

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 2018

BOGOTÁ D.C., 30 DE ENERO DE 2019

OCI-INFORME-2019-018
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	3
5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO	4
5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO	6
5.3 NORMAS SEGUIMIENTO	7
6. METODOLOGÍA.....	7
6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN	7
6.2. CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN	9
6.3. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME.....	9
6.4. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS	9
7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	9
7.1. ESTADO DE INDICADORES	9
7.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN.....	10
7.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN	10
7.4. MESA DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN	10
7.5. CONSIDERACIONES	11
8. FIRMAS.....	11
9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2018	12
10. ANEXO 2. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A JUNIO DE 2018	13
11. ANEXO 3. PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018 – REPORTE SIGME	14

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 2018.

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 general¹.

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

La Profesional Gladys Yolanda Ramos Quintero, fue encargada de las funciones de Jefe de la Oficina de Control Interno, desde el 2 de octubre de 2018².

5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

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.

² Mediante Resoluciones 4 1003 y 4 1123 de 2018.

5.1 FUNCIÓN DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

- Literal e) del Artículo 12, Ley 87 de 1993³.

“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”. (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”.

- *Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014*⁴.

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”* (Negrilla fuera de texto)

Numeral 2.2.1 Auditoría Interna. **“Las Oficinas de Control Interno... deben auditar los procesos, con el fin de verificar su gestión, es decir, que se esté dando cumplimiento a lo programado”.** (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

³ Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

⁴ 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.



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...”.* (Negrilla fuera de texto)

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004⁵.

*“El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de **remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento**”.* (Negrilla fuera de texto)

- Párrafos 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005⁶

*“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 auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso**”.* (Negrilla fuera de texto)

- Literal a) del Artículo 8, Acuerdo 565 de 2016, Comisión Nacional del Servicio Civil⁷

“Dar a conocer a los responsables de la Evaluación del Desempeño por Áreas o Dependencias, de acuerdo con los términos establecidos para tal fin...” (Negrilla fuera de texto)

⁵ Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

⁶ 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"

⁷ Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba.



- Numeral 3 del Artículo 17, Acuerdo 565 de 2016, Comisión Nacional del Servicio Civil

“Con base en el resultado obtenido de la Evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado” (Negrilla fuera de texto)

- Artículo 26, Acuerdo 565 de 2016, Comisión Nacional del Servicio Civil

“La evaluación definitiva del periodo anual u ordinario corresponderá a la sumatoria de las calificaciones resultantes de las dos evaluaciones parciales semestrales. En dichas evaluaciones deberá haberse incluido las evaluaciones parciales eventuales si hubo lugar a las mismas.

Los componentes de la evaluación definitiva en periodo anual u ordinario son: a) Evaluación de gestión por áreas o dependencias: El resultado de esta evaluación solamente será tenido en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario. La evaluación de gestión por áreas o dependencias que realiza el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, tendrá en cuenta como referente lo establecido en la Circular 04 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial o la que la modifique: (...) i) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; ii) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados, y iii) Los resultados de la ejecución por dependencias de acuerdo con lo programado en la planeación institucional.

En el evento de detectar limitaciones de orden presupuestal o administrativo se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia.”

5.2 NORMAS GENERALES APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- Resolución 4 0074 del 31 de enero de 2018⁸.

⁸ Por la cual se adopta el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2018.

- Decreto 1083 de 2015⁹.
 - Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI.
 - Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2009.
- Norma Técnica Colombiana NTC – ISO 9001:2015.
- La aplicable en cada tema o indicador analizado.

5.3 NORMAS SEGUIMIENTO

- Numeral 9.1.1 Generalidades, Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001:2015¹⁰, 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)

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.

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

¹⁰ Expedida por ICONTEC Internacional, el 23 de septiembre de 2015.



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

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 efectiva¹¹. [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 efectiva¹². [Se identifica con el color **Rojo**]

¹¹ **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.

¹² **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.

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) Numeral 2.1.1 Autoevaluación del Control y Gestión del Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI¹³; 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. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO EN SIGME

El Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano* de la vigencia 2018, 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 3 y hace parte integral del presente informe.

6.4. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS

Mediante mesa de trabajo del 24 de enero de 2019, 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. ESTADO DE INDICADORES

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 2018, se encuentran registrados en el Anexo 1. “*Análisis, Verificación & Seguimiento de*

¹³ Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Actualizado mediante el Artículo 2.2.23.2 del Decreto 1083 de 2015 (Sustituido mediante artículo 2 del Decreto 1499 de 2017).

los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual”, el cual hace parte integral del presente informe.

