

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE 3

3. CLIENTES 3

4. EQUIPO DE TRABAJO 3

5. CRITERIO NORMATIVO 3

6. METODOLOGÍA 4

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO 4

6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL 5

6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN 5

7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 8

7.1 INFORMACIÓN OPORTUNA A LOS EVALUADORES 8

7.2 PLANIFICACIÓN DE EVALUACIÓN 8

7.3 EJECUCIÓN EVALUACIONES 9

8. FIRMAS 11

EVALUACION PUNTUAL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

Bogotá, D.C., Noviembre de 2015

OCI-INFORME-0-2015
TRD 15.73 Auditoria Evaluación del desempeño



TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3

2. ALCANCE..... 3

3. CLIENTES 3

4. EQUIPO DE TRABAJO 3

5. CRITERIO NORMATIVO 3

6. METODOLOGÍA 4

6.1 MEDICIÓN DEL RIESGO 4

6.2 MEDICIÓN DEL CONTROL 5

6.3 MEDICIÓN DE LA GESTIÓN..... 5

7. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN 6

7.1 PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 6

7.2 PLANEACIÓN DE EVALUACIÓN..... 6

7.3 INFORMACIÓN OPORTUNA A LOS EVALUADORES..... 8

7.4 EJECUCIÓN EVALUACIONES..... 9

8. FIRMAS 11

EVALUACION PUNTUAL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN EL MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA

1. OBJETIVO

Verificar las etapas de Planeación, Ejecución y Seguimiento establecidas en la Evaluación del Desempeño en el Ministerio de Minas y Energía, a cargo de la Subdirección de Talento Humano.

2. ALCANCE

Evaluar el cumplimiento de la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, verificando las etapas de Planeación, Ejecución y Seguimiento

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 Ingrid Cecilia Espinosa Sánchez, Jefe Oficina de Control Interno - OCI, quien supervisó la auditoría y Rezzan Leonardo Chamorro Gómez, Contratista de la misma Oficina, quien ejecutó la 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.
- Resolución 180277 de Febrero de 2010
- Acuerdo 001 de 2009

6. METODOLOGÍA

La información contenida en el presente informe, se basa en la información suministrada por la subdirección de Talento humano enviada por medio correo electrónico el día 11/11/2015, por mesas de trabajo realizadas el día 11/11/2015 y el 26/11/2015

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. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

La OCI con el fin de verificar el cumplimiento de la obligación de realizar la Evaluación del Desempeño a los Funcionarios del Ministerio de Minas y Energía, realizó la revisión del desarrollo de las actividades definidas en el Procedimiento de evaluación del TH-P-09, versión. V-2 del 10 de Junio de 2015

7.1. PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ²

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:

7.2. 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 11 de Noviembre de 2015

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, Acuerdo 138 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 26 de Noviembre de 2015

⁷ Mesa de trabajo del 31 de julio de 2012 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 30 de Julio de 2015, 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**.

7.3. 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 5º. **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 2014 - 2015. En la misma, informa que la fecha de remisión de los formatos

¹⁰ Realizada El 26 de Noviembre de 2015

debidamente diligenciados por parte de los evaluadores es hasta el 27 de Febrero de 2015 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 31 de julio de 2015, 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**.

7.4. 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 (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales."

Riesgo Identificado por la OCI: [1]. 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: [1] 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 trabajo¹², con la funcionaria designada por la Subdirección de Talento Humano, se revisó la aplicación del control establecido al riesgo identificado [1] Que el Ministerio incurra en incumplimiento normativo por no realizar la evaluación del desempeño de todos los empleados de carrera.

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

¹² Realizada el 26 de Noviembre de 2015

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 Julio 31 de 2015 en la base de datos de Evaluación de Desempeño Laboral la información registrada corresponde a un total de 119 funcionarios de Carrera Administrativa.¹³

Observación OCI: La OCI evidenció que a julio 31 de 2015, 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 31 de julio de 2015, 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 empleados a Noviembre de 2015 fue **Efectiva**.

Observación OCI: La OCI evidencia que a Noviembre 26 de 2015, tres meses y medio después de la fecha establecida para presentar la Evaluación de Desempeño, 3 Ingenieros de Zona (Elvis Humberto Díaz, Iván Darío Gómez y Segundo Parménides Quiñones), de la Dirección de Hidrocarburos (Hacen parte de la planta del Ministerio de Minas y Energía), se encuentran comisionados en la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Evaluación del Desempeño depende de la A.N.H. y la Abogada Ester Rocío Cortés de la Oficina Asesora Jurídica, se encuentra comisionada en la Agencia Nacional de Minería y su Evaluación de Desempeño depende de la A.N.M.

Así mismo los Señores Donaldo Mesa de la Dirección de Hidrocarburos y Guillermo Jurado del Grupo de Gestión Contractual, se retiraron del Ministerio de Minas y Energía sin dejar realizada la Evaluación de Desempeño, mientras que la Ex funcionaria Luz Marina Vera de la Dirección de Hidrocarburos, al momento de su retiro sí dejó realizada la Evaluación del Desempeño.

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 31 de julio de 2015, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

¹³ Observado en base de datos de la Subdirección de Talento Humano en mesa de trabajo del 26 de Noviembre de 2015.

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 Julio 31 de 2015 en la base de datos de Evaluación de Desempeño Laboral la información registrada corresponde a un total de 119 funcionarios de Carrera Administrativa.¹³

Observación OCI: La OCI evidenció que a julio 31 de 2015, 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 31 de julio de 2015, 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 empleados a Noviembre de 2015 fue **Efectiva**.

Observación OCI: La OCI evidencia que a Noviembre 26 de 2015, tres meses y medio después de la fecha establecida para presentar la Evaluación de Desempeño, 3 Ingenieros de Zona (Elvis Humberto Díaz, Iván Darío Gómez y Segundo Parménides Quiñones), de la Dirección de Hidrocarburos (Hacen parte de la planta del Ministerio de Minas y Energía), se encuentran comisionados en la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Evaluación del Desempeño depende de la A.N.H. y la Abogada Ester Rocío Cortés de la Oficina Asesora Jurídica, se encuentra comisionada en la Agencia Nacional de Minería y su Evaluación de Desempeño depende de la A.N.M.

Así mismo los Señores Donaldo Mesa de la Dirección de Hidrocarburos y Guillermo Jurado del Grupo de Gestión Contractual, se retiraron del Ministerio de Minas y Energía sin dejar realizada la Evaluación de Desempeño, mientras que la Ex funcionaria Luz Marina Vera de la Dirección de Hidrocarburos, al momento de su retiro sí dejó realizada la Evaluación del Desempeño.


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 31 de julio de 2015, no se materializó, ubicándose en un nivel de riesgo **Bajo**, permitiendo determinar que el control aplicado es Eficiente.

¹³ Observado en base de datos de la Subdirección de Talento Humano en mesa de trabajo del 26 de Noviembre de 2015.

8. FIRMAS



INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno



REZZAN LEONARDO CHAMORRO GOMEZ
Contratista Oficina de Control Interno

