

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., Octubre de 2016

OCI-INFORME-045-2016
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	6
6.3. MEDICIÓN DE LA GESTIÓN	6
8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y CONTINGENCIAS	7
8.1. OBLIGACIÓN DE EVALUAR A LOS FUNCIONARIOS	7
8.2. PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN	7
8.3. INFORMAR OPORTUNAMENTE A LOS EVALUADORES SOBRE LOS PLAZOS PARA DILIGENCIAR LOS FORMATOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	9
8.4. EVALUACIONES ANUALES U ORDINARIAS DE DESEMPEÑO LABORAL	10
8.5. EJECUCIÓN DE LAS EVALUACIONES	12
9. PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUALES	13
10. REUNIONES DE LA COMISIÓN DE PERSONAL	14
11. SEGUIMIENTO CALIFICACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ...	15
12. SEGUIMIENTO FUNCIONARIOS NO EVALUADOS	17
13. SEGUIMIENTO OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO	19
14. RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS	22
15. FIRMAS	23
16. ANEXO “MATRIZ VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO EDL MME”	24

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

1. OBJETIVO

El objetivo de la Auditoría consistió en verificar el cumplimiento y aplicación de la normatividad legal vigente y las directrices institucionales, respecto de la Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía.

2. ALCANCE

Verificar el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, respecto de los siguientes temas:

1. Obligación de evaluar a los funcionarios y Realizar Informe de resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio de los funcionarios
2. Planes de Mejoramiento Individuales
3. Reuniones de la Comisión de Personal.
4. Seguimiento funcionarios no evaluados
5. Seguimiento calificación obtenida en la Evaluación de Desempeño
6. Seguimiento Oportunidades de Mejoramiento

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

- 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 y Mesas de Trabajo.

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 correo electrónico de fecha 24/10/2016, La Subdirección de Talento Humano, no se pronunció frente a dicho informe por lo tanto se entiende como validado.

8. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN Y CONTINGENCIAS

Esta Evaluación se realizó de acuerdo al cronograma del Programa Anual de Auditoría Interna de Gestión Independiente formulado por la OCI en la vigencia 2016.

De otra parte teniendo en cuenta la obligación establecida de realizar 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.

La OCI solicitó al área organizacional mediante Correos Electrónicos del 02/08/2016 y 31/08/2016, remitir la información relacionada con las gestiones y avances efectuados para subsanar lo observado o adoptar lo recomendado en la Oportunidad de mejoramiento objeto de Seguimiento.

8.1. OBLIGACIÓN DE EVALUAR A LOS FUNCIONARIOS²

El Ministerio de Minas y Energía para la realizar la Evaluación del desempeño de los funcionarios de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, tiene el “Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral”, identificado en sistema de calidad con el código TH-P-09, versión. V-2 del 10 de Junio de 2015³

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 trabajo⁴, realizada con la funcionaria Marlén Mendieta González, designada por la Subdirección de Talento Humano verificó el desarrollo de este procedimiento observando lo siguiente:

8.2. Planeación de la Evaluación

Criterio Normativo: Conforme con el “Procedimiento Evaluación de Desempeño”⁵ 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

²Sistema de Gestión de la Calidad, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015.

³<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>

⁴ Realizada el 05 de Agosto de 2016

⁵ Sistema de Gestión de la Calidad, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015.

“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.

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 trabajo⁶, 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 dijo: “...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, también indica que existe la Guía de Evaluación de Desempeño Laboral, publicada en la Intranet en el link Evaluación de Desempeño. Esta Guía contiene los aspectos normativos y operativos de la evaluación del desempeño...”⁷.

Revisada la página web interna del Ministerio de Minas y Energía, INTRAMINAS⁸, en lo que respecta a la información producida por la Subdirección de Talento Humano en el link Evaluación de Desempeño se encuentra publicada la “Guía de Evaluación de Desempeño 2010 – 2011”, (la cual no ha sido modificada), los formatos de calificación de Evaluación de Desempeño y la normatividad vigente (Acuerdo 001 de 2009, Acuerdo 137 de 2010, Ley 909 de 2004, Resolución 180277 de febrero de 2010, sobre el Nivel sobresaliente de Ministerio y la Guía de Evaluación de Desempeño Laboral de la CNSC).

