

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

OFICINA DE CONTROL INTERNO

**AUDITORIA AL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS
FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA.**

Bogotá, D.C., Junio de 2017

OCI-INFORME-000-2017
TRD 15.73 Cumplimiento

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. CLIENTES	3
4. EQUIPO DE TRABAJO	3
5. CRITERIO NORMATIVO	3
6. METODOLOGÍA	5
6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO	5
6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL	5
6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	6
7. VALIDACIÓN:	6
8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y CONTINGENCIAS	6
8.1 FUNCION LEGAL	7
8.1.1 ACUERDO 137 DE 2010	7
8.1.1.1 RESPONSABLES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	7
8.1.1.2 PRESENTACION DE INFORMES DE RESULTADOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL	8
8.1.1.3 CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES.	10
8.1.1.4 PLANES DE MEJORAMIENTO.	11
8.1.1.5 EVALUACION DEFINITIVA PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIO	12
8.1.1.6 SEGUIMIENTO CALIFICACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	14
9. SISTEMA DE CALIDAD	14
9.1.2 PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN	16
9.1.4 EJECUCIÓN DE LAS EVALUACIONES	19
10. SEGUIMIENTO OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO.	20
11. RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS	23
12. FIRMAS	24
13. ANEXO “MATRIZ VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO MME” ...	25

AUDITORIA AL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA.

1. OBJETIVO

Auditar el grado de cumplimiento y efectividad del “Sistema Tipo Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía”, a cargo de la Subdirección de Talento Humano, los controles existentes, la oportuna y adecuada evaluación de todos los servidores públicos de la Entidad y que se encuentren en período de prueba, así como la correcta aplicación del(os) procedimiento(s) conforme a lo establecido en las normas y procedimientos legales, reglamentarios y con los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

2. ALCANCE

- Función Legal: Se tendrá en cuenta la normatividad que regula la materia, seleccionando de aquella la más relevante y su aplicación.
- Sistema de Calidad; Se revisará la implementación del sistema de gestión de calidad frente al proceso de evaluación del desempeño; teniendo en cuenta: Caracterización Procedimientos, formatos asociados al proceso y registrados en el SIGME.
- Seguimiento a oportunidades de mejora formuladas por la OCI; verificando formulación de plan de mejora e implementación de acciones.

3. CLIENTES

Los clientes de esta Auditoría son el Ministro de Minas y Energía, el Secretario General y la Subdirección de Talento Humano.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Rezzan Leonardo Chamorro Gómez, Contratista de la misma Oficina e Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Oficina de Control Interno - OCI, quien supervisó la auditoría y quien ejecutó la auditoría, aprobó el informe preliminar y final y Gladys Yolanda Ramos, Profesional Especializado con encargo de funciones de la Oficina de Control Interno, quien remitió el informe Final de Auditoría

5. CRITERIO NORMATIVO

- Literal e) del Artículo 12 de la Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.

- “Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”. (Subrayado fuera de texto)
- Literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial.
- Las Oficinas de Control Interno, “...verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización...”. (Subrayado fuera de texto)
- La Oficina de Control Interno, “...es responsable por realizar evaluación independiente al Sistema de Control Interno y la Gestión de la entidad pública,...generando las recomendaciones correspondientes...”. (Subrayado fuera de texto)
- Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo 137 de 2010 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
- Resolución 4 0139 de 2015. Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Acuerdo 138 de 2010 Por el cual se ajusta el Programa Institucional de Autoevaluación y Calidad.
- Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 20146, entre otros aspectos, recomienda que el Jefe de Control Interno dentro de su Programa evalúe:

Que la entidad haya tomado acciones para que el documento de ética se mantenga vigente y que se socialicen los cambios o mejoras oportunamente.

La idoneidad del sistema de Evaluación del Desempeño para estimar la eficacia y eficiencia de los funcionarios en el cumplimiento de las funciones que les han sido asignadas, a fin de mejorar la ejecución de las mismas.

Que se hayan cumplido los planes, programas y proyectos de acuerdo a lo inicialmente establecido.




6. METODOLOGÍA

La información contenida en el presente informe, se basa en la información suministrada por la subdirección de Talento Humano, Mesas de Trabajo y verificación documental.

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO

La Oficina de Control Interno procedió a identificar el riesgo con base en el criterio normativo aplicable, para posteriormente analizarlo, valorarlo y determinar su **materialización**.

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

Nivel del Riesgo	
Bajo	
Mediano	
Alto	

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.

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.

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 forma parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido.

6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL.

La Oficina de Control Interno lo describirá con base en el riesgo identificado, para posteriormente analizarlo y determinar su **eficiencia**.

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

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

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

6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

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

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

Gestión Efectiva: Cuando la acción realizada condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, a través del uso óptimo de los recursos utilizados¹, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

Gestión No Efectiva: Cuando la acción realizada no condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento establecido, viéndose afectada por la no utilización óptima de los recursos, la materialización del riesgo inherente o la ineficiencia del control.

7. VALIDACIÓN:

- La información contenida en el presente documento, surtió el proceso de validación mediante mesa de trabajo realizada el día 05/07/2017.

8. CONTINGENCIAS.

Durante la ejecución de la Auditoría de Gestión, se presentaron las siguientes situaciones y contingencias:

- La OCI solicitó al área organizacional mediante correo electrónico del 17/06/2017, remitir la información con Relación a los Funcionarios obligados a ser evaluados, especificando dependencia, cargo y la calificación obtenida en el periodo comprendido entre el 01-Feb-2016 al 31-Ene-2017; Relación Funcionarios que quedaron pendientes y debían ser evaluados.(Si se presentó algún caso); Informe presentado a la alta dirección con respecto a los resultados y calificaciones obtenidas por los funcionarios, en el periodo comprendido entre el 01-Feb-2016 al 31-Ene-2017; Suministrar Planes de Mejoramiento Individuales presentados por los Funcionarios, con ocasión de los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño pero esta fue remitida a esta oficina el día 09/06/2017, se hizo necesario realizar la revisión y análisis de la información y finalmente se llevó a cabo la mesa de trabajo en la para validación en la fecha programada por la Subdirección de Talento Humano, hasta el día 5 de julio de 2017.

9. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Esta auditoria se realizó de acuerdo al cronograma del Programa Anual de Auditoría Interna de Gestión Independiente formulado por la OCI en la vigencia 2017.

De otra parte teniendo en cuenta la obligación establecida en el acuerdo 137 de 2010, artículo 8º, numeral 8.1, literal, b) “Evaluación Anual u Ordinaria: La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

La OCI solicitó a la Subdirección de Talento Humano mediante el memorando con Radicado # 2017031907 del 17/05/2017, los Correos Electrónicos del 07/06/2017 y 14/06/2017 y en mesa de trabajo realizada el 20/06/2017, suministrar la información relacionada con las variables a auditar para verificar el cumplimiento normativo en el sistema Tipo Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Minas y energía.

8.1 FUNCION LEGAL

8.1.1 Acuerdo 137 de 2010

Selección de la Muestra: El acuerdo 137 de 2010, contiene 33 artículos, de los cuales la OCI verificó los siguientes.

8.1.1.1 RESPONSABLES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Criterio Normativo: Acuerdo 137 de 2010, Artículo 5.” Numeral 5.4 inciso 1). “Liderar en la Entidad la implementación del sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral, de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba”.

Riesgo Identificado por la OCI: Que no se implemente el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía.

Control Identificado por la OCI: Normatividad Vigente.

Verificación OCI: En mesa de trabajo², con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó el informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral. La Subdirección de Talento Humano informó: “...Teniendo en cuenta las fechas estipuladas para las evaluaciones la Subdirección elabora y envía la circular a los evaluadores y evaluados informando los plazos legalmente establecidos para efectuar la Evaluación del desempeño...”

La Subdirección de Talento Humano remitió la Circular 4 003 del 24/01/2017, la cual fue remitida a todos los funcionarios de la Entidad el día 25/01/2017, para efectos de dar a conocer la fecha de remisión de los formatos debidamente diligenciados por parte de los evaluadores y así mismo recuerda la obligación de fijar los compromisos laborales para el próximo periodo a evaluar.

La OCI evidenció que la Subdirección de Talento Humano informa oportunamente a los evaluadores y servidores que deben ser evaluados, sobre los plazos legalmente establecidos para la realización de la evaluación del desempeño laboral de los empleados sujetos a calificación.³

Lo anterior indica, que el riesgo inherente “Que no se implemente el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía” no se ha materializado, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es **Eficiente**.

8.1.1.2 PRESENTACION DE INFORMES DE RESULTADOS DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

Criterio Normativo: Acuerdo 137 de 2010, Artículo 5°, Inciso 4) lo siguiente: “Presentar al jefe de la entidad informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio, con base en los informes de evaluación dispuestos por cada una de las áreas o dependencias.”

² Realizada el 20 de Junio de 2017

³ Según Acuerdo 137 de 2010, artículo 5°, Numeral 5.4.Unidades de Personal. Inciso 1

Riesgo Identificado por la OCI: Que la Subdirección de Talento Humano no presente el informe de resultados de las evaluaciones de Desempeño a la alta Dirección”.

Control Identificado por la OCI: Seguimiento a elaboración y presentación de informes de resultados de Evaluación de desempeño.

Verificación OCI: Mediante memorando con Radicado # 2017020929⁴, la subdirección de Talento Humano remitió el informe, de los resultados obtenidos de la Evaluación del Desempeño laboral de los Funcionarios de carrera administrativa del ministerio de Minas y Energía de la vigencia 2016-2017.

Observación: El citado informe contiene los siguientes aspectos: La Presentación y Alcance, la identificación y metodología utilizada, los resultados generales que tienen un nivel de cumplimiento en los compromisos de la áreas de la entidad es del 98%, dando a entender que 88 funcionarios obtuvieron calificaciones entre el 95% y el 100% y cumplieron como mínimo con dos (2) factores para poder acceder al nivel sobresaliente y 28 funcionarios obtuvieron calificaciones entre el 90% y el 100% ubicándose en un nivel destacado. Se presentaron dos casos de no presentación de la Evaluación del Desempeño debido a retiro y a incapacidad médica.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente “Que la Subdirección de Talento Humano no presente el informe de resultados de las evaluaciones de Desempeño a la alta Dirección”, no se ha materializado, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es **Eficiente**.

8.1.1.3 CONCERTACIÓN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES.

Criterio Normativo: Acuerdo 137 de 2010, Artículo 4º, Numeral 4.1, Literal e) “Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional”.

Riesgo Identificado por la OCI: “Que no se concreten los compromisos entre el evaluador y el evaluado en el tiempo establecido”.

Control Identificado por la OCI: Seguimiento a los compromisos laborales y competencias comportamentales.

⁴ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 09/06/2017

Verificación OCI: En mesa de Trabajo⁵, se revisaron 36 Carpetas de funcionarios que fueron producto de una muestra aleatoria utilizando un método de muestro No Estadístico, el cual permitió verificar el cumplimiento normativo de los funcionarios obligados a ser evaluados y sus respectivos jefes, cuyo resultado se encuentran descritos en la “*Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía 2016-2017*”, la cual forma parte integral del presente informe.

Observación: La subdirección de Talento Humano, mediante correo electrónico del 25/01/2017, remitió a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, la Circular 4 003 del 24 de enero de 2017, la cual instruye a los funcionarios del Ministerio de Minas y energía, en el proceso de Evaluación del Desempeño:

La citada circular contiene los plazos establecidos para el diligenciamiento, concertación y remisión de los formatos necesarios para que se pueda llevar a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño de la Vigencia 2016-2017, a su vez concreta la capacitación del diligenciamiento de los nuevos formatos del nuevo modelo de evaluación del desempeño con respecto al acuerdo 565 de 2016.

Se logró evidenciar que los 36 funcionarios escogidos aleatoriamente, realizaron la concertación de sus compromisos Comportamentales con sus respectivos jefes dando cumplimiento al Artículo 4º, Numeral 4.1, Literal e, del acuerdo 137⁶

Lo anterior indica, que el riesgo inherente “Que no se concreten los compromisos entre el evaluador y el evaluado en el tiempo establecido”, no se ha materializado, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es **Eficiente**.

