

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

**AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO  
AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y  
GESTIÓN - MIPG**

**PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO  
*POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO  
HUMANO Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE  
MINAS Y ENERGÍA***

**A NOVIEMBRE DE 2018**

BOGOTÁ D.C., 11 DE DICIEMBRE DE 2018

OCI-INFORME-2018-093  
TRD 15.73 Seguimiento MIPG

## TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO .....	3
2.	ALCANCE .....	3
3.	CLIENTE .....	3
4.	EQUIPO DE TRABAJO .....	3
5.	CRITERIOS DE AUDITORIA .....	4
6.	METODOLOGIA .....	4
6.1	MEDICIÓN DEL RIESGO .....	4
6.2	CONSIDERACIONES DE PREVENCIÓN .....	4
6.3	CONTINGENCIAS .....	5
6.4	VALIDACIÓN .....	5
7.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....	5
7.1	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	5
7.1.1	DISPONER DE INFORMACIÓN .....	5
7.1.1.1	Marco Normativo, Objetivo y Metas el Talento Humano .....	5
7.1.1.2	Régimen Laboral .....	6
7.1.1.3	Caracterización de Servidores .....	7
7.1.1.4	Caracterización de Empleos .....	8
7.1.2	DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	9
7.1.3	ELABORAR PLAN DE ACCIÓN .....	10
7.1.4	IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN .....	11
7.1.4.1	Acciones que Fortalezcan el Principio del Mérito - Ingreso .....	11
7.1.4.2	Acciones que Mejoren la Productividad y la Satisfacción del Servidor Público - Desarrollo	13
7.1.4.3	Mecanismos para Evitar el Retiro del Personal Calificado - Retiro .....	14
7.1.4.4	Ruta de la Felicidad: La Felicidad nos Hace Productivos .....	16
7.1.4.5	Ruta del Crecimiento: Liderando Talento .....	18
7.1.4.6	Ruta del Servicio: Al Servicio de los Ciudadanos .....	20
7.1.4.7	Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien .....	22
7.1.4.8	Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento .....	24
7.1.5	EVALUAR LA GESTIÓN .....	25
7.1.6	DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN .....	26
7.2	POLÍTICA DE INTEGRIDAD .....	27
7.2.1	LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y LA COORDINACIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO .....	27
7.2.2	EJERCICIOS PARTICIPATIVOS PARA LA DIVULGACIÓN Y APROPIACIÓN DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS .....	28
7.2.3	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO .....	30
7.2.4	CONTACTO DE LOS SERVIDORES CON EL CÓDIGO SEA EXPERIENCIAL 31	31
7.2.5	ADOPTAR Y APROPIAR EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD .....	32
8	FIRMAS .....	33

## **AUDITORÍA DE SEGUIMIENTO AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG PRIMERA**

### **PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y POLÍTICA DE INTEGRIDAD DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA**

#### **1. OBJETIVO**

Determinar el cumplimiento de las disposiciones normativas aplicable al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del Ministerio de Minas y Energía, de manera que contribuya a la mejora y al cumplimiento de los objetivos.

#### **2. ALCANCE**

Establecer la gestión del Ministerio de Minas y Energía – Subdirección de Talento Humano, para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Primera Dimensión: Talento Humano, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a noviembre de 2018.

#### **3. CLIENTE**

Los clientes del seguimiento son Ministro, Secretario General, Subdirección de Talento Humano, la Oficina de Planeación y Gestión Internacional y 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 Armando Calderón Salom, Auditor Interno de la Oficina de Control Interno, quien la ejecutó.

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 2018<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Toda vez que el artículo 9 de la Ley 1474 de 2011, el cual modifica el artículo 14 de la Ley 87 de 1993, establece que este informe deberá publicarse en la página web de la entidad. Así mismo, 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.

<sup>2</sup> Mediante Resoluciones 4 1003 y 4 1123 de 2018.

## 5. CRITERIOS DE AUDITORIA

- Ley 87 de 1993<sup>3</sup>.
- Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG<sup>4</sup>

## 6. METODOLOGIA

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

Teniendo en cuenta que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG fue expedido en octubre de 2017, en esta oportunidad no se identifican riesgos de incumplimiento normativo teniendo en cuenta que el Ministerio de Minas y Energía se encuentra analizando los resultados de los autodiagnósticos efectuados en la presente vigencia, donde se identificaron las posibles brechas para formular los planes de mejora que correspondan, con el fin de atender los criterios normativos del Manual Operativo MIPG.

### 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 MECI 2014<sup>5</sup>; y (2) Numerales 9.1 Seguimiento, Medición, Análisis y Evaluación y 10.3 Mejora Continua, NTC-ISO 9001:2015.

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

<sup>3</sup> Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado

<sup>4</sup> Departamento Administrativo de la Función Pública. 13 de octubre de 2017.

<sup>5</sup> Del Departamento Administrativo de la Función Pública. Adoptado mediante el Artículo 2.2.21.6.1 del Decreto 1083 de 2015, anterior Decreto 943 de 2014.

### 6.3 CONTINGENCIAS

Durante el proceso de auditoría se presentó el siguiente factor de contingencia: El Auditor se encontraba elaborando documento de asesoría, relacionado con proyecto de resolución del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía - SIGME y priorización de otros temas.

### 6.4 VALIDACIÓN

Se surte el proceso de validación con la Subdirección de Talento Humano, mediante correo electrónico del 12 de diciembre de 2018.

La Subdirección de Talento Humano atendió el proceso de validación de la Auditoría de Seguimiento, mediante correo electrónico del 13 de diciembre de 2018, manifestando lo siguiente: *“Revisado el documento preliminar lo encontramos ajustado a la información”*.