Observación OCI: 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 INTRAMINAS del Ministerio. De igual manera publica la “Guía de Evaluación de Desempeño” y los formatos vigentes a diligenciar para realizar la evaluación de desempeño laboral.⁹

⁶ Realizada el 05 de Agosto de 2016

⁷ Mesa de trabajo del 05 de Agosto de 2016 http://www.minminas.gov.co/minminas/intraminas.jsp?cargaHome=3&id_categoria=215

⁸ http://www.minminas.gov.co/minminas/intraminas.jsp?cargaHome=3&id_categoria=215

⁹ De acuerdo a lo estipulado en el procedimiento, Código TH-P-09, versión 02 del 6 de Junio de 2015

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a que las evaluaciones del desempeño laboral no se realicen conforme a las normas vigentes, a Septiembre de 2016, no se ha materializado, 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**.

8.3. Informar Oportunamente a los Evaluadores sobre los Plazos para Diligenciar los Formatos de la Evaluación de Desempeño Laboral

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 trabajo¹⁰, 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..."

Se evidenció la copia de la circular 4-002 del 26 de Enero de 2015, enviada a los evaluadores y evaluados para efectos de tramitar la evaluación final de desempeño laboral, para el periodo 2015 - 2016. 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

¹⁰ Realizada el 05 de Agosto 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.

Observación OCI: 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.¹¹

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, a Septiembre de 2016, no se ha materializado, 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 informar oportunamente a los evaluadores sobre los plazos para diligenciar los formatos de la evaluación de desempeño laboral fue **Efectiva**.

8.4. Evaluaciones Anuales u Ordinarias de Desempeño laboral.

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 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 la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera administrativa.

Control Identificado por la OCI: “Que la Subdirección de Talento Humano presente informes semestrales de los resultados de las evaluaciones parciales y anuales del desempeño a la alta Dirección”.

Verificación OCI: En mesa de trabajo¹², 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 y de libre nombramiento y remoción. Esta información es incorporada a medida que los evaluadores remiten los

¹¹ Según Acuerdo 137 de 2010, artículo 5º, 5.4. Unidades de Personal. Numeral 3

¹² Realizada el 05 de Agosto de 2016

formatos debidamente diligenciados de los funcionarios con obligación de calificar. A Septiembre de 2016 en la base de datos de Evaluación de Desempeño Laboral la información registrada corresponde a un total de 117 funcionarios distribuidos en 88 Encargos, 22 en Propiedad y 7 en Comisión¹³

Observación OCI: Se logró evidenciar que a Septiembre de 2016, el Ministerio de Minas y Energía tiene la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa calificados.

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*”. De acuerdo a lo verificado a 27 de Septiembre de 2016, 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 actividad de realizar las evaluaciones de desempeño de todos los funcionarios a Septiembre de 2016 fue **Efectiva**.

Verificación OCI: En cuanto al control establecido “*Que la Subdirección de Talento Humano presente informes de los resultados de las evaluaciones parciales y anuales del desempeño a la alta Dirección*”, la OCI, mediante correo electrónico¹⁴, solicitó el informe presentado por la Subdirección de Talento Humano a la Alta Dirección de la entidad, respecto a los resultados obtenidos en las evaluaciones y calificaciones del servicio de los funcionarios, del periodo 01-Feb-2015 al 31-Ene-2016, relacionando el número de radicado de divulgación del Informe.

Observación OCI: se logró evidenciar que la Subdirección de Talento Humano realizó y remitió el informe “*RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERIODO 2015 – 2016*”¹⁵

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a “*Que la Subdirección de Talento Humano presente informes de los resultados de las evaluaciones parciales y anuales del desempeño a la alta Dirección*”, a 26 de Septiembre de 2016 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 actividad de presentar informes de los resultados de las evaluaciones parciales y anuales del desempeño a la alta Dirección a Septiembre 27 de 2016 fue **Efectiva**.

