

**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 A NOVIEMBRE 15 DE  
2016  
GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIOS**

BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2016



## 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. OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO.....	9
9. FIRMAS .....	10
10. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A INDICADORES .....	11

## AUDITORÍA DE GESTIÓN POR ÁREA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA CON BASE EN EL PLAN DE ACCION CORTE A NOVIEMBRE 15 DE 2016 GRUPO CONTROL INTERNO DISCIPLINARIOS

### 1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría de Gestión consistió en verificar y determinar el cumplimiento del Plan de Acción del Grupo de Control Interno Disciplinarios, 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 Control Interno Disciplinarios, que determine el cumplimiento de los Indicadores de Gestión formulados en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a noviembre 15 de 2016.

### 3. CLIENTES

Los clientes de la Auditoría de Gestión son el Ministro, el Secretario General, el Jefe del Grupo de Control Interno Disciplinarios, 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 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”.*

<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 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*

<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”



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 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”.

<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.



*“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

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.

<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 Periodo de Prueba.



## 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.

**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.

<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.



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:

METODOLOGIA	
NIVEL DE EJECUCION	RIESGO DE GESTION
75% - 100%	BAJO
26% - 74%	MEDIO
0% - 25%	ALTO
NO CALIFICADO	NINGUNO

No calificado corresponderá cuando la meta del indicador está programada para ejecutar en el cuarto trimestre de 2016

## 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

Criterio Normativo: 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.

La Oficina de Control Interno realizó análisis, verificación y seguimiento a los Indicadores descritos en el Plan de Acción, vigencia 2016, con corte a noviembre 15 de 2016, cuyos resultados se observan en el Anexo "Análisis, Verificación y Seguimiento a los Indicadores", los cuales se divulgaron al Ministro de Minas y Energía y a la dependencia responsable de su ejecución mediante comunicación escrita, la cuales hacen parte integral del presente informe.

### 8.2. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCION

Como resultado del análisis, verificación y seguimiento a los Indicadores descritos en el Plan de Acción, vigencia 2016, se evidenció una ejecución del Plan de Acción del Grupo de Control Interno Disciplinarios a 15 de noviembre de 2016, es del 50%, de acuerdo a lo reportado en SIGME.

Teniendo en cuenta las evidencias remitidas por el Grupo de Control Interno Disciplinarios, la OCI evidenció y verificó una ejecución del 50%.



Del total de los indicadores a cargo de Grupo de Control Interno Disciplinarios tres (03), los indicadores: "Trámite de respuestas", "Eficacia Procesal" y "Elaborar Actos Administrativos de Cierre" cuya frecuencia es trimestral y se reportan con cortes a marzo, junio, septiembre y diciembre de 2016, a la fecha (15 de noviembre de 2016) los tres (03) indicadores sólo reportan cumplimiento frente a los dos primeros trimestres del presente año, aclarando que ese Grupo no reportó avances en el SIGME en el tercer trimestre.

A 15 de noviembre de 2016, los indicadores "Tramite de Respuestas", "Eficacia Procesal" y "Elaborar actos administrativos de cierre", verificados los reportes presentados por el Grupo de Control Interno Disciplinarios a la Oficina de Control Interno, se determina un nivel de riesgo de gestión para esos tres indicadores de **MEDIO**.

### 8.3. OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO

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 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.

2. 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 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.
3. 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 claro reporte

SIGME, en el sentido que refleja el porcentaje acumulado al tercer trimestre que en términos de ejecución sería del 75%.