## 7. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### 7.1 POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

#### 7.1.1 DISPONER DE INFORMACIÓN

##### 7.1.1.1 Marco Normativo, Objetivo y Metas el Talento Humano

Criterio Normativo: *“Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano: Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en desarrollo de la dimensión de *Direccionamiento Estratégico y Planeación*”*. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 20.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó relacionar las normas que rigen el actuar del Talento Humano en el Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: *“En el Módulo Normograma del aplicativo SIGME se encuentran*

*todas las disposiciones normativas rigen el actuar del Talento Humano en el Ministerio de Minas y Energía, así como el marco legal del Régimen Laboral*<sup>6</sup>.

Verificación OCI 6-Nov-2018: Consultado el SIGME el 6 de noviembre de 2018, en el Normograma del proceso “*Gestión de Talento Humano*”, con registro N-15-00029, se encontraron relacionadas 218 normas aplicables al proceso.

Verificación OCI 13-Nov-2018: El Plan de Acción Anual de la Subdirección de Talento Humano 2018, contempla los siguientes objetivos: (1) “*Fortalecimiento de la cultura organizacional del ministerio de minas y energía en la ciudad de Bogotá*”, con la meta “*Ejecución Proyecto de Inversión Desarrollo del Capital Humano del Ministerio a través de una transformación cultural Ministerio de Minas y Energía*”; y (2) “*Gestionar y promover el desarrollo del capital humano del Ministerio de Minas y Energía*”, con la meta “*Ejecución de los Planes y Programas para el desarrollo del capital Humano del Ministerio de Minas y Energía*”.

Observación: La Subdirección de Talento Humano relaciona 218 normas en el Normograma del SIGME, que rigen el actuar del Talento Humano en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así mismo, describe los objetivos y metas del talento humano, a noviembre de 2018, atendiendo lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.1.1.2 Régimen Laboral

Criterio Normativo: “*Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano: Régimen laboral*”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 20.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó el régimen laboral del Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>6</sup>, manifestó lo siguiente: “*Información en Normograma*”.

Verificación OCI: Consultado el SIGME el 9 de noviembre de 2018, en el Normograma del proceso “*Gestión de Talento Humano*”, con registro N-15-00029, se encuentra (1) el

<sup>6</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal, con sus respectivas modificaciones, (2) los Grupos Internos de trabajo, (3) la Distribución de los Cargos de la Planta de Personal, entre otros aspectos, así como la normatividad principal que rige en materia laboral.

Observación: El Ministerio de Minas y Energía publicó las disposiciones normativas que conforman el régimen laboral, en el Normograma del Proceso Gestión de Talento humano del Sistema Integral de Gestión del Ministerio de Minas y Energía - SIGME, a noviembre de 2018, atendiendo lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.1.1.3 Caracterización de Servidores

Criterio Normativo: *“Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano: Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros”.* Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 20.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar la Caracterización de los Servidores del Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: *“Se cuenta con una herramienta para actualizar y recopilar la información referente a la caracterización de los servidores, la cual será aplicada en el mes de noviembre. El instrumento fue diseñado en formulario Google y se encuentra en archivo drive”.*

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>7</sup>, manifestó lo siguiente: *“A continuación los Link del instrumento de caracterización de Funcionarios: <https://goo.gl/forms/FzJ5LwK2qn87Z83q2>*

*Link del instrumento correspondiente a los contratistas: <https://goo.gl/forms/1OHSJppnov5Uhr5u2>*

*Estos serán aplicados a partir de la tercera semana de noviembre de 2018, tal como se menciona en el plan de acción”.*

<sup>7</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

Verificación OCI 14-Nov-2018: Con base en el Autodiagnóstico efectuado por la Subdirección de Talento Humano, se formuló la siguiente alternativa de mejora “Se cuenta con caracterización a 2018, donde se identifica el porcentaje de personas que pertenecen a cada categoría. Se volverá a actualizar la caracterización con corte a noviembre a 2018”, con la siguiente mejora a implementar “Actualizar la caracterización a través de una encuesta a los servidores que se realizará en el mes de noviembre”.

Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: La Subdirección de Talento Humano manifiesta que se cuenta con caracterización a 2018, donde se identifica el porcentaje de personas que pertenecen a cada categoría, no obstante, se está actualizando la caracterización de los servidores con las categorías necesarias, información que fue recopilada en noviembre y se está analizando.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta del análisis que realice la Subdirección de Talento Humano a los resultados recopilados a través de la herramienta diseñada, con el fin de que Ministerio de Minas y Energía cuente con la Caracterización de Servidores, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.1.4 Caracterización de Empleos

Criterio Normativo: “Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano: Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 20.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar la Caracterización de los Empleos del Ministerio de Minas y Energía.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “Esta información se encuentra disponible en la carpeta compartida O”.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>8</sup>, manifestó lo siguiente: “El archivo Excel donde se encuentra la

<sup>8</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



caracterización de los empleos de la entidad es suministrado mensualmente a la Oficina de Control Interno. Este archivo cuenta con la información requerida”.

Verificación OCI 9-Nov-2018: El documento “14.Planta 25 de octubre de 2018” suministrado por la Subdirección de Talento Humano<sup>9</sup>, registra dependencia, grupo de trabajo, nombre funcionario, cargo titular funcionario, código titular funcionario, grado titular funcionario, dependencia cargo funcionario titular, correo electrónico, tipo de vinculación, provisto, cédula, expedida, nivel educativo, técnico-tecnólogo, profesión, núcleo básico del conocimiento, especialización, maestría, convalidado, resolución convalidación, ubicación actual, fecha ingreso, fecha continuidad, cargo, código, grado, ofertado, información CNSC, código OPEC, titular, naturaleza del empleo, decreto planta de personal, sueldo básico, incremento antigüedad, % prima técnica o dirección, prima técnica F.S., prima dirección, prima técnica especial, gastos representación, prima de coordinación, coordinador, auxilio de transporte, subsidio de alimentación, sueldo total, nivel, día, mes, año, RH, sexo, nombres, primer, segundo, antigüedad, edad, fecha formato, ciudad de nacimiento, departamento nacimiento, resolución manual de funciones, requisitos, equivalencia 1, equivalencia 2, observaciones, página manual, funcionarios que se desempeñan en otra dependencia, fecha terminación encargo o provisionalidad, resolución manual de funciones anterior, resolución manual de funciones 1, requisitos 1, equivalencia 1.1, equivalencia 1.2, página manual 1, autorizado CNSC, tipo autorización, radicado, fecha, radicado CNSC, dependencia reestructuración, y dependencia propuesta.

