



**AGENCIA NACIONAL DE  
MINERÍA**

**AUDITORIA DE SEGUIMIENTO A LA LEY 581 DE 2000**

**LEY DE CUOTAS 2018**

**INFORME DEFINITIVO**

**ADRIANA GIRALDO RAMIREZ  
Jefe Control Interno**

**Equipo Auditores:**

**CARLOS ANDRES TAFUR MUÑOZ**

**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

**Septiembre de 2018**

**ANMOCI-049-2018**

 <b>AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA</b>	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	FECHA VIGENCIA:

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. ALCANCE .....</b>	<b>3</b>
<b>4. METODOLOGÍA.....</b>	<b>3</b>
<b>5. RESULTADOS.....</b>	<b>4</b>
<b>6. RECOMENDACION .....</b>	<b>7</b>

 <b>AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA</b>	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	VERSIÓN 1 FECHA VIGENCIA:

### 1. OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento a la ley 581 de 2000, en lo relacionado con la Participación de la Mujer en los Cargos Directivos de la Agencia Nacional de Minería.

### 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Verificar el cumplimiento a la ley 581 de 2000, el CONPES 3918 de 2018 y a la CIRCULAR CONJUNTA No. 100-003-2018 de la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública,... *solicita a los Jefes de Control Interno verificar el cumplimiento de esta ley, su aplicación y el reporte de la información solicitada con la presente circular."*

### 3. ALCANCE

La Oficina de Control Interno en su rol de evaluación y seguimiento, realizó la verificación del ingreso y registro de la información a través del enlace habilitado para tal fin, de la información reportada desde agosto de 2017 a agosto de 2018:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1 FAIpQLSe5kZcJQ0cX DKcfk9T6HC- AANcpgJEm 1 xYgrPbp7dsZVN 1 Ykw/viewform?c=0&w= 1](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe5kZcJQ0cX DKcfk9T6HC- AANcpgJEm 1 xYgrPbp7dsZVN 1 Ykw/viewform?c=0&w= 1)

### 4. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno con el fin de verificar el cumplimiento de los reportes relacionados con la información de evaluación de la participación de la mujer en los procesos decisorios de la Entidad, en atención de las disposiciones legales vigentes sobre la materia, solicitó información mediante correo electrónico dirigido a la Coordinadora del Grupo de Talento Humano de fecha 22/08/2018, que diera cuenta sobre el cumplimiento a la ley 581 de 2000 y a la circular conjunta 100-003-2018.

En efecto, el artículo 12 de la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y organismos del poder público, asigna al Departamento Administrativo de la Función Pública la tarea de elaborar un informe Anual sobre participación de la mujer en el desempeño de cargos públicos de máximo nivel decisorio, para lo cual consolida la información generada por todas las entidades públicas del país.

Ahora bien, para el desarrollo de este compromiso de reporte de información de Ley de Cuotas, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en trabajo coordinado con la Procuraduría General de la Nación, han expedido la Circular Conjunta No. 100-003-2018, en donde se establece el cronograma para el cumplimiento de la Ley 581 de 2000 por parte de las entidades públicas y se indica el link de acceso al formulario en el que cada entidad debe realizar su correspondiente reporte y solicita a los Jefes de Control Interno verificar el cumplimiento de esta ley, su aplicación y el reporte de la información solicitada con la presente circular.

Para la elaboración del presente informe se tendrán en cuenta los términos definidos en el procedimiento EVA1-P-001 denominado Auditorías Internas, que establece lo siguiente:

 <b>AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA</b>	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	VERSIÓN 1 FECHA VIGENCIA:

**NO CONFORMIDAD REAL:** Incumplimiento de un requisito técnico, legal o funcional. Se constituye, cuando existe evidencia objetiva del incumplimiento. Para lo cual debe plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que se ejecutable y medible, el cual debe radicarse en ISOLUCION.

**NO CONFORMIDAD POTENCIAL:** Hecho o situación que podría generar el incumplimiento de un requisito. Para lo cual debe planearse una ACCIÓN PREVENTIVA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que se ejecutable y medible, el cual debe radicarse en ISOLUCION.

**OPORTUNIDAD DE MEJORA:** Hecho o situación que puede ser potencializado para incrementar el grado de satisfacción de los clientes o de las partes interesadas. Para lo cual debe planear una ACCIÓN DE MEJORA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que se ejecutable y medible, el cual debe radicarse en ISOLUCION.