7.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN

Se establece que la ejecución del Plan de Acción Anual de la *Subdirección de Talento Humano*, a 31 de diciembre de 2018, fue del **100%** de acuerdo con el análisis de las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME – Planeación y registradas en el Portafolio de Evidencias.

7.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN

De conformidad con el resultado de la Auditoría de Gestión hecha por la Oficina de Control Interno a la *Subdirección de Talento Humano*, se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual, con corte a 31 de diciembre de 2018, donde se consideraron las evidencias cargadas en el Aplicativo SIGME - Planeación y registradas en el Portafolio de Evidencias, se establece que la calificación del *Componente de Evaluación de Gestión* es **10** sobre 10.

Es pertinente tener en cuenta que esta calificación es dada por la Oficina de Control Interno, en ejercicio de la aplicación del Numeral 3 del Artículo 17 y al Parágrafo Transitorio del Artículo 57¹⁴ del Acuerdo 565 de 2016, por lo cual, la calificación dada es un punto de referencia para la Evaluación del Desempeño Laboral.

7.4. 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 30 de agosto y 3 de septiembre de 2018, donde se verificó y analizó lo reportado en el Plan de Acción Anual del Aplicativo SIGME - Planeación, con corte a 30 de junio de 2018, el cual se muestra en el Anexo 2 y hace parte integral del presente informe.

El cuadro de análisis fue remitido a la *Subdirección de Talento Humano* con copia a la Oficina de Planeación, mediante correo electrónico del 29 de octubre

¹⁴ Artículo 57, Acuerdo 565 de 2016: “PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en los periodos de Evaluación febrero 2015 a enero 2016 y febrero 2016 a enero 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen”



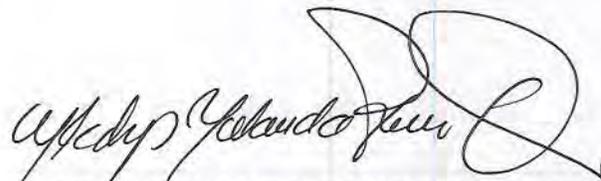
de 2018, el cual registra las observaciones, comentarios y consideraciones a tener en cuenta en los indicadores.

7.5. CONSIDERACIONES

1. La Subdirección de Talento Humano debe considerar complementar los Informes de Ejecución del Proyecto de Inversión, del Indicador "*Elaborar Informes de ejecución de actividades*", de manera que se determine el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación, en atención al numeral 9.1 de la NTC ISO 9001:2015, con el fin de desarrollar y evidenciar el cumplimiento del Numeral 10. Mejora de la misma norma, toma de decisiones. (Indicador 2)
2. La Subdirección de Talento Humano debe considerar complementar los Informe de Evaluación del Desempeño y Acuerdos de Gestión, de manera que se determine el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación, en atención al numeral 9.1 de la NTC ISO 9001:2015, con el fin de desarrollar y evidenciar el cumplimiento del Numeral 10. Mejora de la misma norma, toma de decisiones. (Indicador 11)
3. Es pertinente que el SIGME - Planeación, ajuste la descripción de la fórmula del indicador cuando la unidad de medida sea porcentaje y pesos, teniendo en cuenta que se deben calcular por medio de una ecuación divisoria con un denominador y un numerador.

La anterior consideración es para análisis de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, como resultado de la verificación de evidencias en el Aplicativo SIGME - Planeación.

8. FIRMAS


GLADYS YOLANDA RAMOS QUINTERO
Profesional Especializado Encargada
de las Funciones de Jefe Oficina
de Control Interno


ARMANDO CALDERÓN SALOM
Profesional Oficina de Control Interno



El futuro
es de todos

Minminas

Auditoría de Gestión
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

9. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A DICIEMBRE DE 2018



El futuro es de todos

Minminas

Ministerio de Minas y Energía
AUDITORÍA DE GASTIÓN AL PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018
 Subdirección de Talento Humano

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 2018										
Indicador	Ponderación	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				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 GESTIÓN		
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM					DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	
1	Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano	50	600.000.000	600.000.000	100	[Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano]	\$	Eficiencia	PESOS	SI	-	SI		2018011660 Reporte 30-Jun-2018 Reporte 30-Sep-2018 Reporte 31-Dic-2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	600.000.000	100%	B A J O
														De conformidad con la información reportada por el Grupo de Presupuesto, la Subdirección de Talento Humano es responsable por la ejecución del proyecto "Fortalecimiento de la cultura organizacional del Ministerio de Minas y Energía en la ciudad de Bogotá" por valor de \$600.000.000, que a 31 de diciembre de 2018, la obligación fue de \$600.000.000, que corresponde al 100%.				
														<u>Consideración 28-Ene-2019:</u> La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.				