Observación: El Ministerio de Minas y Energía cuenta con la Caracterización de los Empleos, a través de la base de datos denominada “Planta”, la cual es actualizada periódicamente por la Subdirección de Talento Humano, atendiendo lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Es de anotar, que la última base de datos fue actualizada el 25 de octubre de 2018.

## 7.1.2 DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Criterio Normativo: “Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizará una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad identifica las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 21.

<sup>9</sup> A través del Profesional Julián Felipe Aguilar Arboleda.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar el resultado del diagnóstico del estado en el que se encuentra la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del Ministerio de Minas y Energía. (Indicar calificación obtenida)

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “Se aplicó la matriz de autodiagnóstico en el mes de mayo de 2018 y nuevamente en el mes de septiembre, esta última calificación fue de 83,2. Enviada a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional mediante correo electrónico el 27 de septiembre y disponible en carpeta institucional”.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>10</sup>, manifestó lo siguiente: “Se adjunta autodiagnóstico en correo electrónico”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: La Subdirección de Talento Humano efectuó o levantó en la vigencia 2018, el “Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano” cuyo puntaje fue de 83.2, identificando algunas brechas, el cual se Anexa al presente informe. (Documento revisado “2º AUTODIAGNÓSTICO MIPG – TH – 27 sep-18”)

Observación: El Ministerio de Minas y Energía cuenta con un diagnóstico del estado en que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad, a noviembre de 2018, constituyéndose en un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, atendiendo lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.1.3 ELABORAR PLAN DE ACCIÓN

Criterio Normativo: “Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa se ha diseñado un instrumento asociado a la Matriz GETH denominado “Formato Plan de Acción”. En este formato se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez.

*El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir. Como se señala en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y*

<sup>10</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

*Planeación, las acciones a que hace referencia el presente acápite harán parte del Plan de Acción Institucional*. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 21.

**Solicitud:** La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar el Plan de Acción diseñado, que permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del Ministerio de Minas y Energía.

**Respuesta:** La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: *“El Plan de Acción se elaboró con base en ésta última calificación, proponiendo acciones para aquellos ítems que puntuaron por debajo de 80 puntos. Enviada a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional mediante correo electrónico el 27 de septiembre y disponible en carpeta institucional”*.

**Respuesta:** La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>11</sup>, manifestó lo siguiente: *“Se adjunta plan de acción en correo electrónico”*.

**Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018:** Con base en el *“Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano”* la Subdirección de Talento Humano formuló cuarenta y seis (46) alternativas de mejora y mejoras a implementar, con el fin de subsanar las brechas detectadas, registradas en el documento Excel denominado *“Plan de Acción TH – Septiembre 27-18”*.

**Observación:** El Ministerio de Minas y Energía con base en los resultados del *“Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano”* diseñó un Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano que contiene cuarenta y seis (46) alternativas de mejora y mejoras a implementar, que le permitirá avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano, atendiendo lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## **7.1.4 IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN**

### **7.1.4.1 Acciones que Fortalezcan el Principio del Mérito - Ingreso**

**Criterio Normativo:** *“Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de*

<sup>11</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

mejorar la GETH. Así por ejemplo: Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 21.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar que acciones se implementarán para fortalecer el cumplimiento del principio de mérito, que garantice la provisión oportuna y eficaz de los empleos con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación. (Ingreso)

Respuesta 17-Oct-2018: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873 del 17 de octubre de 2018, manifestó lo siguiente: “Las acciones se encuentran planteadas en el plan de acción en la columna denominada “mejoras a implementar (incluir plazo de la implementación) y su seguimiento y evaluación se hará de acuerdo a lo planteado en la columna “evaluación de la eficacia de las acciones implementadas””.

Respuesta 14-Nov-2018: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>12</sup>, suministró el documento denominado “Plan de Acción TH – septiembre 27-18”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “Plan de Acción TH – septiembre 27-18”, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el ingreso:

- Inducción: Revisar y modificar lo pertinente en el instructivo de inducción general e inducción en el puesto de trabajo, incluyendo la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Convocatoria abierta, realizada durante los meses de agosto y septiembre de 2018.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “alternativas de mejora” y “mejoras a implementar” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con el principio de mérito y el ciclo de ingreso del servidor público del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

---

<sup>12</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

#### 7.1.4.2 Acciones que Mejoren la Productividad y la Satisfacción del Servidor Público - Desarrollo

Criterio Normativo: “Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así por ejemplo: Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 21.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar que acciones se definirán con respecto a la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. (Desarrollo)

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “Las acciones se encuentran planteadas en el plan de acción en la columna denominada “mejoras a implementar (incluir plazo de la implementación) y su seguimiento y evaluación se hará de acuerdo a lo planteado en la columna “evaluación de la eficacia de las acciones implementadas””.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>13</sup>, manifestó lo siguiente: “Las acciones implementadas se pueden consultar en la página web, en los informes de ejecución de los planes. En tanto que las acciones por implementar hacen parte del plan de acción que se adjunta por correo electrónico”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “Plan de Acción TH – septiembre 27-18”, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el desarrollo:

- Diseñar la metodología de diagnóstico de necesidades de capacitación, priorización, ejecución y evaluación, que permita conocer trazabilidad de la necesidad desde su detección hasta su evaluación.
- Diseñar sensibilización PIC 2019 y su evaluación en el segundo trimestre de 2019.
- Informe de percepción de sobre el impacto de la capacitación PIC 2018 a diciembre de 2018.

