

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

**AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL  
DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA**

**CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE DICIEMBRE 31 DE 2016  
GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS**

BOGOTÁ D.C., ENERO DE 2017

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. CLIENTES.....	3
4. EQUIPO DE TRABAJO.....	3
5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA.....	3
6. METODOLOGÍA .....	6
6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO.....	7
6.2. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN .....	7
7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN .....	8
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA .....	8
8.1. ESTADO DE INDICADORES.....	8
8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION.....	8
8.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN.....	8
8.4. OBSERVACIONES .....	9
8.5. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO GENERALES.....	9
9. FIRMAS.....	10

## AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE DICIEMBRE 31 DE 2016 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

### 1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría de Gestión consistió en verificar y determinar el cumplimiento del Plan de Acción del Grupo de Servicios Administrativos, con base en los avances reportados en el aplicativo SIGME, y los documentos que evidencian la gestión de esta área organizacional del Ministerio de Minas y Energía.

### 2. ALCANCE

Establecer la gestión efectuada por el Grupo de Servicios Administrativos, que determine el cumplimiento de los Indicadores de Gestión formulados en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a diciembre 31 de 2016.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría de Gestión son el Ministro, la Oficina de Planeación y Gestión Internacional y el Grupo de Servicios Administrativos, así como la ciudadanía en general<sup>1</sup>.

### 4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría y Olga Lucia Baquero Ortega, Profesional Especializado Oficina de Control Interno, quien ejecutó la Auditoría.

### 5. CRITERIOS DE LA AUDITORÍA

- Literal e) del Artículo 12 de la Ley 87 de 1993.

Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes:  
*“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”.*

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

- Literal d), Parágrafo del Decreto 2145 de 1999.

*“La Oficina de Control Interno o quien haga sus veces: Evalúa el proceso de planeación, en toda su extensión; implica, entre otras cosas y con base en los resultados obtenidos en la aplicación de los indicadores definidos, un análisis objetivo de aquellas variables y/o factores que se consideren influyentes en los resultados logrados o en el desvío de los avances. La identificación de estas variables, su comportamiento y su respectivo análisis permite que la formulación de las recomendaciones de ajuste o mejoramiento al proceso, se realice sobre soportes y criterios válidos y visibles fortaleciendo así la función asesora de estas oficinas”.*

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

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

- Artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015 [Artículo 52 del Decreto 1227 de 2005]

*“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales”.*

- Párrafos 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005<sup>2</sup>

*“Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.*

---

<sup>2</sup> Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial. "Evaluación institucional por dependencias en cumplimiento de la Ley 909 de 2004"

*“El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno”.*

*“La Evaluación Institucional a que se refiere la presente circular será anual y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia, de manera tal que se entienda como parte integrante del Informe Ejecutivo Anual de Evaluación del Sistema de Control Interno, que debe remitir el Jefe de la Oficina de Control Interno, Auditor Interno, Asesor o quién haga sus veces a los Representantes Legales y Jefes de las Entidades y Organismos del Estado a más tardar el 30 de Enero de cada año, conforme a lo establecido en el literal e) del artículo 8 del Decreto 2145 de 1999, concordante con el artículo 2 del Decreto 2539 de 2000”.*

- Literal f), Numeral 4.1 del Artículo 4 y Numeral 5.9 del Artículo 5 del Acuerdo 137 de 2010, Comisión Nacional del Servicio Civil<sup>3</sup>.

*“Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias. Se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.*

*Cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si esta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo.*

*Para ello, se tomará como criterio de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual, la evaluación institucional a la gestión de las áreas o dependencias que efectúe la Oficina de Control Interno o quienes hagan sus veces, la cual se basa en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por*

<sup>3</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

*dependencias, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces, de acuerdo con lo señalado en el inciso 2 del artículo 39 de la Ley 909 de 2004”.*

*“Oficina de Control Interno. Remitir el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por áreas o dependencias de la entidad para que sean tomadas como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores”.*

- Acuerdo 565 de 2016<sup>4</sup>., Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de prueba”.*

*Artículo 8, numeral 3, del Acuerdo 565 de 2016, La Oficina de Control Interno debe;*  
*“a) Poner bajo conocimiento de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año, de acuerdo con los requerimientos para la concertación de los compromisos laborales, las cuales serán referente obligatorio en el Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.*

*b) Poner bajo conocimiento de los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral la información del avance logrado por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas, para que los evaluadores puedan efectuar el seguimiento a los evaluados en sus compromisos laborales.”*