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							
Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador
2	50	2	3	100	[Informe de ejecución de actividades realizadas]	Cantidad	Eficacia
3	10	90	97	100	[Plan de Seguridad y salud en el trabajo ejecutado]	%	Eficacia

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 2018									
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM					
INFORME	-	SI			Informe Ejecución Proyecto Inversión Junio de 2018 Informe Ejecución Proyecto Inversión Septiembre de 2018 Informe Ejecución Proyecto Inversión Diciembre de 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	3	100%	B A J O
						Consideración OCI 29-Ene-20198 : La Subdirección de Talento Humano debe considerar complementar los <i>Informes de Ejecución del Proyecto de Inversión</i> , del Indicador " <i>Elaborar Informes de ejecución de actividades</i> ", de manera que se determine el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación, en atención al numeral 9.1 de la NTC ISO 9001:2015, con el fin de desarrollar y evidenciar el cumplimiento del Numeral 10. Mejora de la misma norma, toma de decisiones.			
PORCENTAJE	SI	-	SI	SI	Informe Primer Semestre Informe Tercer Trim Informe Cuarto Trim	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	97	100%	B A J O

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							
Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador
4	Ejecución de plan de trabajo Código de Integridad	10	90	100	100	[Plan de trabajo Código de Integridad ejecutado]	% Eficacia
5	Ejecución de Planta de personal provista	10	85	89	100	[Planta de personal provista]	% Eficacia

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 2018									
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM					
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			
PORCENTAJE	-	-	-	SI	Reporte Dic 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	100	100%	BAJO
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			
PORCENTAJE	-	-	-	SI	Reporte Provisión Empleos Dic 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	89	100%	BAJO
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							
Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador
6	Ejecución del plan estratégico de Talento Humano	5	1	1	100	[Informe de ejecución del plan elaborado]	Cantidad Eficacia
7	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	10	90	91	100	[Plan Institucional de Capacitación ejecutado]	% Eficacia
8	Ejecución plan de bienestar	10	90	100	100	[Plan de Bienestar ejecutado]	% Eficacia

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 2018									
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM					
INFORME	-	-	-	SI	Informe Final Dic 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	1	100%	B A J O
PORCENTAJE	-	SI	SI	SI	Informe Semestre Primer Informe III Trim Informe IV Trim	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	91	100%	B A J O
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			
PORCENTAJE	-	SI	SI	SI	Informe Semestre Primer Informe III Trim Informe IV Trim	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	100	100%	B A J O
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN								
Indicador		Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador
9	Ejecución Plan de incentivos	10	100	100	100	[Plan de Incentivos Ejecutado]	%	Eficacia
10	Elaboración del Plan Anual de vacantes	5	1	1	100	[Plan Anual de vacantes elaborado]	Cantidad	Eficacia
11	Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	5	2	2	100	[Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión]	Cantidad	Eficacia

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 2018										
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN	
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM						
PORCENTAJE	-	-	SI	SI	Res. 4 0806 Res. 4 1293	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	100	100%	BAJO	
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.				
PLAN	-	-	SI	-	Plan Vacantes 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	1	100%	BAJO	
INFORME	-	SI	-	SI	Informe Abril 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	2	100%	BAJO	

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 2018										
Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador	DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN	
									I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM						
12	Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación	5	1	1	100	[Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación]	Cantidad	Eficacia	INFORME	-	-	-	SI	Informe Percepción Dic 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	1	100%	BAJO
13	Liquidar Nóminas	10	39	39	100	[Nóminas liquidadas]	Cantidad	Eficacia	NÓMINAS	-	SI	SI	SI	Reporte Nómina II Trim Reporte Nómina III Trim Reporte Nómina IV Trim	Valor reportado no cuenta con evidencia en el SIGME.	39	100%	BAJO
14	Tramitar Solicitudes dentro del término legal	10	100	100	100	[Solicitudes tramitadas en término legal]	%	Eficacia	PORCENTAJE	SI	SI	SI	SI	Informe I Trim Informe II Trim Informe III Trim Informe IV Trim	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.	100	100%	BAJO