<sup>13</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



- En la formulación PIC 2019 verificar el cubrimiento de estos temas y su pertinencia correlacionada con el diagnóstico de necesidades.
- Incluir en el Plan de Bienestar 2019 la divulgación del programa Servimos y medir el % de servidores que usan las alianzas.
- Incorporar una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos 2019, y se evaluar su impacto.
- El Programa Estado Joven se implementa en la entidad desde el 2017. Realizar evaluación del programa estado joven y hacer informe de su impacto en diciembre de 2018.
- Debe incluir necesidades de los servidores, gerentes públicos y orientaciones de la alta dirección. Se diseñará en noviembre de 2018 para formular el PIC 2019.
- Reinducción: Revisar y modificar su metodología e incluir la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Diseñar y ejecutar el proceso de Reinducción y evaluar de su eficacia primer trimestre de 2019.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con el ciclo de desarrollo del servidor público del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.3 Mecanismos para Evitar el Retiro del Personal Calificado - Retiro

Criterio Normativo: “*Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así por ejemplo: Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación*”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 21.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar (1) que mecanismos se implementarán para evitar el retiro de personal calificado, previa comprensión de las



razones de la deserción del empleo público, (2) que programas se desarrollarán como preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado, (3) cómo se garantiza que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación. (Retiro).

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: *“Las acciones se encuentran planteadas en el plan de acción en la columna denominada “mejoras a implementar (incluir plazo de la implementación) y su seguimiento y evaluación se hará de acuerdo a lo planteado en la columna “evaluación de la eficacia de las acciones implementadas””*.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>14</sup>, manifestó lo siguiente: *“El plan de acción contempla el diseño e implementación de entrevista de retiro, así como la elaboración de un informe de las razones de retiro, el cual servirá como línea base para el diseño del programa de preparación para el retiro. Esta acción está previsto para 2019 en el plan de acción en mención.*

*No obstante se actualizó el procedimiento de Retiro, el cual se encuentra en el SIGME en el ciclo de aprobación. En esta modificación se incluye la entrevista de retiro.*

*También se está en elaboración del formato de entrevista de retiro se cuenta con un borrador preliminar”*.

Verificación 9-Nov-2018: el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, registra el “Procedimiento Retiro de Servidores Públicos”, Código TH-P-04, con el objetivo de establecer el procedimiento a seguir para retirar del servicio a los servidores públicos que ostentan empleos que integran la planta de personal del Ministerio de Minas y Energía de acuerdo con la causal que se presente conforme a lo establecido en la ley.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado *“Plan de Acción TH – septiembre 27-18”*, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el retiro:

- Diseñar la metodología para implementar entrevista de retiro tercer trimestre de 2019.
- Diseñar metodología de análisis y evaluación derivada de la entrevista de retiro para la toma de decisiones, tercer trimestre de 2019.
- Diseñar programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, año 2020.

---

<sup>14</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

- Diseño de Programa de desvinculación asistida por cualquiera de las causas además de prepensionados, vigencia, segundo trimestre de 2020.
- Fortalecer el procedimiento de retiro, en lo relativo a la entrega en puesto de trabajo para mejorar este mecanismo de transferencia de conocimiento - vigencia 2019.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con el ciclo de retiro del servidor público del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.4 Ruta de la Felicidad: La Felicidad nos Hace Productivos

Criterio Normativo: “*Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados.*”

*Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 22.*

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar información para el cumplimiento de las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa de “Entorno Laboral Saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad y mejoramiento individual.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>15</sup>, manifestó lo siguiente: “*Las acciones desarrolladas por la*

<sup>15</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

Subdirección en materia de Bienestar, seguridad y salud en el trabajo, incentivos están descritas en los planes publicados en la página web, con su respectivo seguimiento <https://www.minminas.gov.co/talento-humano1>. Consultar los planes y programas de la Subdirección de Talento Humano.

Las acciones desarrolladas por la Subdirección en materia de Bienestar Laboral, Clima organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo (entorno saludable, promoción y prevención de la salud, ambiente físico), Incentivos están descritas en los planes publicados en la página web, con su respectivo seguimiento, en el siguiente enlace: <https://www.minminas.gov.co/talento-humano1>.

El programa servimos se encuentra dentro de las actividades a implementar en 2019, señaladas en el plan de acción que se adjuntó como evidencia en el correo electrónico.

El Resultado de la medición de cultura y clima organizacional fue divulgado a través de carteleras digitales de la entidad desde el 23 de octubre y a la fecha continua su difusión”.

Verificación 9-Nov-2018: Mediante Resolución 4 0214 del 7 de marzo de 2018, el Ministro adoptó el Plan de Bienestar Social Laboral del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad. Así mismo, se encuentra publicado el seguimiento al Plan de Bienestar, correspondiente al primer y tercer trimestre de 2018.

Mediante Resolución 4 0532 del 23 de mayo de 2018, el Ministro actualizó el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2018, del Ministerio de Minas y Energía, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad. Así mismo, se encuentra publicado el seguimiento al PIC, correspondiente al primer y tercer trimestre de 2018.

El Ministro de Minas y Energía suscribió el documento “*Política de Seguridad y Salud en el trabajo – SST*”, sin fecha de emisión, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad. No se registra seguimiento a la Política de SST. No se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad la adopción del “*Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo*”. Se encuentra publicado el seguimiento al Plan SST, correspondiente al primer y tercer trimestre de 2018.