8.1.1.4 PLANES DE MEJORAMIENTO.

Criterio Normativo: Acuerdo #137 de 2010, Artículo 24: “*Si al momento de realizar seguimiento trimestral al desempeño laboral del evaluado, se observa que existen aspectos a mejorar, será procedente suscribir un Plan de mejoramiento basado en el seguimiento y verificación de las evidencias indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el desempeño*”.

Riesgo Identificado por la OCI: “Que la Subdirección de Talento Humano, no notifique a los funcionarios que deben suscribir el Plan de mejoramiento Individual cuando se realicen hallazgos”.

⁵ Realizada el 20 de Junio de 2017

⁶ Acuerdo 137 de 2010, Artículo 4º, Numeral 4.1, Literal e) “Son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, que se reflejará en la gestión institucional

Control Identificado por la OCI: Normatividad Vigente.

Verificación OCI: Mediante memorando con Radicado # 2017037690⁷, la Subdirección de Talento Humano, comenta que “ninguna dependencia registró Planes de mejoramiento Individuales para el periodo 2016-2017”, debido a que no se presentaron hallazgos o resultados negativos en las calificaciones de los 118 Funcionarios de la entidad.

La OCI evidenció que la Subdirección de Talento Humano tiene registrado en el sistema de calidad el “INSTRUCTIVO PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL⁸” y el “FORMATO - PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL (PMI)⁹”, necesarios para informar, acompañar y realizar seguimiento a los funcionarios de carrera administrativa que deban presentar un plan de mejoramiento individual.

Observación: En la vigencia 2016-2017 no se presentaron hallazgos o resultados negativos en las calificaciones de los Funcionarios obligados a presentar Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Minas y Energía, a su vez la Subdirección de talento humano, cumple con informar a los funcionarios que deben realizar Plan de mejoramiento Individual de acuerdo a los Hallazgos encontrados en la Evaluación del Desempeño pero dado el caso no fue necesario remitir ninguna comunicación ni formato para que algún funcionario suscribiera un plan de mejoramiento.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que la Subdirección de Talento Humano “no notifique a los funcionarios que deben suscribir el Plan de mejoramiento Individual cuando se realicen hallazgos”, de acuerdo a lo verificado en la vigencia 2016-2017, no se materializo, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

8.1.1.5 EVALUACION DEFINITIVA PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIO.

Criterio Normativo: Acuerdo 137 de 2010, Artículo 8, literal, b) “Abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.”.

Riesgo Identificado por la OCI: “Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar en el plazo establecido la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera administrativa”.

⁷ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 09/06/2017

⁸https://sigme.minminas.gov.co/SIGME/modulodocumental/ModuloXML/formatoframes.asp?Vista=1&Nombre_Formato=&intTipoDoc=83&modulo=DO&IdDoc=9162&

⁹https://sigme.minminas.gov.co/SIGME/modulodocumental/ModuloXML/formatoframes.asp?Vista=1&Nombre_Formato=&intTipoDoc=82&modulo=DO&IdDoc=9154&

Control Identificado por la OCI: Realizar seguimiento al total de evaluaciones de desempeño realizadas del total de servidores de carrera administrativa frente a plazos establecidos.

Verificación OCI: En mesa de trabajo¹⁰, con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó la aplicación del control establecido al riesgo identificado “*Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera administrativa*”. La Subdirección de Talento Humano cuenta con una base de datos en Excel, donde registra y realiza seguimiento a la información de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción. Esta información es incorporada a medida que los evaluadores remiten los formatos debidamente diligenciados de los funcionarios con obligación de calificar. En la Vigencia 2016-2017 en la base de datos de Evaluación de Desempeño Laboral la información registrada corresponde a un total de 118 funcionarios del Ministerio de Minas y Energía que estaban Obligados a ser evaluados.

Observación: La Subdirección de Talento Humano informa oportunamente a los evaluadores y servidores públicos, sobre el plazo legalmente establecido para la realización de la evaluación del desempeño laboral de los empleados sujetos a calificación, la cual abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente y se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.”. Para la vigencia 2016-2017, el Ministerio de Minas y Energía calificó a la totalidad (118) de sus funcionarios de carrera administrativa.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que la Subdirección de Talento Humano “Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar en el plazo establecido la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera administrativa”, de acuerdo a lo verificado en la vigencia 2016-2017, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

8.1.1.6 Seguimiento Calificación Obtenida en la Evaluación de Desempeño

El Seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno, se basó en la toma de una muestra aleatoria utilizando un método de muestro No Estadístico, el cual permitió analizar, y verificar a 36 Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía, Obligados a ser evaluados en su desempeño y que se relacionan en la “*Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía 2016-2017*”, la cual forma parte integral del presente informe.

¹⁰ Realizada el 20 de Junio de 2017

En el análisis de los resultados de la “*Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía*”, se revisaron el total de factores de calificados como destacado y sobresaliente por servidor evaluado y se determinó el acceso a los citados niveles de acuerdo al siguiente criterio:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	
SOBRESALIENTE	1) Calificación entre el 95% y el 99% y cumplimiento mínimo de dos Factores. 2) Calificación del 100% y Cumplimiento mínimo de un Factor
DESTACADO	1) Calificación entre el 90% y el 100% sin Cumplimiento de Factores
SATISFACTORIO	1) Calificación entre el 66% y el 89%
NO SATISFACTORIO	1) Calificación menor o igual al 65%

Fuente: Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía 2016-2017

Los resultados de aplicar los criterios del nivel de cumplimiento en la “*Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía*”, permiten evidenciar lo siguiente:

- Ocho (8) Funcionarios no cumplieron con ningún Factor de cumplimiento, por lo cual no alcanzaron el nivel sobresaliente.
- Diez (10) Funcionarios cumplieron con un (1) Factor de cumplimiento alcanzando el nivel destacado.
- Un (1) Funcionario cumplió con dos (2) Factores alcanzando el nivel destacado.
- Tres (3) Funcionarios cumplieron con un (1) Factor alcanzando el nivel sobresaliente.
- Doce (12) Funcionarios cumplieron con dos (2) factores alcanzando el nivel Sobresaliente.
- Dos (2) Funcionarios cumplieron con tres (3) factores de Cumplimiento alcanzando el nivel Sobresaliente

Observación: De los 36 Funcionarios tomados de una muestra aleatoria e incluidos en la Matriz de Verificación de la Evaluación Del Desempeño del Ministerio de Minas y Energía 2016-2017 el 60% alcanzó el nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño, Es decir,

que 10 Funcionarios de los 35 Objeto de Estudio (tamaño de la muestra), no alcanzaron el nivel Sobresaliente en la Evaluación de Desempeño.