*Artículo 57°. VIGENCIA. El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de la CNSC de 19 de enero de 2016, entra en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial y rige para todas las entidades a partir del periodo anual u ordinario de Evaluación del Desempeño Laboral que inicia el 1° de febrero de 2017, fecha a partir de la cual quedarán derogados los Acuerdos Nos. 137 de 2010, 176 de 2012, 294 de 2012 y 561 de 2016 expedidos por la CNSC , y demás disposiciones que le sean contrarias.*

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

- Resolución 4 0089 del 29 de enero de 2016, *por la cual se adopta el Plan de Acción del Ministerio de Minas y Energía para el año 2016.*

## 6. METODOLOGÍA

<sup>4</sup> Comisión Nacional del Servicio Civil. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

La Auditoría se realizó mediante solicitud de información, verificación documental, con la finalidad de determinar su cumplimiento frente a lo programado y reportado.

## 6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO

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

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

**Bajo:** Se refiere a que el tópico analizado muestra un grado de desarrollo importante y aporta de manera sustancial al logro de los objetivos. De manera no significativa, presenta algunas dificultades, pero los resultados finales se obtienen sin mayor contratiempo. *No presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Verde**]

**Mediano:** Es cuando el tópico analizado muestra un grado de desarrollo. Su aporte al logro de los objetivos no es sustancial y presenta dificultades operativas que retrasan la ejecución de las metas previstas. *Presenta algún grado de Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Amarillo**]

**Alto:** Significa que el tópico muestra un desarrollo, pero su funcionamiento causa problemas para la normal ejecución de la gestión. Si bien no impide el logro de los resultados, los retrasa de manera importante y sólo se obtienen de manera parcial. *Presenta Materialización de Riesgo* respecto del cumplimiento normativo y del procedimiento establecido. [Se identifica con el color **Rojo**]

## 6.2. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN

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

**Gestión Efectiva:** Cuando la acción realizada condujo al logro de los resultados programados, a la observancia normativa o al cumplimiento del procedimiento

establecido, a través del uso óptimo de los recursos utilizados<sup>5</sup>, la no materialización del riesgo inherente o la eficiencia del control.

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

La medición del nivel del riesgo de ejecución y la efectividad de la gestión, se determinó con base en el logro de los indicadores programados, a 31 de diciembre de 2015, así:

## 7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN

Durante la ejecución de la Auditoría de Gestión, no se presentaron situaciones y contingencias.

## 8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

### 8.1. ESTADO DE INDICADORES

El análisis, verificación y validación de los indicadores descritos en el Plan de Acción de la Dirección del Grupo de Servicios Administrativos, con corte a 31 de diciembre de 2016, se encuentran registrados en el Anexo “Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción a Diciembre de 2016”, el cual hace parte integral del presente informe.

### 8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION

Se establece que la ejecución del Plan de Acción del Grupo de Servicios Administrativos, a 31 de diciembre de 2016, fue del **92.44%** de conformidad con lo verificado, y no del **95.44%** como fue reportado en el Aplicativo SIGME por el área organizacional responsable.

### 8.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN

De conformidad con el resultado de la Auditoría de Gestión hecha por la Oficina de Control Interno al Grupo de Servicios Administrativos, donde se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción, con corte a 31 de diciembre de 2016, donde se consideraron las evidencias suministradas en el

---

<sup>5</sup> Desde el punto de vista de la Economía, definida como la ausencia de desperdicio en la obtención de un resultado determinado. Glosario DAFP, del 6 de marzo de 2012.



portafolio de evidencias, se establece que la calificación del *Componente de Evaluación de Gestión* es **92.44%**.

Es pertinente tener en cuenta que esta calificación es dada por la Oficina de Control Interno, en ejercicio de la aplicación del Numeral 3 del Artículo 17 y al Parágrafo Transitorio del Artículo 57<sup>6</sup> del Acuerdo 565 de 2016, por lo cual, la calificación dada es un punto de referencia para la Evaluación del Desempeño Laboral.

#### 8.4. OBSERVACIONES

El Plan de Acción a 31 de diciembre de 2016, reportado en el Aplicativo SIGME módulo Planeación, respecto del Grupo de Servicios Administrativos, en la columna de “*Avance Ajustado*” reporta una ejecución del **95.44%** no obstante, la ejecución de los dos (2) objetivos con que cuenta esta dependencia, presenta un avance del **92.44%**, reportado en la columna de “*Avance Objetivo*”, lo cual es inconsistente y genera incertidumbre respecto de la información reportada.