Mediante Resolución 4 0806 del 1 de agosto de 2018, el Ministro adoptó el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad. No se encuentra publicado el seguimiento al Plan de Incentivos.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “*Plan de Acción TH – septiembre 27-18*”, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el ingreso:

- Inducción: Revisar y modificar lo pertinente en el instructivo de inducción general e inducción en el puesto de trabajo, incluyendo la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Reinducción: Revisar y modificar su metodología e incluir la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Divulgar el programa Servimos y medir el % de servidores que usan las alianzas.
- Incluir en el Plan de Bienestar 2019 la divulgación del programa Servimos y medir el % de servidores que usan las alianzas.
- Incorporar una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos 2019, y se evaluar su impacto.
- Debe incluir necesidades de los servidores, gerentes públicos y orientaciones de la alta dirección. Se diseñará en noviembre de 2018 para formular el PIC 2019.

Verificación 5-Dic-2018: Mediante Resolución 4 1490 del 28 de diciembre de 2017, el Ministro implementó el Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio de Minas y Energía, no obstante este plan culminó el 29 de noviembre de 2018.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con la ruta de la felicidad para que servidor público del Ministerio de Minas y Energía se sienta satisfecho, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, la OCI estará atenta de la implementación de variables como (1) Programa “*Entorno laboral saludable*”; (2) Ambiente físico; (3) Programa “*Servimos*”; (4) Horarios flexibles; (5) Teletrabajo; (6) Movilidad; y (7) Mejoramiento individual, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.5 Ruta del Crecimiento: Liderando Talento

Criterio Normativo: “*El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.*”

*Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura*

*organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración*". Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 22.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar información para el cumplimiento de las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>16</sup>, manifestó lo siguiente: *"Las acciones señaladas se encuentran descritas en el plan de acción adjunto"*.

Verificación 9-Nov-2018: Mediante Resolución 4 0057 del 25 de enero de 2017, el Ministro adoptó la metodología para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del Ministerio de Minas y Energía, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado *"Plan de Acción TH – septiembre 27-18"*, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el ingreso:

- Diseñar mecanismo de evaluación y fortalecimiento de competencias gerenciales, en vigencias 2020-2021.
- Diseñar un programa dirigido a directivos que incluya la promoción de la rendición de cuentas en las vigencias 2020- 2021.
- Diseñar un programa dirigido a directivos que incluya el fortalecimiento de habilidades en gestión de conflictos en las vigencias 2020- 2021.
- Convocatoria abierta a través de LinkedIn denominada "Gran Reto", liderada por la Ministra, y apoyada desde STH de MME.
- Continuar con la implementación de la Política de Integridad en el 2019, de acuerdo al plan de trabajo específico formulado en el primer semestre de 2019.
- Inducción: Revisar y modificar lo pertinente en el instructivo de inducción general e inducción en el puesto de trabajo, incluyendo la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Reinducción: Revisar y modificar su metodología e incluir la evaluación de su eficacia a diciembre de 2018.
- Incluir en el PIC 2019 actividades de cultura organizacional.

---

<sup>16</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con la ruta del crecimiento con el objetivo de contar con el compromiso de los servidores públicos del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, la OCI estará atenta del suministro por parte de la Subdirección de Talento Humano de los resultados de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, respecto de las vigencias 2017-2018, y de la implementación de variables como (1) Acuerdos de gestión; (2) Trabajo en Equipo; (3) Clima Laboral; (4) Valores; (5) Estilo de Dirección; y (6) Comunicación e integración, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.6 Ruta del Servicio: Al Servicio de los Ciudadanos

Criterio Normativo: “*Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.*”

*Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad”.* Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 22.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar información para el cumplimiento de las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>17</sup>, manifestó lo siguiente: “*Revisar matrices de plan de acción*”.

<sup>17</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



Verificación 9-Nov-2018: Mediante Resolución 4 0806 del 1 de agosto de 2018, el Ministro adoptó el Plan Anual de Incentivos del Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2018, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad. No se encuentra publicado el seguimiento al Plan de Incentivos.

Mediante Resolución 4 0139 del 2 de febrero de 2015, el Ministro adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio de Minas y Energía, el cual se encuentra publicado en el Portal Web de la entidad.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “*Plan de Acción TH – septiembre 27-18*”, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el ingreso:

- Incluir en el Plan de Bienestar 2019 la divulgación del programa Servimos y medir el % de servidores que usan las alianzas.
- Incorporar una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos 2019, y se evaluar su impacto.
- Informe de percepción de sobre el impacto de la capacitación PIC 2018 a diciembre de 2018.
- En la formulación PIC 2019 verificar el cubrimiento de estos temas y su pertinencia correlacionada con el diagnóstico de necesidades.
- Incluir en el PIC 2019 actividades de cultura organizacional.
- Incorporar una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos 2019, y se evaluar su impacto.
- Diseñar un mecanismo de evaluación de desempeño sobre servicio al ciudadano, en coordinación con el Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano.
- Con base en el Formato de Seguimiento a la capacitación se elabora un informe de percepción sobre el impacto de la capacitación vigencia 2018.
- Evaluar la eficacia de las actividades desarrolladas en el PIC 2018- en informe final de acuerdo con el indicador del plan de acción.
- Implementar el programa de bilingüismo en la entidad en el año 2020.
- Considerar la pertinencia de actividades artísticas y culturales en el levantamiento de las necesidades y expectativas para formulación del plan de bienestar 2019 y diseñar la evaluación de su eficacia.
- Considerar la pertenencia de actividades en artes y artesanías en el levantamiento de las necesidades y expectativas para formulación del plan de bienestar 2019.
- Formalizar la promoción de los programas de vivienda en el portafolio de servicios del Plan de Bienestar 2019.
- Incorporar una buena práctica relacionada con Bienestar e Incentivos 2019, y se evaluar su impacto.

- El Programa Estado Joven se implementa en la entidad desde el 2017. Realizar evaluación del programa estado joven y hacer informe de su impacto en diciembre de 2018.
- Continuar con la implementación de la Política de Integridad en el 2019.
- Diseñar programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.
- Diseño de Programa de desvinculación asistida por cualquiera de las causas además de prepensionados.