**9. FIRMAS**

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

  
**ALEXÁNDER BRITO VERGARA**  
Contratista Oficina de Control Interno



## 10. ANEXO 1. ANÁLISIS, VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO A INDICADORES

Item	Periodo	1. Dependencia a Evaluar	2. Resultado Ejecución	3. Objetivos Institucionales	3.1 Ponderación Objetivo	3.2 Avance Objetivo	4. Compromisos Asociados al Cumplimiento del Objetivo (Metas)	4.1 Ponderación Meta	4.2 Avance Meta	5. Información del Indicador										6. Objetivo de Calidad y Política de Desarrollo a que apunta el indicador			7. Ejecución del Indicador						E. Verificación OCI		
										Indicador	Ponderación Indicador	Valor Planeado	Valor Ejecutado	Formula	Unidad Medida	Clase	Tipo Indicador	Responsable	Objetivo Calidad	Objetivo Estratégico	Política Desarrollo Admin	Trimestre 1		Trimestre 2		Trimestre 3		Observaciones y Comentarios	Riesgo de Ocurrido		
																						Val Planeada Trim	Val Ejecutado Trim	Detalle Avance	Val Planeada Trim	Val Ejecutado Trim	Detalle Avance			Val Planeada Trim	Val Ejecutado Trim
1	2016	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		Garantizar que los procesos Disciplinarios que adelanta el Ministerio de Minas y Energía en contra de sus servidores se tramiten de manera oportuna y dentro de los términos legales	100	90	Dar respuesta a las quejas e informes disciplinarios y requerimientos de las autoridades dentro de los términos de ley	40	100	Trámite de Respuestas	No registra	100.00	{Respuesta Tramitada}	%	Evaluación y Control	Eficacia	BARRAGAN MENDEZ JUAN CARLOS	Política No.4 Eficiencia Administrativa	100.00	100.00	Se contestaron dos quejas e informes recibidos en el trimestre	100.00	100.00	Se contestaron dos quejas e informes recibidos en el trimestre	100.00	Verificación OCI. AA 15 de noviembre de 2016, el indicador "Trámite de Respuestas" registra una ejecución del 50% de las metas programadas. La OCI verificó el reporte presentado por el Grupo de Control Interno Disciplinario, revisando el abanico del indicador el cual es que las respuestas a las quejas, informes disciplinarios y requerimientos de las autoridades se tramiten dentro de los términos de ley. Se observa que en el tercer trimestre no registra avance, solo se constataron dos quejas recibidas en el segundo trimestre. <b>Observación OCI:</b> 1.) El nivel de ejecución reportado para el indicador "Trámite de Respuestas" coincide con la información y soportes verificados por la OCI, el nivel de cumplimiento del indicador a noviembre 15 es del 50% respecto de la meta planeada. 2.) Teniendo en cuenta que la tendencia del indicador es CONSTANTE y la planeación de la ejecución de la meta correspondiente al 100% del trimestre, el avance ponderado acumulado al tercer trimestre registrado en el SIGME es del 100% se evidencia que este reporte no es claro en el sentido que, no refleja el porcentaje acumulado al tercer trimestre que en términos de ejecución sería del 75%. <b>Oportunidad de Mejoramiento:</b> 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.	Medio				
1	2016	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	50	Garantizar que los procesos Disciplinarios que adelanta el Ministerio de Minas y Energía en contra de sus servidores se tramiten de manera oportuna y dentro de los términos legales	100	90	iniciar acción disciplinaria a partir de las quejas e informes disciplinarios que tengan merito	40	100	Eficacia proceso	No registra	100.00	{Inicio de acción disciplinaria a partir de queja e informe que tenga merito}	%	Evaluación y Control	Eficacia	BARRAGAN MENDEZ JUAN CARLOS	Política No.4 Eficiencia Administrativa	100.00	100.00	Se abrieron 3 expedientes disciplinarios de 3 quejas recibidas. <b>Observación OCI:</b> El nivel de ejecución reportado para el indicador "Eficacia Proceso" coincide con la información y soportes verificados por la OCI, el nivel de cumplimiento del indicador a noviembre 15 es del 50% respecto de la meta planeada. 2.) Teniendo en cuenta que la tendencia del indicador es CONSTANTE y la planeación de la ejecución de la meta correspondiente al 100% del trimestre, el avance ponderado acumulado al tercer trimestre registrado en el SIGME es del 100% se evidencia que este reporte no es claro en el sentido que, no refleja el porcentaje acumulado al tercer trimestre que en términos de ejecución sería del 75%. <b>Oportunidad de Mejoramiento:</b> 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.	Medio									
1	2016	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		Garantizar que los procesos Disciplinarios que adelanta el Ministerio de Minas y Energía en contra de sus servidores se tramiten de manera oportuna y dentro de los términos legales	100	90	Proferir decisiones de fondo que concluyan el trámite disciplinario	20	50	Elaborar Actos administrativos de Cierre	No registra	8.00	{Proferir decisiones de fondo que concluyan el trámite disciplinario}	Cantidad	Evaluación y Control	Eficacia	BARRAGAN MENDEZ JUAN CARLOS	Política No.4 Eficiencia Administrativa	1.82	2.00	Se elaboraron 2 proyectos de Archivo definitivo	1.82	2.00	Se proyectaron dos fellos de archivo definitivo	1.84	Verificación OCI. A 15 de noviembre de 2016, el indicador "Elaborar actos administrativos de cierre" registra una ejecución del 50% de las metas programadas. La OCI verificó el reporte presentado por el Grupo de Control Interno Disciplinario 4 en total a 15 de noviembre de 2016, revisando el número de actos administrativos proferidos para concluir trámite disciplinario, la meta planeada para la vigencia es de 8 actos administrativos a noviembre 15 se han proferido 4 como se evidencia en el parámetro de control de expedientes disciplinarios presentado por el Grupo de Control Interno Disciplinario. Se observa que en el tercer trimestre no registra avance, solo se proyectaron dos fellos de archivo definitivo. <b>Observación OCI:</b> El nivel de ejecución reportado para el indicador "Elaborar actos administrativos de cierre" coincide con la información y soportes verificados por la OCI, el nivel de cumplimiento del indicador a noviembre 15 es del 50% respecto 100%, se evidencia que	Medio				