¹³Observado en base de datos remitida por la Subdirección de Talento Humano mediante correo electrónico el 23/06/2016

¹⁴ Remitido el 20/06/2016

¹⁵ Mediante Memorando con Radicado #2016028822 del 02/05/2016.

8.5. 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 trabajo¹⁶, 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. A Septiembre 27 de 2016 en la base de datos de Evaluación de Desempeño Laboral la información registrada corresponde a un total de 117 funcionarios de Carrera Administrativa.¹⁷

Observación OCI: La OCI evidenció que a Septiembre de 2016, el Ministerio de Minas y Energía tiene la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa calificados.

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, de acuerdo a lo verificado a 27 de Septiembre de 2016, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

¹⁶ Realizada el 05 de Agosto de 2015

¹⁷ Observado en base de datos de la Subdirección de Talento Humano remitida mediante correo electrónico del 23 de Junio de 2016.

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*”, de acuerdo a lo verificado a 27 de Septiembre de 2016, 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 a Septiembre de 2016 fue **Efectiva**.

9. Planes de Mejoramiento Individuales

Criterio Normativo: Conforme con el 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”.

Verificación OCI: Mediante Correo electrónico¹⁸, 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

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.

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.

¹⁸ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 23/06/2016

Observación OCI: 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 CATRILLÓN para que haga parte de este informe

Oportunidad de mejoramiento: 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 del de este informe.

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 a 23 de Septiembre de 2016, 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 notificar a los funcionarios que deben suscribir el Plan de mejoramiento Individual cuando se realicen hallazgos a Septiembre de 2016 fue **Efectiva**.

10. Reuniones de la Comisión de Personal.

Criterio Normativo: Conforme con el “Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral”¹⁹ “La Comisión debe Velar porque se cumpla el proceso de evaluación del Desempeño Laboral de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC y poner en conocimiento a la Comisión y de quienes competa, las presuntas irregularidades que conozca”.

Riesgo Identificado por la OCI: Que no se realicen las reuniones correspondientes para atender los temas asociados al proceso de la Evaluación de Desempeño.

Control Identificado por la OCI: Cumplimiento Normativo.

Verificación OCI: Mediante Correo electrónico²⁰, enviado por la Subdirección de Talento Humano, fueron remitidas a esta Oficina las 2 Actas de las Reuniones de la Comisión de personal del MME realizadas en el periodo 2015 – 2016, correspondientes a la N° 4 y 6

¹⁹<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>

²⁰ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 23/06/2016

respectivamente, en las cuales se trataron temas específicos de la Evaluación del Desempeño.

Se logró verificar el acta N° 4 realizada el 14/01/2016, donde se encuentran incluidos los temas tratados de la Reclamación presentada por el funcionario MIGUEL ANGEL PEDROZA, con Radicado N° 2015051454 del 30/07/2016²¹, y la Respuesta dada por la Subdirección de Talento Humano con Radicado N° 2015053706 del 06/08/2015²². Así mismo se encuentra incluida la resolución N°4897 del 15 de diciembre de 2015 de la Comisión Nacional del Servicio Civil²³ y el acta N° 6 realizada el 07/04/2016, donde se da respuesta por parte de la Subdirección de Talento Humano al recurso de reposición presentado por el funcionario MIGUEL ANGEL PEDROZA, mediante Radicado 2016015391 del 04/03/2016 y la respuesta de la Comisión Nacional del Servicio Civil al recurso de Reposición presentado por el funcionario anteriormente nombrado mediante Radicado N° 2016014608 del 02/03/2016, en la cual se incluye la Resolución 0502 del 24/02/2016, por el cual se resuelve el recurso de reposición presentado por el Funcionario del Ministerio de Minas y Energía.

Observación OCI: La Subdirección de Talento Humano y la Comisión de personal del Ministerio de Minas y Energía, cumplen con las tareas de informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil las irregularidades que se presenten en el proceso de Evaluación del Desempeño y de realizar las reuniones correspondientes para atender los temas asociados al proceso de la Evaluación de Desempeño.