La Subdirección de Talento Humano suministró el documento denominado “*Informe de los Resultados Obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral de los Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía*”, periodo 2016-2017, con fecha de elaboración marzo 2017, contenido en 18 páginas, el cual no se encuentra firmado.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con la ruta del servicio que permita avanzar hacia la generación de convicciones en las personas del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, la OCI estará atenta de la elaboración por parte de la Subdirección de Talento Humano del “*Informe de los Resultados Obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral de los Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía*”, correspondiente al periodo 2017-2018, de los resultados de la medición de cultura y clima organizacional, el cual fue divulgado a través de carteleras digitales de la entidad, y de la implementación de las variables como (1) Cultura organizacional; (2) Integridad; y (3) Cambio cultural, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.7 Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien

Criterio Normativo: “*La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la*

*retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.*

*Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 23.*

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar información para el cumplimiento de las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>18</sup>, manifestó lo siguiente: “*Se adjunta informe de evaluación de desempeño laboral.*”

*Los acuerdos de gestión pueden ser consultados en la Historia Laboral de los gerentes públicos.*

*El Resultado de la medición de cultura y clima organizacional fue divulgado a través de carteleras digitales de la entidad desde el 23 de octubre y a la fecha continua su difusión. Se socializó este resultado a jefes y directivos, y se está haciendo la socializado a los equipo de trabajo por dependencias, a la fecha se han efectuado 5 socializaciones. Se adjunta programación”.*

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “*Plan de Acción TH – septiembre 27-18*”, contiene entre otros aspectos las siguientes alternativas de mejora y mejoras a implementar, relacionadas con el ingreso:

- Diseñar un mecanismo de evaluación de desempeño sobre servicio al ciudadano, en coordinación con el Grupo de Participación y Servicio al Ciudadano.
- Continuar con la implementación de la Política de Integridad en el 2019, de acuerdo al plan de trabajo específico formulado en el primer semestre de 2019.
- Diseñar la metodología para implementar entrevista de retiro tercer trimestre de 2019.
- Diseñar metodología de análisis y evaluación derivada de la entrevista de retiro para la toma de decisiones, tercer trimestre de 2019.

---

<sup>18</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

La Subdirección de Talento Humano suministró el documento denominado “Informe de los Resultados Obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral de los Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía”, periodo 2016-2017, con fecha de elaboración marzo 2017, contenido en 18 páginas, el cual no se encuentra firmado.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de las “alternativas de mejora” y “mejoras a implementar” propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, relacionadas con la ruta del servicio que permita avanzar hacia la generación de convicciones en las personas del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, la OCI estará atenta de la elaboración por parte de la Subdirección de Talento Humano del “Informe de los Resultados Obtenidos de la Evaluación del Desempeño Laboral de los Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía”, correspondiente al periodo 2017-2018, de los resultados de los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, respecto de las vigencias 2017-2018, de los resultados de la medición de cultura y clima organizacional, el cual fue divulgado a través de carteleras digitales de la entidad y de la implementación de variables como (1) acuerdos de gestión; (2) Cultura organizacional; (3) Integridad; (4) Análisis de razones de retiro (5) Valores; y (6) Gestión de conflicto, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.1.4.8 Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento

Criterio Normativo: “Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 23.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó suministrar (1) el análisis de la información actualizada, obtenida en la etapa de “Disponer de Información” acerca del talento humano, que permita la toma de decisiones, y (2) la información relacionada con el cumplimiento de las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano en su comunicación 2018078873, no dio respuesta al tema.

Verificación OCI 9-Nov-2018: La planta de personal es suministrada periódicamente por la Subdirección de Talento Humano a la Oficina de Control Interno para lo su competencia, el último documento suministrado se denomina “14.Planta 25 de octubre de 2018” suministrado por la Subdirección de Talento Humano<sup>19</sup>, el cual no es publicado en el Portal Web de la entidad por la información de carácter personal que allí se registra.

Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: La Subdirección de Talento Humano manifiesta que se cuenta con caracterización a 2018, donde se identifica el porcentaje de personas que pertenecen a cada categoría, no obstante, se está actualizando la caracterización de los servidores con las categorías necesarias, información que fue recopilada en noviembre y se está analizando.

Verificación 7-Dic-2018: La Oficina de Control Interno a través de las “Auditorías de Seguimiento a la Información Registrada por el Ministerio de Minas y Energía en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP”, documentos OCI-Informe-034-2018 y OCI-Informe-084-2018, se ha establecido que en términos generales los cargos de la planta de personal, los contratos de prestación de servicios profesionales y las hojas de vida se encuentran registrados en el aplicativo.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta del análisis que realice la Subdirección de Talento Humano a los resultados recopilados a través de la herramienta diseñada, con el fin de que Ministerio de Minas y Energía cuente con la Caracterización de Servidores (talento humano), para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Así mismo, la OCI estará atenta de la implementación de variables como (1) Caracterización de Servidores (Talento Humano); (2) Plan de Vacantes; (3) Ley de Cuotas, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 7.1.5 EVALUAR LA GESTIÓN

Criterio Normativo: “El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para

<sup>19</sup> A través del Profesional Julián Felipe Aguilar Arboleda.



*analizar si tuvieron el impacto esperado*". Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 23.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar los mecanismos que se establecerán para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>20</sup>, manifestó lo siguiente: *“El mecanismo de seguimiento está incorporado en el plan de acción referido en puntos anteriores”*.

Verificación OCI 7-Dic-2018: La Subdirección de Talento Humano con base en la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, formuló plan de acción en el formato establecido, el cual contiene la columna denominada *“Evaluación de la Eficacia de las Acciones Implementadas”*. A la fecha, no se ha elaborado el primer seguimiento a las actividades formuladas en el plan de acción.

