

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGIA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

AUDITORÍA DE GESTIÓN
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
CON BASE EN EL PLAN DE ACCIÓN ANUAL - PAA

A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

BOGOTÁ D.C., 30 DE ENERO DE 2023

OCI-INFORME-2023-013
TRD 15.73 Auditoria de Gestión OCDI



TABLA DE CONTENIDO

1. CRITERIOS DE AUDITORÍA	3
2. MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN	4
3. RIESGO IDENTIFICADO	4
4. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS	4
5. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO.....	5
6. ANALISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES	5
7. MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO	5
8. OBSERVACIONES	6
9. CONSIDERACIONES	6
10. FIRMAS	7
1. ANEXO NO.1 "REPORTE ENVIADO POR LA OFICINA DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN INTERNACIONAL. - EJECUCIÓN PLAN DE ACCION DEL GRUPO DE ASUNTOS LEGISLTIVO) 31 DE DICIEMBRE DE 2022.....	1
2. ANEXO NO. 2 “ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN DICIEMBRE DE 2022”.....	4



AUDITORÍA DE GESTIÓN OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO ANUAL – PAA

1. CRITERIOS DE AUDITORÍA

- Literal e) del Artículo 12, Ley 87 de 1993¹.

“Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- 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. (...)”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Artículo 39 de la Ley 909 de 2004².

“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”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

- Párrafos 1, 3, 4 y 7 de la Circular 04 de 2005³

“(...) las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte.”

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 (...)”. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

¹ Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

² Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

³ 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"



- Plan de Acción vigencia 2022, adoptado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 24 de enero del 2022⁴.

2. MEDICIÓN DEL RIESGO DE LA GESTIÓN

El criterio aplicado para medir el nivel del riesgo de gestión y la efectividad de la gestión, correspondió a los siguientes parámetros de valoración y medición del nivel del riesgo, con base en los niveles de ejecución de los indicadores programados, a 31 de diciembre.

NIVEL DE EJECUCIÓN INDICADOR		NIVEL DE RIESGO DE CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR	MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO EJECUCIÓN INDICADORES	GESTIÓN
0%	79%	Alto	SI	NO EFECTIVA
80%	89%	Mediano	NO	EFECTIVA
90%	100%	Bajo	NO	EFECTIVA

3. RIESGO IDENTIFICADO

Con base en el criterio normativo, el riesgo identificado por la OCI que es objeto de análisis para determinar su materialización es:

- *“Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía⁵”*

4. VERIFICACIÓN EVIDENCIAS

Solicitud OCI: Mediante radicado No. radicado 3-2022-031601 del 16 diciembre de 2022, la OCI solicitó remitir información, con los respectivos documentos y evidencias que soportan la gestión del Plan de Acción del área organizacional objeto de auditoría.

Respuesta Solicitud OCI: La Oficina de Control Disciplinario Interno mediante comunicación con radicado 3-2023033044 atendió el requerimiento, remitiendo los

⁴ Acta 01-2022 del 24 de enero de 2022, Punto 6. Presentación y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Acción 2022 con los planes articulados a éste

⁵ Acta CGD del 24 de enero de 2022



documentos soporte registrados en el portafolio de evidencias de tres (3) indicadores formulados en el Plan de Acción del área organizacional⁶.

5. PLAN DE ACCIÓN REPORTADO

El Plan de Acción Anual de la La Oficina de Control Disciplinario Interno de la vigencia 2022, sobre el cual la Oficina de Control Interno hizo el análisis, verificación y seguimiento al grado de cumplimiento de los indicadores, es el reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional mediante correo electrónico del 13 de enero de 2023, el cual se muestra en el en el Anexo 1. *Plan de Acción Anual 2022 – Reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional - OPGI*, y hace parte integral del presente informe.

6. ANALISIS CUMPLIMIENTO DE INDICADORES

Se verificó y validó la información reportada en los indicadores descritos en el Plan de Acción Anual, con corte a 31 de diciembre de 2022, donde se consideraron las evidencias presentadas por el área organizacional y/o registradas en el Portafolio de Evidencias, las cuales son conservadas en los papeles de trabajo del auditor⁷.