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a *“que no se realicen las reuniones correspondientes para atender los temas asociados al proceso de la Evaluación de Desempeño”*, a 23 de Septiembre de 2016, no se ha materializado, 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 y la Comisión de personal del MME frente a la actividad de realizar las reuniones correspondientes para tratar los temas relacionados con el proceso de Evaluación del Desempeño, fue Efectiva.

11. 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 los 117 Funcionarios de Carrera Administrativa del Ministerio de Minas y Energía, Obligados a ser evaluados en su desempeño y que fueron descritos en la *“Matriz*

²¹ Reclamación sobre cumplimiento de los requisitos para el encargo al cargo de Técnico Administrativo 3124-18 de la STH.

²² Respuesta reclamación sobre cumplimiento de los requisitos para el encargo al cargo de Técnico Administrativo 3124-18 de la STH.

²³ Por la cual se rechaza por improcedente la reclamación del funcionario Miguel Ángel Pedroza

de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía”, la cual forma parte integral del presente informe.

De los Treinta y cinco (35) Funcionarios obligados a ser evaluados, se encuentran Dieciséis (16) Vinculados en Propiedad, Trece (12) Vinculados por medio de la modalidad de encargo y Siete (7) se encuentran en comisión. (Ver Anexo Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía).

Las observaciones a la “Matriz de Verificación Evaluación Del Desempeño Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía”. Son las siguientes: (De Acuerdo al Nivel de Cumplimiento)

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

Tipo de Vinculación: Propiedad

- De acuerdo a la Matriz, cuatro (4) Funcionarios no cumplieron con ningún Factor de cumplimiento, por lo cual no alcanzan el nivel sobresaliente.
- De acuerdo a la Matriz, dos (2) Funcionarios cumplieron con un (1) Factor de cumplimiento, por lo cual alcanzaron el nivel destacado.
- De acuerdo a la Matriz, nueve (9) Funcionarios cumplieron con los dos (2) Factores alcanzando el nivel sobresaliente.
- De acuerdo a la Matriz, un (1) Funcionario cumplió con tres (3) Factores alcanzando el nivel sobresaliente.

Tipo de Vinculación: Comisión

- De acuerdo a la Matriz, un (1) Funcionario no cumplió con ningún Factor de cumplimiento, por lo cual no alcanzó el nivel sobresaliente y Obtuvo la Mínima Calificación satisfactoria.
- De acuerdo a la Matriz un (1) Funcionario cumplió con un solo factor accediendo a un nivel destacado ya que obtuvieron una calificación entre 90% y 100%.
- De acuerdo a la matriz cuatro (4) Funcionarios cumplieron con dos factores alcanzando el nivel Sobresaliente ya que obtuvieron una calificación entre el 95% y el 100%.
- De acuerdo a la matriz un (1) Funcionario cumplió con tres factores de Cumplimiento alcanzando el nivel Sobresaliente ya que obtuvo una calificación del 97%.

Tipo de Vinculación: Encargo

- De acuerdo a la Matriz, un (1) Funcionario no cumplió con ningún factor, pero alcanzo el nivel destacado, es decir, su calificación fue del 100%
- De acuerdo a la Matriz dos (2) Funcionarios cumplieron con un solo factor accediendo a un nivel sobresaliente, es decir, obtuvieron una calificación entre 95% y 100%.
- De acuerdo a la Matriz siete (7) Funcionarios cumplieron con dos factores alcanzando el nivel Sobresaliente, es decir, obtuvieron una calificación entre el 95% y el 100%.
- De acuerdo a la Matriz un (1) Funcionario cumplió con dos factores, pero no alcanzó el nivel sobresaliente, es decir, obtuvo la mínima calificación satisfactoria, por lo anterior éste funcionario no podrá continuar con el tipo de vinculación en Encargo.

Conclusión: Se establece que de los 35 Funcionarios incluidos en la Matriz de Verificación de la Evaluación Del Desempeño del Ministerio de Minas y Energía 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.

12. Seguimiento Funcionarios no Evaluados.

Criterio Normativo: Conforme con el “Acuerdo 137 de 2010, Artículo 5 Literal 5.6, Numeral 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. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria”.*

Riesgo Identificado por la OCI: Que no se inicie Investigación disciplinaria al servidor o servidores responsables de Evaluar parcial o semestralmente la calificación definitiva.