Oportunidad de Mejoramiento: La Subdirección de Talento Humano debe revisar y realizar la corrección de la calificación y del acceso al nivel sobresaliente de la Funcionaria SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH, debido a que obtuvo una calificación de 98% con cumplimiento de 2 factores y alcanzó el nivel destacado según la base de datos remitida por la Subdirección de Talento Humano¹¹ y de acuerdo al Nivel De cumplimiento que se encuentra incluido en el procedimiento de la Evaluación del Desempeño¹², cuando un funcionario obtiene una calificación entre el 95% y el 99% y cumple mínimo dos Factores, debe alcanzar el nivel sobresaliente y no el destacado.

Validación Subdirección de Talento Humano: En mesa de trabajo¹³ y mediante correo electrónico del 06/07/2017, la Subdirección de Talento Humano dijo: *“Revisada la Evaluación de Desempeño Laboral de la funcionaria SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH, se verificó que obtuvo una calificación de 98% con cumplimiento de 2 factores, y alcanzó el nivel sobresaliente, de manera que se procedió a realizar la corrección en la base de datos, donde por error involuntario de digitación se había ubicado en nivel destacado”*.

Comentario OCI: La OCI validó la información suministrada por la Subdirección de Talento Humano y verificó en la carpeta de la funcionaria SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH, los argumentos y evidencias presentados, evidenciando que la situación observada fue corregida. Por lo anterior y teniendo en cuenta que la oportunidad de mejora fue implementada en la revisión del informe preliminar, se retira la oportunidad de mejora formulada

10. SISTEMA DE CALIDAD

Criterio Normativo: Numeral 4.1 de la Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000: 2009, **“REQUISITOS GENERALES**. *La entidad debe establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad y mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y efectividad, de acuerdo con los requisitos de esta norma; este Sistema incluye de manera integral todos los procesos de la entidad que le permiten cumplir su función.(..)*

La entidad debe:

a) *determinar los procesos que le permiten cumplir la función que se le ha asignado, (...)*.
 Numeral 5.5.1. *“Responsabilidad y autoridad. La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades están definidas y son comunicadas dentro de la entidad.”*

¹¹ Remitida el 14 de Junio de 2017

¹² Sistema de Gestión de la Calidad, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015

¹³ Realizada el 05/07/2017

Numeral 8.2.3 “Seguimiento y medición de los procesos. La entidad debe aplicar métodos apropiados para el seguimiento de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad, y cuando sea posible, su medición. Estos métodos deben demostrar la capacidad de los procesos para alcanzar los resultados planificados (eficacia) así como el manejo de los recursos disponibles (eficiencia).

El seguimiento y la medición del impacto (efectividad) de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados pueden realizarse por proceso, por conjunto de procesos o en forma global para el Sistema.

Como resultado del seguimiento de la medición y seguimiento de los procesos, deben llevarse a cabo correcciones, acciones preventivas y/o correctivas, según sea conveniente.

NOTA 1 Para el seguimiento y la medición de los procesos se pueden emplear métodos como indicadores, encuestas, seguimiento al avance de los proyectos y cronogramas entre otros.

Los métodos de seguimiento y medición deben facilitar el seguimiento por parte de los clientes y las partes interesadas, y los resultados pertinentes deben estar disponibles y ser difundidos de manera permanente en las páginas electrónicas, cuando se cuente con ellas u otros medios con los que se cuente (...).”

Manual Técnico del MECI para el Estado Colombiano, 2.1 Componente Autoevaluación Institucional. “Es aquel componente que le permite a cada responsable del proceso, programas y/o proyectos y sus funcionarios medir la efectividad de sus controles y los resultados de la gestión en tiempo real, verificando su capacidad para cumplir las metas y los resultados a su cargo y tomar las medidas correctivas que sean necesarias para el cumplimiento de los objetivos previstos por la entidad. La autoevaluación se convierte en un proceso periódico, en el cual participarán los servidores que dirigen y ejecutan los procesos, programas y/o proyectos, según el grado de responsabilidad y autoridad para su operación y toma como base los criterios de evaluación incluidos en la definición de cada uno de los elementos del control interno, así como la existencia de controles que se dan en forma espontánea en la ejecución de las operaciones y en la toma de decisiones. Una vez efectuado el diseño e implementación de los elementos orientados a controlar los procesos de la entidad, deberá emprenderse en forma paralela el diseño e implementación de los mecanismos de verificación que permitan determinar la eficiencia y eficacia de los controles, el logro de los resultados de cada proceso y el buen desempeño de los servidores que llevan a cabo la ejecución de las operaciones (...).”

9.1.1 Definición de procedimientos y responsabilidad en el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño en el MME

Riesgo Identificado por la OCI: “Que no se cuenten con determinados procedimientos y responsabilidades para desarrollar las funciones asignadas”.

Control Identificado por la OCI: Verificar procedimientos documentados.

Verificación OCI: Consultado el Mapa de Procesos del Ministerio de Minas y Energía, publicado en la página Web del Ministerio de Minas y Energía y en aplicativo SIGME¹⁴, se evidenció que en el proceso denominado “Gestión del Talento Humano”, la Subdirección de Talento Humano”, tiene el *Procedimiento evaluación del Desempeño laboral*, identificado en sistema de calidad con el código TH-P-09, versión. V-2 del 10 de Junio de 2015¹⁵

El objetivo de este procedimiento es el de “*Verificar el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, según la normatividad vigente*”.