El resultado del análisis de los indicadores descritos en el Plan de Acción de la La Oficina de Control Disciplinario Interno, con corte a 31 de diciembre de 2022, se encuentran registrados en el Anexo 2. *“Análisis, Verificación, Validación & Seguimiento de los Indicadores Reportados en el Plan de Acción Anual 2022”*, el cual hace parte integral del presente informe, donde se registran las observaciones, consideraciones, oportunidades de mejoramiento, recomendaciones y calificación del riesgo por cada indicador.

7. MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO

Con base en lo analizado y observado, se establece que:

- El riesgo *“Posibilidad que se incumplan los indicadores formulados en el Plan de Acción Anual del área organizacional, en las condiciones predefinidas para la vigencia, de conformidad con lo aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional del Ministerio de Minas y Energía⁸”*, no se materializó en la La Oficina de Control Disciplinario Interno ubicándose en un nivel de riesgo Bajo permitiendo determinar que el control aplicado fue Eficiente y que la gestión fue Efectiva en ellos.

⁶ Indicadores contenidos en el **anexo No. 2**.

⁷ Carpeta: Oficina_Control_Interno (\\serv-mme-files\C0)

⁸ Acta CGD del 24 de enero de 2022



8. OBSERVACIONES

1. Se establece que el Plan de Acción Anual del Ministerio de Minas y Energía para el año 2022, fue aprobado mediante Acta del Comité de Gestión y Desempeño del Ministerio de Minas y Energía, efectuada el 24 de enero de 2022, el cual describe, entre otros aspectos, las metas e indicadores formulados para la La Oficina de Control Disciplinario Interno, con su ponderación, valor planeado y unidad de medida.
2. Se establece que la ejecución del Plan de Acción Anual de la Oficina de Control Disciplinario Interno a 31 de diciembre de 2022, de acuerdo con lo reportado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional, fue del 100%, con un Alto *Nivel de ejecución* de acuerdo con la metodología establecida, lo cual es consistente con el análisis de las evidencias contenidas en el Portafolio de Evidencias.
3. Se establece que el Plan de Acción Anual de la Oficina de Control Disciplinario Interno, de la vigencia 2022, contiene tres (3) indicadores para medir su gestión durante la vigencia. Del total de indicadores los tres (3) presentan un nivel de ejecución del 100%.
4. Las evidencias que soportan la ejecución y el detalle de avance de los indicadores presentados a través de las evidencias y el aplicativo SIGAME, evaluados, reflejan de manera clara y precisa el cumplimiento de la meta planeada en términos de la unidad de medida.
5. En el aplicativo SIGAME se evidencia el cargue de evidencias que soportan la ejecución de la totalidad de indicadores del Plan de Acción de la Oficina de Control Disciplinario Interno.
6. Tener en cuenta los resultados de la Evaluación de Gestión por áreas de la vigencia 2022, para que se tenga como uno de los criterios para la concertación de los compromisos de la vigencia 2023.

9. CONSIDERACIONES

- La Oficina de Planeación y Gestión Internacional debe considerar en el diseño matriz Excel del plan de acción, la descripción de la fórmula del indicador, asociada a la unidad de medida del Nombre Producto (Para OCI Indicador), por cuanto la medición de algunos indicadores se debe calcular por medio de una ecuación divisoria con un denominador y un numerador, con el fin de establecer fácilmente su cumplimiento en los seguimientos trimestrales.
- En la matriz Excel del plan de acción, se evidencia el tipo de indicador (eficiencia, de la Oficina de Control Disciplinario Interno, que le permitan medir y conocerla



eficiencia de indicadores. Lo anterior, conforme a lo establecido en el Numeral 7.2 del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y en el numeral 1 del literal c) del numeral 8.4.2 de la NTC-ISO 9001:2015.

Revisar porque las áreas organizacionales carguen en el aplicativo SIGAME las evidencias que soportan la ejecución de los indicadores del Plan de Acción.

- Hacer seguimiento periódico al avance cualitativo y cuantitativo de la ejecución de los Indicadores versus planeación y en el evento de identificar desbordamiento en la ejecución, valorar variables que inciden en este resultado, toda vez que ello permitirá realizar ajustes oportunos y permitidos respecto del objetivo, formula y metas del indicador, consultando los procedimientos establecidos.
- Al reportar la ejecución total de los indicadores se debe realizar acorde con el cumplimiento del objetivo del indicador y los respectivos soportes que lo evidencian, de tal forma que demuestren las condiciones predefinidas para que se cumpla el objetivo y meta del indicador y las evidencias que soportan la ejecución del indicador deben reflejar de manera clara y precisa el cumplimiento de la meta planeada del indicador.
- Incluir en las evidencias que soportan la ejecución del Plan de Acción, el análisis de datos de ejecución, el análisis y establecimiento del impacto que produjeron los resultados de ejecución y cumplimiento de los indicadores frente a las metas y objetivos formulados en el Plan de Acción, toda vez que esta información es relevante para determinar el grado en que los objetivos se alcanzaron y permitirán evaluar, controlar tomar las decisiones pertinentes.

