

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

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

**CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE A DICIEMBRE 31 DE
2016
SECRETARÍA GENERAL**

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
5.1 NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO	7
6. METODOLOGÍA	7
6.1. MEDICIÓN DEL RIESGO	7
6.2. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	8
7. CONTINGENCIAS Y VALIDACIÓN	8
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA	8
8.1. ESTADO DE INDICADORES	8
8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION	9
8.3. COMPONENTE EVALUACIÓN DE GESTIÓN	9
8.4. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO GENERALES	10
8.5. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO PARTICULARES	10
9. FIRMAS	10
10. "Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción a Diciembre de 2016"	11

**AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL
DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE A DICIEMBRE 31 DE 2016
SECRETARÍA GENERAL**

1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría de Gestión consistió en verificar y determinar el cumplimiento del Plan de Acción de la Secretaría General a 31 de diciembre de 2016, 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 la Secretaría General, 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, y el Secretario General, así como la ciudadanía en general¹.

4. EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo estuvo conformado por Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe de la Oficina de Control Interno, quien supervisó la Auditoría y Alexander Brito Vergara, Contratista 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, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios".

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

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

“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”.

- Literal e) del Artículo 2.2.21.2.5 Evaluadores, Decreto 1083 de 2015.

Las Oficinas de Control Interno, *“...verifican la efectividad de los sistemas de control interno, para procurar el cumplimiento de los planes, metas y objetivos previstos, constatando que el control esté asociado a todas las actividades de la organización...”*

- Párrafos 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005²

“Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el

² 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"

cumplimiento de dicha información a través de las auditorías u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso”.

“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 Civil³.

“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

³ 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.

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 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”.

- Numeral 5.9 del Artículo 5, Acuerdo 137 de 2010, Comisión Nacional del Servicio Civil.

“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 2016⁴, 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, 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 17, numeral 3, “Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: Con base en el resultado obtenido de la evaluación del Área o Dependencia por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de este componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado”.

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.

⁴ 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 Periodo de Prueba.

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.*

5.1 NORMAS APLICABLES AL TEMA AUDITADO

- 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.*
- Radicado 2016079375 de noviembre 24 de 2016, *Informe de Análisis de las Formulas para medir los planes en el módulo de Planeación Estratégica.*

6. METODOLOGÍA

La Auditoría se realizó mediante mesas de trabajo, 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 utilizados⁵, 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 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 de la Secretaría General, con corte a 31 de diciembre de 2016, se encuentran registrados

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

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 de la Secretaria General, a 31 de diciembre de 2016, fue del **100%** de conformidad con lo verificado, igual que el reportado en el Aplicativo SIGME por el área organizacional responsable.

Es de 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 Software⁶: $Avance\ Objetivo = \sum [(Avance\ Meta \times Ponderación\ Meta)]$.

En este caso se la ejecución reportada en el SIGME, en la columna “avance ajustado”, es **100%**, coincide con el resultado verificado y validado por OCI, ya que al aplicar la fórmula de cálculo establecida por la firma desarrolladora del Software: $Avance\ Ajustado^7 = \sum [(Avance\ Objetivo \times Ponderación\ Objetivo)]$, 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 a la Secretaria General, 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 **10**.

Es pertinente tener en cuenta que esta calificación es dada por la Oficina de Control Interno, en ejercicio de la aplicación del Numeral 3 del Artículo 17 y al Parágrafo Transitorio del Artículo 57⁸ del Acuerdo 565 de 2016, por lo cual, la calificación dada es un punto de referencia para la Evaluación del Desempeño Laboral.

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

⁷ Ejecución del Área Organizacional del Plan de Acción.

⁸ 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”

AUDITORÍA DE GESTIÓN

Plan de Acción Secretaría General a 31 de diciembre de 2016

8.4. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO GENERALES

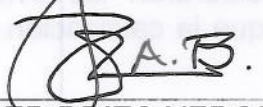
1. Verificar la operatividad del Sistema SIGME – Módulo Planeación, donde se administra la Automatización del Proceso “Plan de Acción” de la entidad, respecto a que permita consultar las evidencias de avance, anexadas en el aplicativo, toda vez que la Secretaría General anexo las evidencias de ejecución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

8.5. OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO PARTICULARES

2. El área organizacional auditada en el seguimiento y medición de ejecución de los indicadores debe dar cumplimiento a lo dispuesto en la Norma Técnica de Calidad numeral 8.4. 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. (...)".

9. FIRMAS
INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ

Jefe Oficina de Control Interno


ALEXANDER BRITO VERGRA

Contratista Oficina de Control Interno

10. “Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción a Diciembre de 2016”.