REPORTADO EN EL SIGME - PLANEACIÓN							
Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Avance Indicador	Formula	Unidad Medida	Tipo Indicador

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 2018									
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META	EVIDENCIA CARGADA EN SIGME				DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA	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 GESTIÓN
	I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM					
						Consideración 28-Ene-2019: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y ajustar la descripción de la formula de este indicador, teniendo en cuenta que para determinar el grado de cumplimiento, debe haber un denominador y un numerador.			

PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ANUAL	100	PUNTAJE DEL ÁREA ORGANIZACIONAL EVIDENCIADO POR LA OCI	10
---	------------	---	-----------

Consideración OCI 28-Ene-2019: Es pertinente que el SIGME - Planeación, ajuste la descripción de la fórmula del indicador cuando la unidad de medida sea porcentaje y pesos, teniendo en cuenta que se deben calcular por medio de una ecuación divisoria con un denominador y un numerador.

La anterior consideración es para análisis de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, como resultado de la verificación de evidencias en el Aplicativo SIGME - Planeación.



El futuro
es de todos

Minminas

Auditoría de Gestión
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

10. ANEXO 2. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL, A JUNIO DE 2018



		MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018 AVANCE II TRIMESTRE						Trimestre								
								1		2						
Indicador	Ponderación Indicador	Avance Indicador	Valor Planeado Total	Valor Ejecutado Total	Unidad Medida	Tipo Indicador	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	VERIFICACIÓN Y ANÁLISIS OFICINA DE CONTROL INTERNO - CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2018			OBSERVACIONES, COMENTARIOS Y CONSIDERACIONES		
											EVIDENCIA CARGADA EN SIGME					
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA DE LA META [Columna incluida por la OCI]												I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	DESCRIPCIÓN DE EVIDENCIA		
1	Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano	50	12,89	600.000.000	77.363.143	\$	Eficiencia	33.000.000	0	44.000.000	77.363.143	PESOS	SI		Rad.2018011660	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.
2	Elaborar Informes de ejecución de actividades	50	50	2,00	1,00	Cantidad	Eficacia	0,00	0,00	1,00	1,00	INFORME		SI	Informe Ejecución Proyecto Inversión Junio de 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado. <i>Consideración OCI 30-Ago-2018:</i> Mejorar la evidencia del indicador "Elaborar Informes de ejecución de actividades", denominada "Informe de Ejecución Proyecto de Inversión Junio 2018", de manera que se atienda lo requerido en el Numeral 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación del la NTC ISO 9001:2015, con el fin de desarrollar y evidenciar el cumplimiento del Numeral 10. Mejora de la misma norma, toma de decisiones.
3	Ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	15	33,33	90,00	30,00	%	Eficacia	0,00	0,00	30,00	30,00	PORCENTAJE	SI		Informe Primer Semestre	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.
4	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	10	33,33	90,00	30,00	%	Eficacia	0,00	0,00	30,00	30,00	PORCENTAJE		SI	Informe Primer Semestre	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.
5	Ejecución plan de bienestar	20	33,33	90,00	30,00	%	Eficacia	0,00	0,00	30,00	30,00	PORCENTAJE		SI	Informe Primer Semestre	Valor reportado corresponde con lo evidenciado.
6	Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	10	50	2,00	1,00	Cantidad	Eficacia	0,00	0,00	1,00	1,00	INFORME		SI	Informe 2018	Valor reportado corresponde con lo evidenciado. <i>Consideración OCI 30-Ago-2018:</i> Mejorar la evidencia del indicador "Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión", denominada "Informe de Evaluación del Desempeño Laboral", de manera que se atienda lo requerido en el Numeral 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación del la NTC ISO 9001:2015, con el fin de desarrollar y evidenciar el cumplimiento del Numeral 10. Mejora de la misma norma, toma de decisiones.
7	Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación	5	0	1,00	0,00	Cantidad	Eficacia	0,00	0,00	0,00	0,00	INFORME				
8	Liquidar Nóminas	20	43,59	39,00	17,00	Cantidad	Eficacia	8,00	8,00	9,00	9,00	NÓMINA	NO	NO		Valor reportado no cuenta con evidencia en el SIGME. <i>Consideración OCI 3-Sep-2018:</i> Cargar en el SIGME la evidencia del cumplimiento del indicador "Liquidar Nóminas", con el fin de verificar su cumplimiento.
9	Tramitar Solicitudes dentro del término legal	20	50	100,00	100,00	%	Eficacia	100,00	100,00	100,00	100,00	PORCENTAJE	SI	SI	Informe I y II Trimestre	Valor reportado corresponde con lo evidenciado. <i>Consideración OCI 30-Ago-2018:</i> Mejorar la evidencia del indicador "Tramitar Solicitudes dentro del término legal", denominada "Derechos de Petición Atendidos", de manera que permita determinar con claridad el cumplimiento del indicador.