10. FIRMAS

INGRID CECILIA ESPINOSA SÁNCHEZ
Jefe Oficina de Control Interno

TARCILA ISABEL MARINEZ H
Profesional OCI

1. ANEXO No.1 "REPORTE enviado por la Oficina de Planeación y Gestión Internacional. - EJECUCIÓN PLAN DE ACCION DEL GRUPO DE ASUNTOS LEGISLATIVO) 31 DE DICIEMBRE DE 2022

Nombre Dependencia	Nombre Línea	Nombre Objetivo	Nombre Estrategia	Nombre Línea Acción	Nombre Propósito	Nombre Indicador	Año Ind. Resultado
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Transformación sectorial	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energético, ambiental y socialmente, a nivel nacional y territorial	Aumentaremos la transparencia de las entidades públicas para prevenir hechos de corrupción en la gestión administrativa del Estado	Construir e implementar un Modelo de control y transparencia que ejecute planes de acciones para fomentar la transparencia y la lucha anticorrupción	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	2022
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Transformación sectorial	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energético, ambiental y socialmente, a nivel nacional y territorial	Aumentaremos la transparencia de las entidades públicas para prevenir hechos de corrupción en la gestión administrativa del Estado	Construir e implementar un Modelo de control y transparencia que ejecute planes de acciones para fomentar la transparencia y la lucha anticorrupción	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	2022
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Transformación sectorial	Fortalecer la institucionalidad y la coordinación del sector minero-energético, ambiental y socialmente, a nivel nacional y territorial	Aumentaremos la transparencia de las entidades públicas para prevenir hechos de corrupción en la gestión administrativa del Estado	Construir e implementar un Modelo de control y transparencia que ejecute planes de acciones para fomentar la transparencia y la lucha anticorrupción	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	2022

Ponderación Indicador	Meta Indicador	Formula_Indicador	Nombre Unidad Medida	Tipo Indicador	Clasificadores Indicador Resultado	Objetivo Calidad	Proceso SGC	Nombre Producto	Clasificadores Indicador Producto	Unidad Medida Producto	Ponderación Producto
100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Plan de Acción Anual - PAA	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Control Interno Disciplinario	Realizar capacitaciones a los funcionarios y colaboradores del MinEnergía, en cuanto al contenido y alcance del nuevo régimen disciplinario.	Plan de Acción Anual - PAA	#	33
100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Plan de Acción Anual - PAA	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Control Interno Disciplinario	Divulgar el régimen disciplinario a través de publicaciones en VivoEnergía, Yammer y redes sociales.	Plan de Acción Anual - PAA	#	33
100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Plan de Acción Anual - PAA	Fortalecer las competencias y el desarrollo de los Servidores Públicos, para mejorar su desempeño y la conformidad de los productos y/o servicios de la entidad	Control Interno Disciplinario	Elaborar iniciativas para la articulación con las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía, dirigidas a la aplicación del nuevo Código General Disciplinario.	Plan de Acción Anual - PAA	#	34