Anotación OCI 7-Dic-2018: La Oficina de Control Interno estará atenta de los seguimientos que efectúe la Subdirección de Talento Humano a la implementación de las *“alternativas de mejora”* y *“mejoras a implementar”* propuestas en el Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 7.1.6 DIÁLOGO SOCIAL Y CONCERTACIÓN

Criterio Normativo: *“El jefe de la entidad u organismo deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública”*. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 24.

<sup>20</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.



**Solicitud:** La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar los mecanismos que se establecerán para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales.

**Respuesta:** La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>21</sup>, manifestó lo siguiente: *“El Ministerio de Minas y Energía no tiene sindicato. Este punto no aplica”*.

**Observación:** Se tiene conocimiento que el único servidor público sindicalizado en SINDIPUBLICA es Martha Cubillos Sierra por parte del Ministerio de Minas y Energía, desde la vigencia 2001. Por lo anterior, este numeral no puede ser desarrollado por la entidad, de conformidad con lo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## **7.2 POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

### **7.2.1 LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y LA COORDINACIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Criterio Normativo:** *“Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana”*. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 26.

**Solicitud:** La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar si la entidad cuenta con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de la Subdirección de Talento Humano (Justifique su respuesta).

**Respuesta:** La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: *“Se aplicó el Autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad cuyo puntaje fue 35,5. Posteriormente se elaboró el Plan de Acción el cual contempla actividades en todos los ítems evaluados, a manera de mejoras, así como también el criterio de cumplimiento de las mismas. Los documentos en mención fueron remitidos a la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, mediante correo electrónico el 15 de junio y están disponibles en carpeta institucional”*.

---

<sup>21</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>22</sup>, manifestó lo siguiente: “*Se adjunta autodiagnóstico*”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “2. *Autodiagnóstico y plan de trabajo P. de Integridad 14 junio*” refleja la aplicación de la matriz de “*Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad*” con calificación de 35,5 sobre 100, formulando 18 “*alternativas de mejora*” y/o “*mejoras a implementar*” reflejadas en el Plan de Acción. El Plan de Acción Código de Integridad, en la columna “*Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas*”, refleja seguimiento de algunas acciones implementadas.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de todas las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Código de Integridad, relacionadas con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de la subdirección de talento humano del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 7.2.2 EJERCICIOS PARTICIPATIVOS PARA LA DIVULGACIÓN Y APROPIACIÓN DE LOS VALORES Y PRINCIPIOS

Criterio Normativo: “*Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad*”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 26.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar que ejercicios participativos y permanentes para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad, se tienen programados.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “*El Plan de Acción contiene los ejercicios participativos de divulgación y apropiación del código de integridad que se han desarrollado*”.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico del 8 de noviembre de 2018<sup>23</sup>, manifestó lo siguiente: “*Ver plan de trabajo adjunto*”.

<sup>22</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

<sup>23</sup> A través de la Contratista Adriana Garzón Ramírez.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “2. *Autodiagnóstico y plan de trabajo P. de Integridad 14 junio*”, contiene entre otros aspectos las siguientes “*Alternativas de Mejora*” y/o “*Mejoras a Implementar*”, relacionadas con los valores y principios:

- En el plan de Trabajo 2018, se tiene previsto realizar diagnóstico o línea base en la entidad respecto al tema de integridad. El cual se efectuará el 3 de julio.
- El plan de trabajo incluye la actividad del “*Mural de Compromiso*” a través del cual se evidenciará la apropiación de los valores del código de integridad. El Mural se elaborará el 3 de julio. El plan de trabajo incluye la aplicación del test de percepción de la Integridad de la caja de herramientas de DAFP a partir del 5 de julio.
- La fecha de elaboración del formulario de evaluación es el 25 de junio y su aplicación será en agosto.
- El plan de trabajo incluye la socialización del resultado del test de percepción de la integridad, la socialización se realizará en el IV trimestre de 2018.
- La ejecución de la implementación del CI se hará según el plan de trabajo, iniciando desde 18 de junio con la campaña de expectativa.
- En el primer semestre de 2018 se elaboró Video de Inducción que contiene entre otros aspectos el Código de Integridad, para iniciar su aplicación en el segundo semestre de 2018.
- Se cuenta con presupuesto para la vigencia 2018.
- Se cuenta con cronograma 2018 para ejecución de actividades.
- En el cronograma se definieron roles y responsables en el equipo de Talento Humano.
- Se construirá un formulario Google de evaluación el 25 de junio.
- Las actividades se prepararon desde el I semestre de 2018, de acuerdo con el plan de trabajo 2018.
- En la presente vigencia se elaboraron piezas comunicativas de expectativa y divulgación de las actividades de implementación (1º al 15 de junio), con las cuales se empieza el despliegue desde el 18 de junio por correo electrónico y, carteleras virtuales.
- Se tiene programado (en el plan de trabajo) para el mes de agosto la exposición del Código de Integridad, con piezas elaboradas participativamente por los servidores. Así como la exposición del Mural del compromiso en medios virtuales en el mes de agosto.
- El Plan de Trabajo incluye un evento presencial masivo “Viviendo en integridad” el 3 de julio, sus actividades complementarias de divulgación para los servidores y una segunda actividad presencial en el 2 semestre.
- El plan de trabajo contempla la elaboración de un formulario Google (25 de junio) para recoger sugerencias de los servidores acerca de la implementación, el cual se aplicará en agosto, con el fin de diseñar el siguiente evento.