El futuro
es de todos

Minminas

Auditoría de Gestión
SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

11. ANEXO 3. PLAN DE ACIÓN ANUAL 2018 – REPORTE SIGME

 El futuro es de todos																		
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018																		
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			
SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO	100,00	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	100,00	1	Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano	50	100	600.000.000	600.000.000	[Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano]	\$	Eficiencia		
								2	Elaborar Informes de ejecución de actividades	50	100	2	3	[Informe de ejecución de actividades realizadas]	Cantidad	Eficacia		
										3	Ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	10	100	90	97	[Plan de Seguridad y salud en el trabajo ejecutado]	%	Eficacia
										4	Ejecución de plan de trabajo Código de Integridad	10	100	90	100	[Plan de trabajo Código de Integridad ejecutado]	%	Eficacia
										5	Ejecución de Planta de personal provista	10	100	85	89	[Planta de personal provista]	%	Eficacia
										6	Ejecución del plan estratégico de Talento Humano	5	100	1	1	[Informe de ejecución del plan elaborado]	Cantidad	Eficacia
				Gestionar y promover el desarrollo del capital humano del ministerio	50	100,00	Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía	100	100,00	7	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	10	100	90	91	[Plan Institucional de Capacitación ejecutado]	%	Eficacia

 El futuro es de todos  MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN ANUAL 2018																
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	
		de minas y energía			Ministerio de Minas y Energía			8	Ejecución plan de bienestar	10	100	90	100	[Plan de Bienestar ejecutado]	%	Eficacia
								9	Ejecución Plan de incentivos	10	100	100	100	[Plan de Incentivos Ejecutado]	%	Eficacia
								10	Elaboración del Plan Anual de vacantes	5	100	1	1	[Plan Anual de vacantes elaborado]	Cantidad	Eficacia
								11	Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	5	100	2	2	[Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión]	Cantidad	Eficacia
								12	Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación	5	100	1	1	[Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación]	Cantidad	Eficacia
								13	Liquidar Nóminas	10	100	39	39	[Nóminas liquidadas]	Cantidad	Eficacia
								14	Tramitar Solicitudes dentro del término legal	10	100	100	100	[Solicitudes tramitadas en término legal]	%	Eficacia

E MINAS Y ENERGÍA DE ACCIÓN ANUAL 2018		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
1	Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano	33.000.000,00	0,00	- Se tienen facturas por trámite de \$117.935.344 radicadas en el Grupo de Tesorería, pendiente para el trámite pago.	44.000.000,00	77.353.143,00	- Se han realizado las actividades correspondientes al proyecto de inversión.
2	Elaborar Informes de ejecución de actividades	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	1,00	1,00	- Se presenta el primer informe de ejecución del proyecto de inversión de la Subdirección de Talento Humano
3	Ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	30,00	30,00	- Se ha dado cumplimiento a las actividades programadas para el primer semestre del 2018.
4	Ejecución de plan de trabajo Código de Integridad	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales
5	Ejecución de Planta de personal provista	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales
6	Ejecución del plan estratégico de Talento Humano	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales
7	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	30,00	30,00	- Para el año 2018 se programaron 17 actividades de capacitación, de las cuales 9 están programadas para el III trimestre y 8 para el IV trimestre. No obstante, con corte al II trimestre se han ejecutado 4 en un 100%, antes de lo programado debido a la prontitud de respuesta frente a las gestiones realizadas con la ESAP. Se han inscrito un número importante de servidores en las distintas actividades, sin embargo se presentaron algunas deserciones. Se está en proceso de certificación de los participantes con la universidad y de solicitud de la evaluación por parte de los servidores.