Control Identificado por la OCI: Cumplimiento Normativo.

Verificación OCI: Mediante Correo electrónico²⁴, la Subdirección de Talento Humano, contestó lo siguiente: *“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 (...)”*

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 disciplinaria²⁵

Observación OCI: El Grupo de Control Interno Disciplinario Mediante Correo electrónico dijo lo siguiente: *“Revisados nuestros archivos físicos y el sistema de correspondencia P8, no evidenciamos la remisión de memorando proveniente de la Subdirección de Talento Humano en donde se nos informe el listado de servidores públicos que no fueron evaluados en el periodo 01 de Febrero de 2015 a 31 de Enero de 2016. Pese a lo anterior continuaremos consultando nuestros archivos y el sistema de correspondencia”.*

Oportunidad de mejoramiento: La Subdirección de Talento Humano debe remitir al Grupo de Control Interno disciplinario para lo de su competencia, el listado de los funcionarios que recibieron la calificación Minina Satisfactoria, por cuanto no se evidenció que el proceso de Evaluación del Desempeño, se haya llevado a cabo, de acuerdo a lo estipulado en el Literal 5, Numeral 5.6, Artículo 5 del acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“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.”*

Lo anterior indica, que el riesgo inherente a “Que no se inicie Investigación disciplinaria al servidor o servidores responsables de Evaluar parcial o semestralmente la calificación definitiva, a 27 de Septiembre de 2016, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Alto, permitiendo determinar que el control aplicado es No Eficiente.

²⁴ Enviado por la Subdirección de Talento Humano el 23/06/2016

²⁵ Correo Electrónico enviado el 27/09/2016

Se establece que la gestión de la Subdirección de Talento Humano frente a la actividad de iniciar la Investigación disciplinaria al servidor o servidores responsables de Evaluar parcial o semestralmente la calificación definitiva, fue No Efectiva.

13. Seguimiento Oportunidades de Mejoramiento.

Teniendo en cuenta que en los Informes Cuatrimestrales Pormenorizados del Sistema de Control Interno, relacionados a continuación, la OCI solicito a las dependencias responsables de implementar las Oportunidades de Mejoramiento formuladas en los mismos, con el fin de adelantar el seguimiento a dicha implementación, los resultados son los siguientes:

Oportunidad de Mejoramiento Informe 010-2013

Riesgo Identificado por la OCI: “Que no se establezca acción preventiva o correctiva para corregir la desviación encontrada”

Control Identificado por la OCI: “Realizar seguimiento a la acción de mejoramiento establecida y ejecutada, con el fin de determinar su eficacia”.

<p>Oportunidad de Mejoramiento Inf 10-2013</p>	<p><i>“No obstante estar dentro del término de ley, el Grupo de Control Disciplinario Interno en observancia del principio de celeridad, (...), y en especial, del artículo 53 del Decreto 1227 de 2005, por cuanto 55 funcionarios se encontraban pendientes de Evaluación del Desempeño del período 2010-2011, y 26 funcionarios del período 2011-2012”</i></p>
<p>Verificación OCI</p>	<p>La OCI mediante correo electrónico del 02/08/2016 y 31/08/2016 de 2016 requirió a la Subdirección de Talento Humano la siguiente información: <i>“En Desarrollo de la Auditoria Integral que adelanta la OCI, a la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios del MME, se realizará seguimiento a las oportunidades de mejoramiento. Se realizará seguimiento a la indagación preliminar a cargo del Grupo de Control Interno Disciplinario, respecto de las Evaluaciones del Desempeño que se encuentran pendientes, por los periodos 2010-2011 y 2011-2012. Recomendación formulada inicialmente en el Informe OCI-INFORME-010-2013[1].</i></p> <p><i>Oportunidad de Mejoramiento 11-Mar-2015: “No obstante estar dentro del término de ley, el Grupo de Control Disciplinario Interno en observancia del principio de celeridad, (...), y en especial, del artículo 53 del Decreto 1227 de 2005, por cuanto 55 funcionarios se encontraban pendientes de Evaluación del Desempeño del período 2010-2011, y 26 funcionarios del</i></p>