- De acuerdo al resultado de la evaluación del formulario google se analizará las alternativas que se pueden aplicar para la implementación del segundo evento, este análisis y diseño de la propuesta están previstos para septiembre de 2018.
- La socialización de los resultados se realizará en agosto, a través de la exposición del Código de Integridad, con piezas elaboradas participativamente por los servidores. Así como la exposición del Mural del compromiso en medios virtuales.
- El plan de trabajo contempla el análisis de las recomendaciones del evento "Viviendo en integridad" y el diseño de la propuesta siguiente en el mes de septiembre.
- El Plan de Trabajo contempla informe del evento de "Viviendo en Integridad", (productos: Diagnóstico inicial, Mural del compromiso, CANVAS de armonización de valores, exposición de piezas de construcción colectiva), resultado de la evaluación de evento y el resultado del test de percepción de la integridad. Este informe estará en diciembre de 2018.

El Plan de Acción Código de Integridad, en la columna "*Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas*", refleja seguimiento de algunas acciones implementadas.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de todas las "*alternativas de mejora*" y "*mejoras a implementar*" propuestas en el Plan de Acción Código de Integridad, relacionadas con ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad del Ministerio de Minas y Energía, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.2.3 SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO

Criterio Normativo: "*Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones*". Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 26.

Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar que sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores, se ha establecido o se piensa establecer. Describir el instrumento.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “*La evaluación de la implementación del código de integridad se ha realizado así (en documento Plan de Acción):*”

- *Diagnóstico DOFA.*
- *CANVAS de armonización de valores.*
- *Evaluación del evento viviendo en integridad.*
- *Test de la integridad”.*

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “Se adjuntan archivos”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: El documento denominado “*Plan de Trabajo Seguimiento Sep-2018*” en Excel, registra seguimiento al plan de trabajo de implementación del Código de Integridad del Ministerio de Minas y Energía, con corte a septiembre de 2018, así mismo, registra el seguimiento al evento “*Viviendo en Integridad*”.

El documento denominado “*Informe Minas Código Integridad*” en PowerPoint, registra el Consolidado DOFA, Matriz DOFA, Consolidado CAME y Matriz CAME.

El Plan de Acción Código de Integridad, en la columna “*Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas*”, refleja seguimiento de algunas acciones implementadas.

Anotación OCI: El Ministerio de Minas y Energía diseñó un instrumento de seguimiento al plan de trabajo de implementación del Código de Integridad con corte a septiembre de 2018, no obstante, la Oficina de Control Interno estará atenta: (1) del establecimiento permanente de un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del *Código de Integridad* del Ministerio de Minas y Energía, para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones; y (2) de las acciones que se efectúen para la implementación de todas las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Código de Integridad, relacionadas con el Código de Integridad, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

#### 7.2.4 CONTACTO DE LOS SERVIDORES CON EL CÓDIGO SEA EXPERIENCIAL

Criterio Normativo: “*Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento*”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 26.



Solicitud: La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar de qué manera se promoverá para que el contacto de los servidores con el Código de Integridad sea experiencial.

Respuesta: La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “*El plan de trabajo del código de integridad incluye el desarrollo de la siguiente actividad: “Ejecución del segundo evento Implementación Código de Integridad”, que se llevará a cabo la tercera semana de noviembre tal como está programado*”.

Verificación Mesa de Trabajo 14-Nov-2018: La Subdirección de Talento Humano manifiesta que este tema se tiene programado a través de las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Código de Integridad, el cual permitirá promover el contacto de los servidores con el Código.

El documento denominado “*Plan de Trabajo Seguimiento Sep-2018*” en Excel, registra seguimiento al plan de trabajo de implementación del Código de Integridad del Ministerio de Minas y Energía, con corte a septiembre de 2018, el cual registra la ejecución de las siguiente actividades, entre otras:

- Análisis de las recomendaciones del evento “*Viviendo en Integridad*” y el diseño de la propuesta siguiente.
- Se planteará un nuevo evento con las bases y lineamientos otorgados por el DAFP.
- Con base al análisis de la actividad anterior, se llevará a cabo el segundo evento de implementación, de acuerdo con los lineamientos del DAFP.

Anotación OCI: La Oficina de Control Interno estará atenta de las acciones que efectúe la Subdirección de Talento Humano conducentes a la implementación de todas las “*alternativas de mejora*” y “*mejoras a implementar*” propuestas en el Plan de Acción Código de Integridad, relacionadas con promover que el contacto de los servidores con el Código de Integridad sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 7.2.5 ADOPTAR Y APROPIAR EL CÓDIGO DE INTERIDAD

Criterio Normativo: “*Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta*



dos valores adicionales”. Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Página 26.

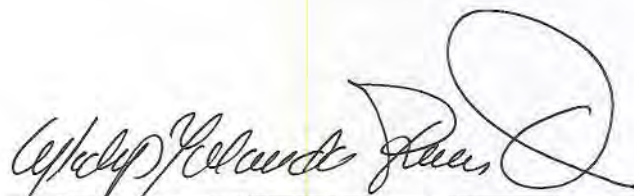
**Solicitud:** La Oficina de Control Interno mediante comunicación 2018077076 dirigida a la Subdirección de Talento Humano, solicitó informar si se ha adaptado el Código de Ética de la entidad al Código de Integridad, de conformidad con las particularidades, a los principios de acción, a los cinco valores establecidos y a la inclusión hasta de dos valores adicionales.

**Respuesta:** La Subdirección de Talento Humano mediante comunicación 2018078873, manifestó lo siguiente: “El CANVAS de armonización de valores, es el resultado del ejercicio de validación que realizaron los funcionarios, con relación al Código de Ética y el Código de Integridad.

*La adopción del código se efectuará una vez finalizado el ejercicio de la vigencia y concluido el plan de trabajo 2018”.*

**Anotación OCI:** La Oficina de Control Interno estará atenta de los resultados del análisis del CANVAS, que determinará la adopción y apropiación del Código de Integridad del Ministerio de Minas y Energía, de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales, para proceder a verificar el cumplimiento del criterio normativo establecido en el Manual Operativo del Sistema de Gestión – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 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