E MINAS Y ENERGÍA DE ACCIÓN ANUAL 2018		Trimestre 1			Trimestre 2		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
8	Ejecución plan de bienestar	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	30,00	30,00	- Para la vigencia 2018 se tienen programadas 15 actividades, hasta el 30 de junio se han ejecutado 4 actividades, se han debido reprogramar 1 debido a factores externos del Ministerio.
9	Ejecución Plan de incentivos	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales
10	Elaboración del Plan Anual de vacantes	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales	0,00	0,00	- Indicador nuevo en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 - Planes Institucionales
11	Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	1,00	1,00	- Durante el primer semestre se hizo entrega del Informe de EDL del periodo 2017-2018 a la Alta Dirección.
12	Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.	0,00	0,00	- Para este trimestre no se tenía programado avance.
13	Liquidar Nóminas	8,00	8,00	- Se procesaron las nóminas así: Enero - se hicieron 2, Febrero - Se hicieron 3., Marzo - Se hicieron 3; en total se ejecutaron 8 nóminas programadas en el primer trimestre.	9,00	9,00	- Durante el segundo trimestre se liquidaron 6 nóminas MME, y 3 nóminas SGR, un total de 9 cumpliendo con la meta programada para el trimestre.
14	Tramitar Solicitudes dentro del término legal	100,00	100,00	- Durante el Trimestre se respondieron en terminos todas las solicitud recibidas.	100,00	100,00	- Durante el Trimestre se respondieron en terminos todas las solicitud recibidas.

E MINAS Y ENERGÍA DE ACCIÓN ANUAL 2018		Trimestre 3			Trimestre 4		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
1	Ejecución Presupuestal Py. Inv. Desarrollo del Capital Humano	49.400.000,00	213.991.431,00	- El valor ejecutado en el II trimestre es \$213.991.431. Que corresponden al pago de las actividades en desarrollo del proyecto. El acumulado con corte a III trimestre es de \$291.344.574	473.600.000,00	308.655.426,00	- Se ejecutaron \$308,655,426 durante el cuarto trimestre de 2018
2	Elaborar Informes de ejecución de actividades	0,00	1,00	- Se elaboró informe de ejecución de actividades del proyecto de inversión durante el II trimestre	1,00	1,00	- Se elabora informe final de la ejecución del proyecto de inversión 2018. Todas las actividades previstas dentro del proyecto se llevaron a cabo, la meta se cumplió.
3	Ejecución de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	30,00	30,00	- Para el tercer trimestre de la vigencia 2018 se tenían planeadas tres (3) actividades de las cuales se ejecutaron todas en un 100%, contó con la participación activa de los funcionarios en temas como: Salud visual, Riesgo Psicosocial y prevención de consumo de sustancias alcohólicas, tabaco y drogas; dando cumplimiento a la normatividad en cuanto a Prevención y Promoción de la salud.	30,00	37,00	- Para la vigencia 2018 se tenían planeadas 31 actividades, de las anteriores se ejecutaron 30 en su totalidad, es decir se obtuvo un 97% de cumplimiento en el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se desarrollaron actividades como exámenes médicos ocupacionales, capacitación en Desordenes Musculo Esqueléticos, asesoría psicológica y seguimiento por nutrición, elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de convivencia laboral entre otros. El 3% restante corresponde a la entrega de Elementos de Protección Personal que no realizó.
4	Ejecución de plan de trabajo Código de Integridad	0,00	60,00	- El Plan de Trabajo 2018 para la implementación del Código de Integridad se ha ejecutado en un 60% hasta el 30 de septiembre, las actividades se han desarrollado de acuerdo a lo programado.	90,00	40,00	- Se culminó la ejecución del 80% restante del Plan de Trabajo Código de Integridad, para un total del 100%
5	Ejecución de Planta de personal provista	0,00	0,00	- la meta se cumplirá en el IV trimestre	85,00	89,00	- Se elaboró informe de provisión de la planta de personal, con una provisión del 89,5%
6	Ejecución del plan estratégico de Talento Humano	0,00	0,00	- La meta se cumplirá en el cuarto trimestre	1,00	1,00	- Se elaboró informe de Plan Estratégico de Talento Humano
7	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación	30,00	30,00	- De acuerdo con la Resolución 4 0532 de del 23 de mayo de 2018, se programaron diecisiete (17) actividades de capacitación a desarrollar durante el tercer y cuarto trimestre del año. Para el tercer trimestre estaban previstas nueve (9), de las cuales se ejecutaron seis (6) y una adicional que corresponde a la Capacitación en Gestión Presupuestal. Las tres actividades no realizadas fueron reprogramadas. No obstante para este periodo fueron ejecutadas también cuatro (4) capacitaciones que estaban planeadas para el IV trimestre. En resumen se llevaron a cabo once (11) actividades de capacitación durante el periodo.	30,00	31,00	- En el Plan Institucional de Capacitación 2018 se programaron diecisiete (17) actividades de las cuales se desarrollaron satisfactoriamente quince (15). La capacitación en excel se reemplazó por taller en hojas de cálculo y las dos restantes no se viabilizaron; adicionalmente se ejecutaron las siguientes capacitaciones: un curso en gestión presupuestal, Seminario CONPES 161, Seminario en Derechos Humanos, Charla herramientas Google y reuniones efectivas, charla en liderazgo transformacional y talleres en Google Suite. En síntesis el PIC contó con veintitrés (23) actividades ejecutadas y dos (2) sin realizar, con una ejecución correspondiente al 91%. Estas se desarrollaron bajo distintas modalidades: cursos y diplomados virtuales, presenciales, talleres y charlas. Se aprovechó la oferta institucional de la ESAP y el DAFP en doce de las actividades propuestas. Las capacitaciones se realizaron de acuerdo a los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, abordando temas de interés tanto para las áreas misionales como para las transversales, atendiendo las necesidades prioritarias y fortaleciendo las competencias de los servidores.