#### 8.5. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO GENERALES

1. Revisar el diseño y aplicación de la fórmulas establecidas por la firma desarrolladora del Software, del aplicativo SIGME - Módulo Planeación respecto de la variable “*Avance Ajustado*” del Plan de Acción, toda vez que los resultados consignados en el aplicativo, no están alineados con la fórmula establecida:  $\sum [(Avance Objetivo \times Ponderación Objetivo)]$ .
2. Verificar la operatividad del Sistema SIGME – Módulo Planeación, donde se administra la Automatización del Proceso “*Plan de Acción*” de la entidad, respecto a que debe permitir a las áreas organizacionales el cargue de las evidencias que respaldan lo reportado en el “Detalle de Avance” por trimestre. Es decir, que si el Sistema lo permite, se adjunten los documentos respectivos, atendiendo los lineamientos de Usabilidad dados por la Estrategia de Gobierno en Línea de Min TIC. El registro de evidencias facilitará la consulta de los soportes y registro de la trazabilidad de la gestión efectuada por los responsables de su cumplimiento.
3. Consultar en Sistema SIGME – Módulo Planeación, donde se administra la Automatización del Proceso “*Plan de Acción*” de la entidad, respecto a que si permite a las áreas organizacionales el cargue de la ejecución en una fecha de corte diferente a la del trimestre reportado en el “Detalle de Avance”, toda vez que ello

<sup>6</sup> Artículo 57, Acuerdo 565 de 2016: “PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para la Evaluación del Desempeño Laboral a realizar en los periodos de Evaluación febrero 2015 a enero 2016 y febrero 2016 a enero 2017, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo 137 de 2010 y en los Acuerdos que lo modifiquen o adicionen”

permitirá a los Auditores o Evaluadores determinar de manera automática el nivel de cumplimiento real, con base en lo inicialmente formulado, reportado periódicamente y en la verificación de las evidencias documentadas. Lo anterior teniendo en cuenta que en los soportes de evidencias de avances de los indicadores no se presenta análisis de datos o información.

4. Cuando se formule la programación de la ejecución de la meta del indicador con tendencia constante y unidad de medida porcentual, se debe distribuir el 100% de cumplimiento de la meta en los trimestres a considerar, toda vez que, ello permite contar con la ejecución programada por trimestre y evidenciar un reporte SIGME, claro en el sentido que refleja el porcentaje acumulado por trimestre.


#### OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO PARTICULARES

5. Para la formulación del Plan de Acción de la vigencia 2017, se sugiere revisar el valor planeado respecto del indicador con el fin de que lo ejecutado no desborde el cumplimiento de lo planeado.
6. El Grupo de Servicios Administrativos debe revisar las causas de la baja ejecución de los indicadores cuya unidad de medida corresponde a ejecución de recursos asignados a proyectos asignados a esta dependencia, y luego con base en los resultados tomar las medidas respectiva a fin de tener en cuenta en las próximas vigencias y determinar si es factible el cumplimiento de la meta planeada.

#### 9. FIRMAS



**INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ**  
Jefe Oficina de Control Interno



**OLGA LUCIA BAQUERO ORTEGA**  
Profesional Especializado

**10. ANEXO "ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN A DICIEMBRE DE 2016".**

OBJETIVO			META						INDICADOR				INFORMACIÓN SIGME A 31 DE DICIEMBRE DE 2016		TOTAL			
No. Objetivos	Ponderación por Objetivo	Avance Ajustado calculado por OCI	No. Metas	Ponderación por Objetivo	Ejecucion Ponderacion	Avance Meta Reportado en SIGME	Avance Meta calculado por OCI	Ponderación por Meta	Avance Porcentual De La Meta	Avance Meta Calculado por OCI	No. Indicadores	Ponderación por Indicador	Avance Indicador calculado por OCI	Riesgo	Valor Planeado	Valor Ejecutado	Avance Ajustado Reportado en SIGME	Avance Ajustado calculado por OCI
1	50	50,00	1	25	25,00	100%	100%	20	20	100%	1	100	100%	Bajo	4	4	95,44%	92,44%
								20	20	100%	2	100	100%	Bajo	4	4		
								20	20	100%	3	100	100%	Bajo	4	4		
								20	20	100%	4	100	100%	Bajo	100	100		
								20	20	100%	5	100	100%	Bajo	4	4		
2	50	42,44	2	40	37,04	92,59	92,59%	60	60	87,65%	1	100	88%	Bajo	3.734.000.000	3.273.033.618	95,44%	92,44%
								40	40	100%	2	100	100%	Bajo	95	97		
			3	60	47,84	89,73%	79,73%	20	20	100%	1	100	100%	Bajo	15	15		
								30	21,33	71,11%	2	100	71,11%	Alto	1.140.000.000	810.648.067		
								20	20	100%	3	100	100%	Bajo	1.250	1.250		
								20	18	92%	4	100	92%	Bajo	25	23		