La OCI mediante mesa de trabajo¹⁶, realizada con la funcionaria Marlén Mendieta González, designada por la Subdirección de Talento Humano verificó el desarrollo de este procedimiento observando lo siguiente:

9.1.2 Planeación de la Evaluación¹⁷

Criterio Normativo: Conforme con el “Procedimiento Evaluación de Desempeño”¹⁸ el desarrollo de la evaluación de desempeño se inicia con la revisión por parte de la Subdirección de Talento Humano de las normas vigentes, se prepara la actualización de la “Guía de Evaluación de Desempeño” y luego se publican las normas, la guía y los formatos vigentes en el SIGME.

Riesgo Identificado por la OCI: Que las evaluaciones del desempeño laboral no se realicen conforme a las normas vigentes.

Control Identificado por la OCI: Revisar y actualizar los procedimientos de la evaluación de desempeño de acuerdo a las novedades normativas, divulgándolos oportunamente.

¹⁴ El 14 de junio de 2017

¹⁵ <https://sigme.minminas.gov.co/SIGME/ModuloDocumental/Documentos/Radicado/CD%20-%20Procedimiento/2015/6/10/P-Evaluacion%20Desempe%20D1o%20mayo-195282015114204%20AM%20%282%29.pdf>

¹⁶ Realizada el 20 de Junio de 2017

¹⁷ Sistema de Gestión de la Calidad, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015.

¹⁸ Sistema de Gestión de la Calidad, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015.

La planeación del Proceso de realización de Evaluación del Desempeño se inicia con la revisión, actualización y socialización de la normatividad vigente para la evaluación de desempeño laboral

Verificación OCI: En mesa de trabajo¹⁹, con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó y se indagó acerca del cumplimiento de las actividades de actualización y publicación de la Guía, las normas y formatos vigentes de la Evaluación de Desempeño en la intranet del Ministerio. Como respuesta, la Subdirección de Talento Humano comentó: *“...El procedimiento se fundamenta en la aplicación de los acuerdos 137 y 138 de 2010 y demás normas que rigen el tema y su desarrollo, se inicia con la revisión de las normas y formatos vigentes, si existen novedades se informa a los evaluadores y evaluados sobre los ajustes o cambios”...*

Revisada la página web interna del Ministerio de Minas y Energía, en lo que respecta a la información producida por la Subdirección de Talento Humano en el link Evaluación de Desempeño se encuentra publicada la normatividad vigente (Acuerdo 001 de 2009, Acuerdo 137 de 2010, Acuerdo 138 de 2010, Ley 909 de 2004, Resolución 4 0139 de febrero de 2015, sobre el Nivel sobresaliente de Ministerio. Es de anotar que a partir de la vigencia 2017-2018 esta normatividad será derogada por el acuerdo 565 el cual entró en vigencia el 25/01/2016 y que en su párrafo transitorio del artículo 57 dicta: *“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”.*

La Subdirección de Talento Humano cumple con las tareas de revisar, y actualizar las normas que rigen la Evaluación de Desempeño y las socializa a través de la publicación en la Página Web del Ministerio de Minas y Energía.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que la Subdirección de Talento Humano “Que las evaluaciones del desempeño laboral no se realicen conforme a las normas vigentes”, de acuerdo a lo verificado en la vigencia 2016-2017, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

Se establece que la gestión de la Subdirección de Talento Humano frente a la revisión, actualización y socialización de la normatividad vigente para la evaluación del desempeño, fue **Efectiva**.

9.1.3 Informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral

¹⁹ Realizada el 20 de Junio de 2017

Criterio Normativo: Esta obligación corresponde de acuerdo a lo estipulado en el Acuerdo 137 de 2010, artículo 5°. **RESPONSABLES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** “...Los siguientes son los responsables y sus obligaciones frente al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño: “...5.4.Unidades de Personal. Numeral 3. “Suministrar oportunamente los formularios, que hacen parte integral del presente Acuerdo, así como los documentos y demás apoyos que sean necesarios para proceder a la evaluación del desempeño laboral de los servidores.”.

Riesgo Identificado por la OCI: Que al evaluador no se le informe de la obligación de realizar la evaluación de desempeño laboral en los formatos y plazos legalmente establecidos.

Control Identificado por la OCI: Enviar comunicaciones a los evaluadores informando los plazos y formatos para efectuar las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos sujetos a calificar.

Verificación OCI: En mesa de trabajo²⁰, con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó el informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral. La Subdirección de Talento Humano informó: “...*Teniendo en cuenta las fechas estipuladas para las evaluaciones la Subdirección elabora y envía la circular a los evaluadores y evaluados informando los plazos legalmente establecidos para efectuar la Evaluación del desempeño...*”

La Subdirección de Talento Humano realizó la circular 4-003 del 24 de Enero de 2016, enviada a los evaluadores y evaluados para efectos de tramitar la evaluación final de desempeño laboral, para el periodo 2016 - 2017. En la misma, informa que la fecha de remisión de los formatos debidamente diligenciados por parte de los evaluadores es hasta el 27 de Febrero de 2016 y así mismo recuerda la obligación de fijar los compromisos laborales para el próximo periodo a evaluar y enuncia la normatividad vigente a aplicar.

Se logró evidenciar que la Subdirección de Talento Humano informa oportunamente a los evaluadores y servidores públicos, sobre el plazo legalmente establecido para la realización de la evaluación del desempeño laboral de los empleados sujetos a calificación.²¹

Lo anterior indica, que el riesgo inherente que el evaluador no tenga conocimiento de la obligación de realizar la evaluación de desempeño laboral en los plazos y formatos legalmente establecidos, en la vigencia 2016-2017, no se ha materializado, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es **Eficiente**.

²⁰ Realizada el 20 de Junio de 2016

²¹ Según Acuerdo 137 de 2010, artículo 5°, 5.4.Unidades de Personal. Numeral 3

Se establece que la gestión de la Subdirección de Talento Humano frente a la actividad de informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral fue **Efectiva**.