E MINAS Y ENERGÍA DE ACCIÓN ANUAL 2018		Trimestre 3			Trimestre 4		
Indicador		Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance	Valor Planeado Trim	Valor Ejecutado Trim	Detalle Avance
8	Ejecución plan de bienestar	30,00	22,00	- Para la vigencia 2018 se programaron trece (13) actividades, con corte a 30 de septiembre se tenía previsto ejecutar ocho (8), de las cuales se realizaron seis (6) actividades y se reprogramaron dos (2): El día de los niños y los exámenes periódicos. Lo anterior indica que se ejecutó el 22,5% de la meta del trimestre. En las distintas actividades se logró una participación significativa de los servidores y sus familias, cada una de las actividades cumplió con el propósito formativo, recreativo y de integración, contribuyendo así al objetivo de mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción.	30,00	48,00	- Para la vigencia 2018 se programaron trece (13) actividades, las cuales se desarrollaron satisfactoriamente, logrando una ejecución del 100% del Plan de Bienestar Social Laboral. En las distintas actividades se logró una participación significativa de los servidores y sus familias, cada una de las actividades cumplió con el propósito formativo, recreativo y de integración, contribuyendo así al objetivo de mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, lo cual se refleja en el resultado de la medición de cultura y clima laboral 2018.
9	Ejecución Plan de incentivos	0,00	0,00	- Se cumplirá en el IV trimestre	100,00	100,00	- El Plan Anual de Incentivos fue ejecutado y el otorgamiento se realizó a través de la Resolución 4 1293 del 21 de diciembre de 2018. La meta se cumplió
10	Elaboración del Plan Anual de vacantes	1,00	1,00	- Se elaboró el plan anual de vacantes 2018	0,00	0,00	- El Plan Anual de Vacantes fue aportado en el III trimestre. Meta cumplida
11	Elaborar Informes de Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión	0,00	0,00	- El primer informe se elaboró en el I trimestre y el segundo informe corresponde al IV trimestre. Para este periodo no se tiene previsto avance.	1,00	1,00	- Se elaboro informe de Evaluación de Desempeño 2018
12	Informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación	0,00	0,00	- la meta se cumplirá e el IV trimestre	1,00	1,00	- Se elaboró informe de percepción de los funcionarios sobre el impacto de la capacitación. Se adjunta informe
13	Liquidar Nóminas	11,00	11,00	- Durante el tercer se realizaron 11 nominas con las primas de servicio correspondiente (Julio a Septiembre 2018)	11,00	11,00	- Se elaboraron las nominas correspondientes al cuarto trimestre de 2018
14	Tramitar Solicitudes dentro del término legal	100,00	100,00	- Se tramitaron dentro del término legal el 100% de las solicitudes recibidas durante el trimestre.	100,00	100,00	- Durante el IV trimestre de 2018 se tramitaron oportunamente 330 solicitudes que corresponden al 100% del periodo.