	<p><i>período 2011-2012”.</i></p> <p><i>Para la anterior oportunidad de mejoramiento, comedidamente se solicita lo siguiente:</i></p> <p><i>-Informar si se corrigió y/o se suscribió acción correctiva. En caso afirmativo, describir la acción o meta suscrita, con responsable y fecha de cumplimiento. En caso que no por las cuales no se realizaron dichas acciones.</i></p> <p><i>-Reportar las gestiones y avances efectuados para subsanar lo observado o adoptar lo recomendado.</i></p> <p><i>-Informar el estado en que se encuentra cada una de las acciones formuladas, es decir, Cumplida, Cumplida Parcialmente, Pendiente o Realización Posterior</i></p> <p><i>Agradezco que la información solicitada, sea remitida al correo electrónico rlchamorr@minminas.gov.co con copia a lcespinosa@minminas.gov.co, el día Viernes 06 de Agosto de 2016.”</i></p> <p><i>La Subdirección de Talento Humano no atendió el requerimiento, por tal razón no se contó con el insumo para realizar el seguimiento a la implementación de la oportunidad de mejoramiento.</i></p>
Observación OCI	<p>La Subdirección de Talento Humano no remitió la información solicitada en los correos Electrónicos enviados por la Oficina de Control Interno los días 02/08/2016 y 31/08/2016, No fue posible realizar el seguimiento a la Oportunidad de mejoramiento Planteada por la OCI, en el Informe 010-2013</p>
Comentario OCI	<p>La OCI se mantiene en la Oportunidad de mejoramiento, en el sentido de que debe agilizar el proceso para la pronta resolución de la investigación, en observancia del principio de celeridad</p>
Calificación del Riesgo	<p>Lo anterior indica, que el riesgo inherente de “<i>Que no establezca acción de mejoramiento para corregir la desviación encontrada</i>”, se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo Alto, permitiendo determinar que el control establecido fue Ineficiente y que la gestión fue No Efectiva.</p>
Oportunidad de Mejoramiento	<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</p>

	Decreto 0381 de 2012.
--	-----------------------

Oportunidad de Mejoramiento Informe 09-2015.

Riesgo Identificado por la OCI: “Que no se establezca acción preventiva o correctiva para corregir la desviación encontrada”

Control Identificado por la OCI: “Realizar seguimiento a la acción de mejoramiento establecida y ejecutada, con el fin de determinar su eficacia”.

Oportunidad de Mejoramiento Inf 09-2015	<p>“No obstante estar dentro del término de ley, el Grupo de Control Disciplinario Interno en observancia del principio de celeridad, debe agilizar el proceso para la pronta resolución de la investigación, por la presunta conducta, de los evaluadores y evaluados, de incumpliendo de los lineamientos del Ministerio, y en especial, del artículo 53 del Decreto 1227 de 2005, por cuanto 55 funcionarios se encontraban pendientes de Evaluación del Desempeño del período 2010-2011, y 26 funcionarios del período 2011-2012.</p>
Verificación OCI	<p>La OCI mediante correo electrónico del 02/08/2016 y 31/08/2016 de 2016 requirió a la Subdirección de Talento Humano la siguiente información: “En Desarrollo de la Auditoria Integral que adelanta la OCI, a la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios del MME, se realizará seguimiento a las oportunidades de mejoramiento. Se realizará seguimiento a la indagación preliminar a cargo del Grupo de Control Interno Disciplinario, respecto de las Evaluaciones del Desempeño que se encuentran pendientes, por los periodos 2010-2011 y 2011-2012. Recomendación formulada inicialmente en el Informe OCI-INFORME-010-2013[1].</p> <p><i>Oportunidad de Mejoramiento 11-Mar-2015:</i> “No obstante estar dentro del término de ley, el Grupo de Control Disciplinario Interno en observancia del principio de celeridad, (...), y en especial, del artículo 53 del Decreto 1227 de 2005, por cuanto 55 funcionarios se encontraban pendientes de Evaluación del Desempeño del período 2010-2011, y 26 funcionarios del período 2011-2012”.</p> <p><i>Para la anterior oportunidad de mejoramiento, comedidamente se solicita lo siguiente:</i></p> <p><i>-Informar si se corrigió y/o se suscribió acción correctiva. En caso afirmativo, describir la acción o meta suscrita, con responsable y fecha de cumplimiento. En caso que no por las cuales no se realizaron dichas</i></p>