9.1.4 Ejecución de las Evaluaciones

Criterio Normativo: Los evaluadores deben realizar la evaluación anual o definitiva de acuerdo a lo estipulado en el Acuerdo 137 de 2010, el cual establece en su artículo 8º, numeral 8.1, literal, b) lo siguiente: “Evaluación Anual u Ordinaria: La evaluación anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el veintisiete (27) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.”

Riesgo Identificado por la OCI: Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar la evaluación del desempeño de todos los empleados de Carrera Administrativa.

Control Identificado por la OCI: Realizar seguimiento por dependencias en la base de datos de la evaluación de desempeño, del número de evaluaciones recibidas frente a total de funcionarios inscritos en carrera administrativa.

Verificación OCI: En mesa de trabajo²², con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó la aplicación del control establecido al riesgo identificado “*Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera*”.

La Subdirección de Talento Humano cuenta con una base de datos en Excel, donde registra y realiza seguimiento a la información de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa. Esta información es incorporada a medida que los evaluadores remiten los formatos debidamente diligenciados de los funcionarios con obligación de calificar.²³

La OCI logró evidenciar que todos los funcionarios de carrera administrativa del Ministerio de Minas y Energía fueron evaluados en la vigencia 2016-2017.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar la Evaluación del Desempeño de todos los empleados de carrera administrativa en la vigencia 2016-2017, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

²² Realizada el 20 de junio de 2015

²³ Observado en base de datos de la Subdirección de Talento Humano remitida mediante correo electrónico del 14 de Junio de 2017.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que la Subdirección de Talento Humano no realice “*seguimiento por dependencias en la base de datos de la evaluación de desempeño, del número de evaluaciones recibidas frente a total de funcionarios inscritos en carrera administrativa*”, no se materializo, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

Se establece que la gestión de la Subdirección de Talento Humano frente a la actividad de realizar las evaluaciones de desempeño de todos los empleados en la vigencia 2016-2017.

11. Seguimiento Oportunidades de Mejoramiento.

Criterio Normativo: De conformidad con el *Procedimiento Mejora Continua*, Código AG-P-04, versión: 7 del 14 de marzo de 2014, la dependencia responsable del proceso, debe realizar corrección o formular acción de mejora, previo análisis del hallazgo y las posibles causas.

Riesgo Identificado por la OCI²⁴: Que no se aplique el Procedimiento Mejora Continua, Código AG-P-04, del Sistema de Gestión de la Calidad, respecto de la formulación de acción de mejora.

Que no se acoja la oportunidad de mejoramiento planteada por la Oficina de Control Interno, para el mejoramiento continuo del proceso.

Control Identificado por la OCI²⁵. Aplicar procedimiento.

Verificación OCI: Como producto de la Evaluación Interna Independiente realizada al “Cumplimiento al Sistema Tipo Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía” a cargo de la Subdirección de Talento Humano en la vigencia 2017, la Oficina de Control Interno formuló las observaciones y oportunidades de Mejoramiento²⁶ del caso. El respectivo informe fue socializado al Ministro y al Secretario General mediante radicado 2016073517 del 31 de octubre de 2016 y 20160073516 del 30 de octubre del mismo año,

La OCI, verificó mediante evidencias presentadas por el área dueña del proceso, la aplicación del Procedimiento Mejora Continua, Código AG-P-04, del Sistema de Gestión de la Calidad, respecto de la formulación de acción de mejora y la implementación de la

²⁴ Teniendo en cuenta que en el Mapa de Riesgos del proceso “Administración del Sistema Integrado de Gestión”, no se encuentra identificado riesgo respecto de la no utilización de los formatos establecidos en el Sistema de Gestión de la Calidad, la OCI procedió a establecerlo, con miras a su análisis y valoración.

²⁵ Con base en el riesgo identificado por la OCI, se procedió a establecer un control para la mitigación del riesgo planteado, con miras a analizarlo y determinar su efectividad.

²⁶ Oportunidad de mejoramiento relacionada en el informe 045-2016

oportunidad de mejoramiento planteada por la Oficina de Control Interno, para el mejoramiento continuo del proceso, los resultados se muestran a continuación.

<p>10.1 Oportunidad de Mejoramiento Inf 045-2016</p>	<p>La Subdirección de Talento Humano debe atender los requerimientos de la Oficina de Control Interno dentro del término establecido por ésta, facilitando la información necesaria para hacer las auditorías y seguimientos, y de ésta manera contribuir con el cumplimiento del Programa Anual de Auditoría Interna de Gestión Independiente formulado por la OCI, y con la función legal establecida a la OCI en el Decreto 0381 de 2012.</p>
<p>Verificación OCI</p>	<p>la OCI mediante Radicado #2017031907 y en correo Electrónico del día 07/06/2017 solicitó a la Subdirección de Talento Humano, la información con Relación con los Funcionarios obligados a ser evaluados, especificando dependencia, cargo y la calificación obtenida en el periodo comprendido entre el 01-Feb-2016 al 31-Ene-2017; Relación Funcionarios que quedaron pendientes y debían ser evaluados.(Si se presentó algún caso); Informe presentado a la alta dirección con respecto a los resultados y calificaciones obtenidas por los funcionarios, en el periodo comprendido entre el 01-Feb-2016 al 31-Ene-2017; Suministrar Planes de Mejoramiento Individuales presentados por los Funcionarios, con ocasión de los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño y Seguimiento a Oportunidades de Mejoramiento. La Subdirección de Talento Humano mediante Rad. #201703769 remitió, la información solicitada dentro del plazo estipulado para tal fin.</p>
<p>Observación OCI</p>	<p>La Subdirección de Talento Humano mediante Rad. #2017037690 remitió, la información solicitada por la OCI mediante Radicado #2017031907 y en correo Electrónico del día 07/06/2017, dentro del plazo estipulado para tal fin.</p>
<p>Calificación del Riesgo</p>	<p>Lo anterior indica, que el riesgo de <i>“que no se acoja la observación planteada por la Oficina de Control Interno, para el mejoramiento continuo del proceso”</i>, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva.</p>