Meta Producto	Planeado Marzo	Valor Ejecutado Marzo	Avance Cualitativo Marzo	Planeado Abril	Valor Ejecutado Abril	Avance Cualitativo Abril	Planeado Mayo	Valor Ejecutado Mayo	Avance Cualitativo Mayo
5	1	1	El 28 de marzo de 2022 se realizó la primera capacitación del nuevo código general disciplinario en la subdirección administrativa y financiera, con la participación de 47 funcionarios y contratistas	1	1	En el mes de abril se desarrolló capacitación con la SAF sobre la nueva ley disciplinario	2	2	En el mes de mayo se realizó la segunda capacitación del nuevo código general disciplinario con la participación de la OAJ, GCP, GUR, Regalías, la Oficina de Control Interno y el Grupo de asuntos legislativos
4	1	1	A través de vivo minenergía se publicaron 3 piezas sobre el nuevo régimen disciplinario para dar inicio a las jornadas de capacitación sobre la ley 1952 a todas las dependencias del MinEnergía.	1	1	En el mes de abril no se tenía propuesto publicaciones de contenido disciplinario	2	2	En el mes de mayo se presentaron las piezas relacionadas con la nueva normativa disciplinaria en el vivo energía del correo institucional
2	0	0		1	1	En el mes de abril se realizó la primera sesión de la red de asuntos disciplinarios del sector de minas y energía, en la cual se modificó el reglamento interno dada la creación de la oficina de control disciplinario interno.	1	1	En el mes de mayo se realizó la modificación del reglamento interno de la red de asuntos disciplinarios del sector de minas y energía.

Planeado Junio	Valor Ejecutado Junio	Avance Cualitativo Junio	Planeado Julio	Valor Ejecutado Julio	Avance Cualitativo Julio	Planeado Agosto	Valor Ejecutado Agosto	Avance Cualitativo Agosto	Planeado Septiembre	Valor Ejecutado Septiembre	Avance Cualitativo Septiembre	Planeado Octubre	Valor Ejecutado Octubre	Avance Cualitativo Octubre
2	2	El 29 de junio se realizó capacitación de nuevo régimen disciplinario a los funcionarios de la oficina de planeación, subdirección de talento humano y la secretaría general.	3	3	En el mes de julio se realizó la cuarta capacitación de disciplinarios con la dirección de formalización minera, minería empresarial y asuntos regulatorios empresariales.	3	3	En el mes de septiembre se realizó la quinta capacitación sobre la nueva normativa disciplinaria con la dirección de energía eléctrica e hidrocarburos.	4	4	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre. las fechas de exposiciones de la ley disciplinaria diligenciada en el PAC 2022 fueron 1 mensual de abril a agosto. Producto cumplido.	5	5	Las capacitaciones del régimen disciplinario se realizaron en los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dando por finalizado el producto propuesto y con las evidencias remitidas a planeación.
2	2	Indicador al día.	2	2	Indicador sin actividad propuesta para el mes de julio.	3	3	En el mes de septiembre se publicaron piezas con contenido disciplinario en el correo minenergía a la plataforma yammer, complementando las capacitaciones realizadas por la oficina.	3	3	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre.	4	4	En el mes de octubre se publicaron piezas informativas sobre el régimen disciplinario en la plataforma yammer, dando cumplimiento al indicador propuesto en el plan de acción.
3	3	Indicador al día.	3	3	Indicador sin actividades propuesta para el mes de julio.	3	3	En el mes de agosto se realizó encuesta de capacitación con todas las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía.	3	3	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre.	3	3	Indicador sin actividad propuesta para el mes de octubre.





Planeado Noviembre	Valor Ejecutado Noviembre	Avance Cualitativo Noviembre	Planeado Diciembre	Valor Ejecutado Diciembre	Avance Cualitativo Diciembre
5		5 Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	5		La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas 5 acciones propuestas en el plan de acción 2022.
4		4 Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	4		La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas 4 acciones propuestas en el plan de acción 2022.
2		2 Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	2		La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas 2 acciones propuestas en el plan de acción 2022.



2. ANEXO No. 2 “ANÁLISIS, VERIFICACIÓN, VALIDACIÓN & SEGUIMIENTO DE LOS INDICADORES REPORTADOS EN EL PLAN DE ACCIÓN DICIEMBRE DE 2022”.