	<p>acciones.</p> <p>-Reportar las gestiones y avances efectuados para subsanar lo observado o adoptar lo recomendado.</p> <p>-Informar el estado en que se encuentra cada una de las acciones formuladas, es decir, Cumplida, Cumplida Parcialmente, Pendiente o Realización Posterior</p> <p>Agradezco que la información solicitada, sea remitida al correo electrónico rlchamorr@minminas.gov.co con copia a lcespinosa@minsminas.gov.co, el día Viernes 06 de Agosto de 2016.”</p> <p>La Subdirección de Talento Humano no atendió el requerimiento, por tal razón no se contó con el insumo para realizar el seguimiento a la implementación de la oportunidad de mejoramiento.</p>
Observación OCI	La Subdirección de Talento Humano no remitió la información solicitada en los correos Electrónicos enviados por la Oficina de Control Interno los días 02/08/2016 y 31/08/2016, No fue posible realizar el seguimiento a la Oportunidad de mejoramiento Planteada por la OCI, en el Informe 009-2015.
Comentario OCI	La OCI se mantiene en la Oportunidad de mejoramiento, en el sentido de que debe agilizar el proceso para la pronta resolución de la investigación, en observancia del principio de celeridad
Calificación del Riesgo	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 Alto permitiendo determinar que el control aplicado fue Ineficiente y que la gestión fue No Efectiva .
Oportunidad de Mejoramiento	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.

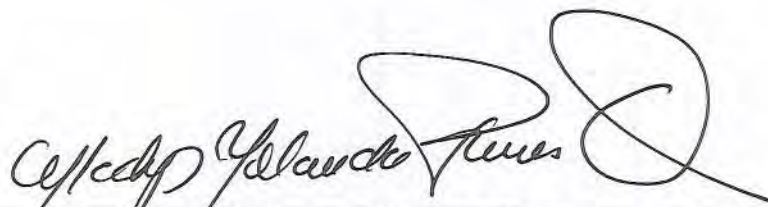
14. RESUMEN CALIFICACIÓN DE VARIABLES ANALIZADAS

Con base en la evaluación realizada, la Oficina de Control Interno determinó la *Eficiencia* del control establecido para el cumplimiento de la variable analizada, la valoración del

riesgo inherente y la *Efectividad* de la gestión realizada, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

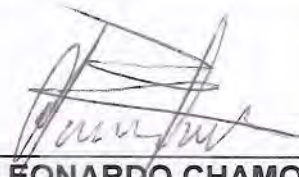
VARIABLE ANALIZADA		Control Eficiente	Valoración del Riesgo (Materialización)	Gestión Efectiva
1	7.1. Obligación de Evaluar a los Funcionarios	SI	BAJO	SI
2	7.2. Planeación de la Evaluación	SI	BAJO	SI
3	7.3. Informar Oportunamente a los Evaluadores sobre los Plazos para Diligenciar los Formatos de la Evaluación de Desempeño Laboral	SI	BAJO	SI
4	7.4. Evaluaciones Anuales u Ordinarias de Desempeño laboral	SI	BAJO	SI
5	7.5. Ejecución de las Evaluaciones	SI	BAJO	SI
6	8. Planes de Mejoramiento Individuales	SI	BAJO	SI
7	9. Reuniones de la Comisión de Personal	SI	BAJO	SI
8	10. Seguimiento Calificación Obtenida en la Evaluación de Desempeño	SI	BAJO	SI
9	11. Seguimiento Funcionarios no Evaluados.	NO	ALTO	NO

15. FIRMAS



GLADYS YOLANDA RAMOS QUINTERO

Profesional Especializada Encargada de las Funciones de la Oficina de Control Interno



REZZAN LEONARDO CHAMORRO GOMEZ

Contratista Oficina de Control Interno

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