<p>10.2 Oportunidad de Mejoramiento Inf 045-2016</p>	<p>La Subdirección de Talento Humano debe remitir el memorando de suscripción del Plan de mejoramiento del Funcionario JAIRO DE JESÚS CADAVID CATRILLÓN para que haga parte de este informe</p>
<p>Verificación OCI</p>	<p>Mediante Correo electrónico²⁷, enviado por la Subdirección de Talento Humano, fueron remitidos a esta Oficina los 4 Planes de mejoramientos que fueron suscritos para el periodo 2015 -2016 con ocasión de los resultados y hallazgos obtenidos en la Evaluación del Desempeño</p> <p>La Subdirección de Talento Humano cuenta con las comunicaciones y los formatos necesarios para informar, acompañar y realizar seguimiento a los funcionarios de carrera administrativa que deban presentar un plan de mejoramiento individual.</p> <p>Los Planes de mejoramiento suscritos en el periodo 2015 – 2016, pertenecen a los funcionarios: GLORIA LILIANA CORREDOR BERNÁL, EDILMA CASTELLANOS TORRES y NELSON EMIRO NOGUERA MOYA, quienes recibieron sus respectivas notificaciones por parte de la Subdirección de Talento humano por medio de los Memorandos #:2015071468, 2015071507 y 2015071476 respectivamente. En el caso del funcionario JAIRO DE JESÚS CADAVID CATRILLÓN, solo se recibió como evidencia por parte de la Subdirección de Talento Humano el Plan de mejoramiento Individual, sin comunicación informativa de suscripción del Plan de mejoramiento.</p>
<p>Observación OCI</p>	<p>La OCI evidenció que a Septiembre 23 de 2016, la Subdirección de Talento Humano, cumple con informar a los funcionarios que deben realizar Plan de mejoramiento Individual de acuerdo a los Hallazgos encontrados en la Evaluación del Desempeño; La Subdirección de Talento Humano debe remitir el memorando de suscripción del Plan de mejoramiento del Funcionario JAIRO DE JESÚS CADAVID CASTRILLÓN para que haga parte de este informe</p>
<p>Calificación del Riesgo</p>	<p>Lo anterior indica, que el riesgo de <i>“que no se acoja la observación planteada por la Oficina de Control Interno, para el mejoramiento continuo del proceso”</i>, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue eficiente y que la gestión fue Efectiva.</p>

²⁷ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 23/06/2016

<p>10.3 Oportunidad de Mejoramiento Inf 045-2016</p>	<p>La Subdirección de Talento Humano debe remitir al Grupo de Control Interno disciplinario, el listado de los funcionarios que recibieron la calificación Minina Satisfactoria, para iniciar el proceso de investigación disciplinaria, de acuerdo a lo estipulado en el acuerdo 137 de 2010 Artículo literal 5.6 numeral 5 <i>"Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria."</i></p>
<p>Verificación OCI</p>	<p>Mediante Correo electrónico²⁸, la Subdirección de Talento Humano, contestó lo siguiente: <i>"En relación al requerimiento 3 le informo que, los funcionarios que no remitieron evaluación definitiva recibieron la calificación mínima satisfactoria (66%) atendiendo las disposiciones del Acuerdo 137 de 2010, artículo 5 numeral 5.6 "5. Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo (...)"</i></p> <p>Se realizó la solicitud al Grupo de Control Interno Disciplinario, del memorando remitido donde la Subdirección de Talento Humano envía el listado de los funcionarios que no fueron evaluados en el periodo 1 de febrero 2015 al 31 de enero 2016 para iniciar la investigación disciplinaria²⁹</p>
<p>Observación OCI</p>	<p>La OCI logró evidenciar que fue subsanado el hallazgo, verificando que La Subdirección de Talento Humano remitió mediante memorando con radicado #2016079416 del 24/11/2016, al Grupo de Control interno disciplinario, la comunicación que fue remitida a la secretaria General, con Radicado #2016075795 del 09/11/2016, indicando el incumplimiento al proceso de la evaluación del desempeño del Funcionario LUIS ALFONSO RODRIGUEZ, Auxiliar administrativo de la Dirección de Hidrocarburos.</p>

12. RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS

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

²⁸ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 23/06/2016

²⁹ Correo Electrónico enviado el 27/09/2016

VARIABLE ANALIZADA		Control Eficiente	Valoración del Riesgo (Materialización)	Gestión Efectiva
1	8,1,1,1 Responsables En la Evaluación de Desempeño Laboral.	SI	BAJO	SI
2	8,1,1,2 Presentación de Informes de resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral.	SI	BAJO	SI
3	8,1,1,3 Concertación de Compromisos Comportamentales.	SI	BAJO	SI
4	8,1,1,4 Planes de Mejoramiento	SI	BAJO	SI
5	8,1,1,5 Evaluación Definitiva para el Periodo Anual u Ordinario.	SI	BAJO	SI
6	8.1,1,6 Seguimiento Calificación Evaluación del Desempeño.	SI	BAJO	SI
7	9.1,1 Definición de procedimientos y responsabilidad en el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño en el MME.	SI	BAJO	SI
8	9,1,2 Planeación de la Evaluación.	SI	BAJO	SI
9	9,1,3 Informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral.	SI	BAJO	SI
10	9,1,4 Ejecución de las Evaluaciones	SI	BAJO	SI
11	10,1 Seguimiento Oportunidad de Mejoramiento Informe 045-2016	SI	BAJO	SI
12	10,2 Seguimiento Oportunidad de Mejoramiento Informe 045-2016	SI	BAJO	SI
13	10,3 Seguimiento Oportunidad de Mejoramiento Informe 045-2016	SI	BAJO	SI