Nombre_Dependencia	NombreProposito	Nombre_Indicador	Ponderacion	Meta	Formula_Indicador	Nombre_Unidad M	Tipo Indicador	Nombre_Producto	Unidad Medida	Ponderacion	Meta	Planeado	Valor Ejecutado	AvanceCualitativo	Planeado	Valor Ejecutado	AvanceCualitativo
Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador	Indicador
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Realizar capacitaciones a los funcionarios y colaboradores del MinEnergía, en cuanto al contenido y alcance del nuevo régimen disciplinario.	#	33	5	1	1	El 28 de marzo de 2022 se realizó la primera capacitación del nuevo código general disciplinario en la subdirección administrativa y financiera, con la participación de 47 funcionarios y contratistas	1	1	En el mes de abril se desarrolló capacitación con la SAF sobre la nueva ley disciplinario
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Divulgar el régimen disciplinario a través de publicaciones en VivoEnergía, Yammer y redes sociales.	#	33	4	1	1	A través de vivo minenergía se publicaron 3 piezas sobre el nuevo régimen disciplinario para dar inicio a las jornadas de capacitación sobre la ley 1952 a todas las dependencias del MinEnergía.	1	1	En el mes de abril no se tenía propuesto publicaciones de contenido disciplinario
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Socializar el régimen disciplinario para difundir su contenido a los servidores públicos y colaboradores del MinEnergía.	Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario.	100	80	Porcentaje de funcionarios capacitados. (funcionarios capacitados/funcionarios citados)	Porcentaje	Eficiencia	Elaborar iniciativas para la articulación con las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía, dirigidas a la aplicación del nuevo Código General Disciplinario.	#	34	2	0	0		1	1	En el mes de abril se realizó la primera sesión de la red de asuntos disciplinarios del sector de minas y energía, en la cual se modificó el reglamento interno dada la creación de la oficina de control disciplinario interno.





Planeado Mayo	Valor Ejecutado Mayo	Avance Cualitativo Mayo	Planeado Junio	Valor Ejecutado Junio	Avance Cualitativo Junio	Planeado Julio	Valor Ejecutado Julio	Avance Cualitativo Julio	Planeado Agosto 2	Valor Ejecutado agosto3	Avance Cualitativo Agosto 4	Planeado Septiembre 2	Valor Ejecutado Septiembre 3	Avance Cualitativo Septiembre 4
2	2	En el mes de mayo se realizó la segunda capacitación del nuevo código general disciplinario con la participación de la OAJ, GCP, GUR, Regalias, la Oficina de Control Interno y el Grupo de asuntos legislativos	2	3	El 29 de junio se realizó capacitación de nuevo régimen disciplinario a los funcionarios de la oficina de planeación, subdirección de talento humano y la secretaria general.	3	3	En el mes de julio se realizó la cuarta capacitación de disciplinarios con la dirección de formalización minera, minería empresarial y asuntos regulatorios empresariales.	3	3	En el mes de septiembre se realizó la quinta capacitación sobre la nueva normativa disciplinaria con la dirección de energía eléctrica y la Ddirección de hidrocarburos DESAPACHO VICEMINISTRO DE ENERGÍA DIRECCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y SUS GRUPOS Grupo de supervisión Grupo de Subsidios Grupo de Reglamentos técnicos Grupo de Fondos de Inversión Grupo de Gestión del sector eléctrico colombiano DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS Grupo Upstream Grupo Downstream Grupo de Gas Combustible Grupo Midstream Grupo de Gestión de Proyectos y Optimización	4	4	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre. las fechas de capacitación de la ley disciplinaria diligenciada en el PAC 2022, fueron 1 mensual de abril a agosto. Producto cumplido.
2	2	En el mes de mayo se presentaron las piezas relacionadas con la nueva normativa disciplinaria en el vivo energía del correo institucional	2	2	Indicador al día.	2	2	Indicador sin actividad propuesta para el mes de julio.	3	3	En el mes de septiembre se publicaron piezas con contenido disciplinario en el correo vivominenergía y la plataforma yammer, complementando las capacitaciones realizadas por la oficina. La Oficina de Control Disciplinario Interno, ideó piezas publicitarias que fueron compartidas por vivo MinEnergía en los meses de abril, mayo, agosto octubre. Las piezas contenían la siguiente información relacionada con la normativa disciplinaria: ¿Quiénes son los destinatarios y sujetos de la Ley Disciplinaria? 14 de abril de 2022. ¿Quién tiene la titularidad de la acción disciplinaria? 28 de abril de 2022. ¿Puede un contratista ser investigado por la Oficina de Control Disciplinario Interno? 10 de mayo de 2022. ¿Qué significa ejercer función pública? 4 de agosto de 2022. Meta: campañas de difusión 4 al año	3	3	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre.
1	1	En el mes de mayo se realizó la modificación del reglamento interno de la red de asuntos disciplinarios del sector de minas y energía.	1	1	Indicador al día.	1	1	Indicador sin actividades propuesta para el mes de julio.	2	2	En el mes de agosto se realizó encuesta de capacitación con todas las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía.	3	3	Indicador sin actividad programada para el mes de septiembre.



