

**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 COMUNICACIONES Y PRENSA**

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 .....	7
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 ACCIÓN.....	8
8.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN.....	9
8.4. 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 COMUNICACIONES Y PRENSA

### 1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría de Gestión consistió en verificar y determinar el cumplimiento del Plan de Acción del Grupo de Comunicaciones y Prensa, 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 Comunicaciones y Prensa, que determine el cumplimiento de los Indicadores de Gestión formulados en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a 31 de diciembre de 2016.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría de Gestión son el Ministro de Minas y Energía, la Subdirectora de Talento Humano y el Grupo de Comunicaciones y Prensa, 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, de la 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,*

---

<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.

*programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”.*

- 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 auditorías 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.*

<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.

## 6. METODOLOGÍA

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

### 6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO

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.




---

<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.



**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 2016, así:

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

No calificado corresponderá cuando las evidencias remitidas no son claras, precisas y no consultan la fórmula del indicador.

## 7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN

Durante la ejecución de la Auditoría de Gestión, no se presentaron 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 del Grupo de Regalías, 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 ACCIÓN

Se establece que la ejecución del Plan de Acción del Grupo de Prensa y Comunicaciones, a 31 de diciembre de 2016, fue del **96.62%** de conformidad con lo verificado y reportado en el Aplicativo SIGME por el área organizacional responsable.

Es preciso aclarar que el nivel de ejecución verificado y validado por la OCI corresponde al total de Avance del Objetivo, de acuerdo a la fórmula de cálculo



establecida por la firma desarrolladora del Software<sup>6</sup>:  $Avance\ Objetivo = \sum \left[ (Avance\ Meta \times Ponderación\ Meta) \right]$ .

En este caso la ejecución reportada en el SIGME, en la columna “*avance ajustado*”, es **96.62%**, coincide con el resultado verificado y validado por OCI, ya que al aplicar la fórmula de cálculo establecida por la firma desarrolladora del Software:  $Avance\ Ajustado^7 = \sum \left[ (Avance\ Objetivo \times Ponderación\ Objetivo) \right]$ , se obtiene un resultado de 100%.

### 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 Prensa y Comunicaciones, 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 portafolio de evidencias, se establece que la calificación del *Componente de Evaluación de Gestión* es **96.62**.

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>8</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. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO GENERALES

1. Verificar la operatividad del Sistema SIGME – Módulo Planeación, donde se administra la Automatización del Proceso “Plan de Acción” de la entidad, respecto a que permita consultar las evidencias de ejecución del indicador, anexadas en el aplicativo, toda vez que el Grupo de Comunicaciones y Prensa anexo las evidencias de ejecución del Plan de acción a 31 de diciembre de 2016 y el aplicativo no permite su consulta.

### 8.5. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO PARTICULARES

- En el seguimiento y medición de ejecución de los indicadores se debe dar cumplimiento a lo dispuesto en la Norma Técnica de Calidad numeral 8.4.

<sup>6</sup> Radicado 2016079375 de noviembre 24 de 2016, Informe de Análisis de las Formulas para medir los planes en el módulo de Planeación Estratégica.

<sup>7</sup> Ejecución del Área Organizacional del Plan de Acción.

<sup>8</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 adicioneen”

**ANÁLISIS DE DATOS.**, que reza "La entidad debe determinar, recopilar y analizar los datos apropiados para demostrar la conveniencia, adecuación, eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad y para evaluar dónde puede realizarse la mejora continua de su eficacia, eficiencia y efectividad. Esto debe incluir los datos generados por el resultado del seguimiento y medición y los generados por cualesquiera otras fuentes pertinentes. (...)". Lo anterior teniendo en cuenta que en los soportes de evidencias de avances de los indicadores no se presenta análisis de datos o información.

- Consultar con el administrador del Sistema SIGME – Módulo Planeación, designado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, la programación y formulas aplicadas para calcular el promedio ponderado de ejecución de indicadores y del plan de acción, toda vez que los resultados de verificación cuantitativa obtenidos por la OCI, no coinciden con los reportes de consignados en el SIGME, específicamente cuando se trata de indicadores, con tendencia constante y decrecientes.
- Para la formulación del Plan de Acción de la vigencia 2017, se sugiere revisar el valor planeado respecto de los indicadores con el fin de que lo ejecutado no desborde el cumplimiento de lo planeado.

## 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	100	96,62	1	30	30,00	100%	100%	20	20	100%	1	100	100%	Bajo	300	319	96,62%	96,62%
								20	20	100%	2	100	100%	Bajo	60	141		
								20	20	100%	3	100	100%	Bajo	60	75		
								20	20	100%	4	100	100%	Bajo	600	699		
								20	20	100%	5	100	100%	Bajo	7.200	7.937		
			2	20	20,00	100%	100%	50	50	100,00%	1	100	100%	Bajo	180	343		
								50	50	100%	2	100	100%	Bajo	24	24		
			1	20	16,96	84,78%	84,78%	20	10	49%	1	100	49%	Alto	4.000.000.000	1.956.898.300		
								20	20	100%	2	100	100%	Bajo	1	1		
								20	15	75%	3	100	75%	Alto	4	3		
								20	20	100%	4	100	100%	Bajo	1	1		
								20	20	100%	5	100	100%	Bajo	4.002.446	6.201.108		
			2	30	29,66	98,86%	98,86%	100	99	98,86%	1	100	99%	Bajo	264	261		