Ministerio, <https://www.minenergia.gov.co/planes-ministerio>, y link <https://www.minenergia.gov.co/talento-humano1>.

Los resultados obtenidos anteriormente permiten determinar que el riesgo "No publicación de los productos resultantes de la ejecución del Plan de Bienestar social Laboral del Ministerio de Minas y Energía en el Portal Web de la Entidad" a la fecha del presente informe, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo, permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.

### 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 4 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 ADOPCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA - VIGENCIA 2019.	SI	BAJO	SI
2	8.2 PUBLICACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA - VIGENCIA 2019	SI	BAJO	SI
<b>8.3 FUNCIÓN LEGAL.</b>				
3	8.3.1 Ejecución del Plan de Bienestar social.	SI	BAJO	SI
4	8.4 PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.	SI	BAJO	SI

### 10. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ  
Jefe Oficina de Control Interno



REZZAN LEONARDO CHAMORRO  
Contratista Oficina de Control Interno