Planeado_Octubre 2	Valor Ejecutado Octubre3	Octubre Cualitativo Octubre 4	Planeado_Noviembre 2	Valor Ejecutado Noviembre 3	Octubre Cualitativo Noviembre4	Planeado_Diciembre	Valor Ejecutado Diciembre 3	Octubre Cualitativo Diciembre 4	Avance Total	Observaciones, Comentarios y Consideraciones
5	5	Las capacitaciones del régimen disciplinario se realizaron en los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto dando por finalizado el producto propuestos y con las evidencias remitidas a planeación.	5	5	Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	5	5	La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas acciones propuestas en el plan de acción 2022. Meta: 5 capacitaciones en el año 2022	100%	Verificación OCI: A 30 de diciembre de 2022, Indicador de Eficacia "Indicador: Asegurar que el 80% de los funcionarios y colaboradores del MinEnergía apropien el nuevo régimen disciplinario". Producto 1: "Realizar capacitaciones a los funcionarios y colaboradores del MinEnergía, en cuanto al contenido y alcance del nuevo régimen disciplinario". Meta: 5 capacitaciones en el año 2022, registra una ejecución del 100% en el detalle de avance se describe que este indicador presenta una ejecución alta con relación a lo programado por la meta. Revisión evidencias de ejecución: Se evidenció en el reporte remitido por la Oficina de Control Disciplinario, según radiado 3-202303044, la ejecución y el seguimiento mes a mes que se encuentran en aplicativo Sigame, donde se registran y se observa el seguimiento a las capacitaciones del alcance del nuevo régimen disciplinario. Link de acceso evidencias y listas de asistencia: Evidencias Ley disciplinaria: https://minenergiacol-my.sharepoint.com/personal/vaguillen_minenergia_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Fvaguillen%2Fminenergia%2Fgov%2Fdocu%2F%2F%2F%2FCumplimiento%2FPlan%2Fde%2Facci%2F3%2F3%2F2022%2F2022%2FPrimer%2Fproducto%2F0%2F0%2Fcapacitaciones%2F Observación OCI: El nivel de ejecución reportado por la Oficina de Control Disciplinario, "Realizar capacitaciones a los funcionarios y colaboradores del MinEnergía, en cuanto al contenido y alcance del nuevo régimen disciplinario.", a diciembre de 2022, es del 100%, del avance total. Revisadas la evidencia que soportan la ejecución del indicador. Consideración: 1.) Los reportes de avance mensual del indicador "Realizar capacitaciones a los funcionarios y colaboradores del MinEnergía, en cuanto al contenido y alcance del nuevo régimen disciplinario", deben ser registrados de tal forma que lo descrito y reportado coincida con el nombre del indicador, objetivo, formato, unidad de medida, Tipo o medio de evidencia. 2.) Las evidencias deben ser consistentes, claras y precisas acordes con el objetivo y condición del indicador.
4	4	En el mes de octubre se publicaron piezas informativas sobre el régimen disciplinario en la plataforma yammer, dando cumplimiento al indicador propuesto en el plan de acción.	4	4	Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	4	4	La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas acciones propuestas en el plan de acción 2022. Meta: campañas de difusión 4 al año	100%	Verificación OCI: A 30 diciembre de 2022, Indicador de Eficacia "Divulgar el régimen disciplinario a través de publicaciones en VivoEnergía, Yammer y redes sociales." Meta: campañas de difusión 4 al año. La Oficina de Control Disciplinario Interno, ideó piezas publicitarias que fueron compartidas por vivo MinEnergía en los meses de abril, mayo, agosto y octubre, registra una ejecución del 100% en el detalle de avances se describe que este indicador presenta una ejecución de acuerdo a lo programado por la meta. Revisión evidencias de ejecución: Se evidenció en el reporte remitido por la Oficina de Control Disciplinario, según radiado 3-202303044, la ejecución y el seguimiento mes a mes que se encuentran en el aplicativo Sigame, donde se registran y se observa el seguimiento. Las piezas contenían la siguiente información relacionada con la normativa disciplinaria: (¿Quiénes son los destinatarios y sujetos de la Ley Disciplinaria? 14 de abril de 2022. ¿Quién tiene la titularidad de la acción disciplinaria? 28 de abril de 2022. ¿Puede un contratista ser investigado por la Oficina de Control Disciplinario Interno? 10 de mayo de 2022. ¿Qué significa ejercer función pública? 