13. FIRMAS


INGRID CECILIA ESPINOSA SANCHEZ
 Jefe Oficina de Control Interno


REZZAN LEONARDO CHAMORRO GOMEZ
 Contratista Oficina de Control Interno

14. ANEXO “Matriz Verificación Cumplimiento Evaluación del Desempeño MME”

“Matriz de Verificación Cumplimiento Evaluación del Desempeño

NOMBRE	CARGO	COD	GRADO	DEPENDENCIA	FACTORES	CALIFICACION
ALVAREZ BARRERA ALVARO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	23	Grupo de servicios administrativos	0	96
ARCE JUAN CARLOS	ASESOR	10	10	Grupo de tecnología de información y comunicación	0	95
AYALA MENDEZ PEDRO IGNACIO	CONDUCTOR MECANICO	13	13	Grupo de servicios administrativos	0	95
SANCHEZ SANCHEZ OSCAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	15	Grupo de tecnología de información y comunicación	1	95
SANCHEZ SIERRA ANGELA ROCIO	TECNICO ADMINISTRATIVO	18	18	Dirección de Hidrocarburos	1	98
SIERRA TOVAR CLAUDIA JANETH	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	18	Grupo de presupuesto	2	98
CASTELLANOS TORRES EDILMA	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	16	Grupo de gestión contractual	0	98
CASTILLO TORRES VIDAL VICENTE	CONDUCTOR MECANICO	13	13	Grupo de servicios administrativos	0	96
CIFUENTES CALDERON CESAR JULIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16	16	Grupo de gestión contractual	0	100
QUIÑONES IBARRA SEGUNDO PARMENIDES	TECNICO OPERATIVO	14	14	Dirección de Hidrocarburos	1	96
RAMIREZ ROMERO DOLLY IVON	TECNICO	16	16	Grupo de participación y servicio al ciudadano	1	99
RODRIGUEZ BEDOYA JORGE ADRIAN	TECNICO ADMINISTRATIVO	18	18	Subdirección de Talento Humano	1	94
HIGUERA BARRERA LUIS ALFREDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	15	Dirección de Energía Eléctrica	1	97
MACANA LOPEZ HENRY	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	16	Grupo de gestión financiera y contable	1	99
MORENO BARRERA JORGE ALIRIO	CONDUCTOR MECANICO	13	13	Grupo de servicios administrativos	0	96
ORTIZ TOVAR JORGE ALIRIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	G2	10	Subdirección Adminsitrativa y Financiera	1	98
PARRA LOZANO JUAN PABLO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	15	15	Grupo de Asuntos Nucleares	1	98
PEDROZA MOGOLLON MIGUEL ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	16	16	Grupo de gestión contractual	1	99
AGUILAR ARBOLEDA JULIAN FELIPE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	23	Subdirección de Talento Humano	2	97
ALFONSO ARIAS MIGUEL ANGEL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	23	Dirección de Formalización Minera	2	100
ALVARADO SANCHEZ LUZ GLADYS	SECRETARIO EJECUTIVO	16	16	Grupo de servicios administrativos	2	100
APONTE GUTIERREZ DAVID	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	23	Dirección de Energía Eléctrica	3	99
BELTRAN AROS MARIA ELFI	SECRETARIO EJECUTIVO	24	24	Subdirección de Talento Humano	3	98
BELTRAN BELTRAN MIGUEL DARIO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	19	Grupo de gestión financiera y contable	2	99
BOTERO COFLES NANCY	TECNICO ADMINISTRATIVO	17	17	Subdirección de Talento Humano	2	99
BUSTAMANTE ORTEGA PLINIO ENRIQUE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	23	23	Dirección de Minería Empresarial	1	100

TORRES REYES ROSA LUCRECIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	19	Grupo de Asuntos Nucleares	2	100
VILLAMIL ROZO LINA DOLORES	SECRETARIO EJECUTIVO	19	19	Grupo de Jurisdicción Coactiva	1	100
VILLARREAL RAMIREZ CARMEN EMILIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	12	Dirección de Hidrocarburos	2	98
RODRIGUEZ MONTEALEGRE JUAN ESTEBAN	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	17	17	Grupo de gestión financiera y contable	2	99
RODRIGUEZ QUIMBAY JOSE ALEJANDRO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	12	12	Dirección de Hidrocarburos	2	98
ROJAS YEPES LUZ MIREYA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21	21	Oficina Asesora de Jurídica	1	100
ROMERO GARZON EDDY AUGUSTO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21	21	Subdirección Administrativa y financiera	2	98
ROMERO RUIZ DIOSELINA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	13	13	Grupo de tecnología de información y comunicación	2	98
PEREZ CARDONA HECTOR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	19	19	Oficina de Asuntos ambientales y sociales	2	100
PEREZ FERNANDEZ LIGIA ESPERANZA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	21	21	Dirección de Minería Empresarial	0	19,69

o Ministerio de Minas y Energía 2016 -2017"

ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE	reposa en la carpeta los compromisos y la evaluacion?		calificaciòn carpeta	
DESTACADO	SI	SI	SI	96
DESTACADO	SI	SI	SI	95
DESTACADO	SI	SI	SI	95
DESTACADO	SI	SI	SI	95
DESTACADO	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
DESTACADO	SI	SI	SI	98
DESTACADO	SI	SI	SI	96
DESTACADO	SI	SI	SI	100
DESTACADO	SI	SI	SI	96
DESTACADO	SI	SI	SI	99
DESTACADO	SI	SI	SI	94
DESTACADO	SI	SI	SI	97
DESTACADO	SI	SI	SI	99
DESTACADO	SI	SI	SI	96
DESTACADO	SI	SI	SI	98
DESTACADO	SI	SI	SI	98
DESTACADO	SI	SI	SI	99
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	97
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	99
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	99
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	99
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100

FECHA SEGÚN MEMO TH PARA PRESENTAR CONCERTACION	FECHA SEGÚN MEMO DEPENDENCIA EN QUE PRESENTO CONCERTACION	CUMPLIO O NO CUMPLIO
28/02/2017	03/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	08/02/2016	Si
28/02/2017	24/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	10/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	05/02/2016	Si
28/02/2017	16/02/2016	Si
28/02/2017	18/02/2016	Si
28/02/2017	10/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	16/02/2016	Si
28/02/2017	15/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	16/02/2016	Si
28/02/2017	08/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si

SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	99
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	98
SOBRESALIENTE	SI	SI	SI	100
RETIRO	SI	SI	SI	19,69

28/02/2017	23/02/2016	Si
28/02/2017	10/02/2016	Si
28/02/2017	11/02/2016	Si
28/02/2017	12/02/2016	Si
28/02/2017	10/02/2016	Si
28/02/2017	16/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	08/02/2016	Si
28/02/2017	01/02/2016	Si
28/02/2017	08/02/2016	Si