4 de agosto de 2022. Observación OCI: El nivel de ejecución reportado por la Oficina de Control Disciplinario Interno, "Divulgar el régimen disciplinario a través de publicaciones en VivoEnergía, Yammer y redes sociales.", a diciembre de 2022, es del 100% del avance total. Revisadas la evidencia que soportan la ejecución del indicador. Consideración: 1.) Los reportes de avance mensual del indicador "Realizar seguimiento a los requerimientos de control Político del Congreso de la República.", deben ser registrados de tal forma que lo descrito y reportado coincida con el nombre del indicador, objetivo, formato, unidad de medida, Tipo o medio de evidencia. 2.) Las evidencias deben ser consistentes, claras y precisas acordes con el objetivo y condición del indicador.
4	4	Indicador sin actividad propuesta para el mes de octubre.	2	2	Indicador sin actividad programada para el mes de noviembre.	2	2	La oficina de control disciplinario interno cumplió con todas acciones propuestas en el plan de acción 2022. Meta: Dos (2) iniciativas presentadas en la Red de Asuntos Disciplinarios del sector de minas y energía En el marco de la Red de Asuntos Disciplinarios del sector de minas y energía, la Oficina de control disciplinario interno, desarrolló la iniciativa de modificación y aprobación del reglamento interno de la red en el mes de abril de 2022. Página 9 de 10 3-2022-033044 Radiado No: 3-2022-033044 Fecha: 29-12-2022 Link de acceso reglamento: Primer producto.pdf En cumplimiento del plan de acción, la Oficina de Control Disciplinario Interno, presentó a la Red de Asuntos Disciplinarios en el mes de agosto el Informe de gestión del año 2020 a 2022, en el cual se incluyeron todas las actividades, capacitaciones y sesiones desarrolladas en el marco de la red finalizando los 4 años de gobierno. Link de acceso: Segundo producto.pdf	100%	Verificación OCI: A 30 diciembre de 2022, Indicador de Eficacia "Elaborar iniciativas para la articulación con las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía, dirigidas a la aplicación del nuevo Código General Disciplinario," registra una ejecución del 100% en el detalle de avance se describe que este indicador presenta una ejecución de acuerdo con lo programado por la meta. (2). En el marco de la Red de Asuntos Disciplinarios del sector de minas y energía, la Oficina de control disciplinario interno, desarrolló la iniciativa de modificación y aprobación del reglamento interno de la red en el mes de abril de 2022. En cumplimiento del plan de acción, la Oficina de Control Disciplinario Interno, presentó a la Red de Asuntos Disciplinarios en el mes de agosto el Informe de gestión del año 2020 a 2022, en el cual se incluyeron todas las actividades, capacitaciones y sesiones desarrolladas en el marco de la red finalizando los 4 años de gobierno. Link de acceso: INFORME RED 2020-2022.pdf. Link de acceso: Segundo producto.pdf. Revisión evidencias de ejecución: Se evidenció en el reporte remitido por la Oficina de Control Disciplinario, según radiado 3-202303044, la ejecución y el seguimiento mes a mes que se encuentran en el aplicativo Sigame, donde se registran y se observa el seguimiento la ejecución y el seguimiento mes a mes que se encuentran en aplicativo Sigame, donde se registran y se observa el seguimiento del indicador "Elaborar iniciativas para la articulación con las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía, dirigidas a la aplicación del nuevo Código General Disciplinario". Observación OCI: El nivel de ejecución reportado por la Oficina de Control Disciplinario, "seguimiento a "Elaborar iniciativas para la articulación con las autoridades disciplinarias del sector de minas y energía, dirigidas a la aplicación del nuevo Código General Disciplinario", a diciembre de 2022, es del 100% del avance total. Revisadas la evidencia que soportan la ejecución del indicador. Consideración: 1.) Los reportes de avance mensual del indicador "Conceptos emitidos sobre Proyectos de Ley que tengan impacto en el sector Minero Energético.", deben ser registrados de tal forma que lo descrito y reportado coincida con el nombre del indicador, objetivo, formato, unidad de medida, Tipo o medio de evidencia. 2.) Las evidencias deben ser consistentes, claras y precisas acordes con el objetivo y condición del indicador.