**EVIDENCIAS DE AUDITORÍA:** Información, registros o declaraciones de hecho verificables. La evidencia de auditoría puede ser cualitativa o cuantitativa, es utilizada por el auditor para determinar cuándo se cumple con el criterio de auditoría. La evidencia de auditoría se basa típicamente en entrevistas, revisión de documentos, observación de actividades y condiciones, resultados de mediciones y pruebas.

## 5. RESULTADOS

### 5.1 INFORMACIÓN REPORTADA POR EL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

La Coordinadora del Grupo de Gestión del Talento Humano, mediante correo electrónico del 12/09/2018, informa a la Oficina de Control Interno que el día 27/08/2018, a través del link habilitado había reportado la información para lo cual anexa el formulario diligenciado:



	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	VERSIÓN 1 FECHA VIGENCIA:

**FORMULARIO DILIGENCIADO:** el Grupo de Talento Humano diligencia el formulario el día 27/08/2018, cumpliendo así los términos establecidos por la Circular Conjunta No. 100-003-2018 de la Procuraduría General de la Nación y el Departamento Administrativo de la Función Pública. La evidencia es la siguiente:

**Dirección de correo electrónico \***

[juan.quintero@anm.gov.co](mailto:juan.quintero@anm.gov.co)

**Orden al que pertenece su entidad \***

[ORDEN NACIONAL ✓]

#### RAMAS DEL PODER PÚBLICO

**Seleccione a qué rama pertenece su entidad \***

RAMA EJECUTIVA

RAMA LEGISLATIVA

RAMA JUDICIAL

ORGANIZACIÓN ELECTORAL

ORGANISMOS DE CONTROL Y VIGILANCIA

ENTES AUTÓNOMOS

SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y NO REPETICIÓN

#### RAMA EJECUTIVA

**Sector al que pertenece de la Rama Ejecutiva \***

Escoja el sector al que pertenece su entidad

[SECTOR MINAS Y ENERGÍA ✓]

#### SECTOR MINAS Y ENERGÍA

**Nombre de la entidad (Rama Ejecutiva - Sector Minas y Energía) \***

Escoja el nombre de su entidad

[8024 AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM ✓]

#### CARGOS DIRECTIVOS

El nivel directivo está conformado por dos categorías de cargos, definidos en el artículo 2º “Máximo nivel decisorio” y 3º “Otros niveles decisorios” de la Ley 581 de 2000. Total de cargos directivos = Máximo Nivel decisorio + Otro Nivel Decisorio

**1. Indique el número total de cargos directivos de su entidad \***

5

 <b>AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA</b>	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	VERSIÓN 1 FECHA VIGENCIA:

### MAXIMO NIVEL DECISORIO

El máximo nivel decisorio: “corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles Nacional, Departamental, Regional, Provincial, Distrital y Municipal, es decir, quienes ejercen la dirección general de los organismos respectivos”. Ejemplo: en un Ministerio hacen parte de los cargos de máximo nivel decisorio: el Ministro, Viceministro y Secretario General. Así mismo el Personero Distrital o Municipal, Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos Administrativos, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores, Gerentes o Presidentes de Entidades Descentralizadas, son cargos del máximo nivel decisorio. En entidades como la Procuraduría General de la Nación, donde el cargo de máximo nivel decisorio es el Procurador General, no se tiene en cuenta para la Ley de Cuotas por ser un cargo provisto por una terna.

**2. Del total de cargos directivos de su entidad, cuantos cargos son del Máximo Nivel Decisorio? \***

5

**3. Del total de cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio, cuantos cargos están vacantes? \***

0

**4. Del total de cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio, cuántos de estos cargos están ocupados por mujeres? \***

2

**5. Del total de cargos directivos del Máximo Nivel Decisorio, cuántos de estos cargos están ocupados por hombres? \***

3

### OTRO NIVEL DECISORIO

Los otros niveles decisorios hacen referencia a “...aquellos cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva, del personal administrativo de la Rama Legislativa y de los demás Órganos del Poder Público, diferentes a los contemplados en el punto anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial y distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la Rama Judicial.” Ejemplo: en un Ministerio hacen parte de los otros Niveles Decisorios: Directores Técnicos, Subdirectores, entre otros.

**6. Del total de cargos directivos de su entidad, cuantos cargos son del Otro Nivel Decisorio? \***

0

**7. Del total de cargos directivos del Otro Nivel Decisorio, cuantos cargos están vacantes? \***

0

**8. Del total de cargos directivos del Otro Nivel Decisorio, cuántos de estos cargos están ocupados por mujeres? \***

0

 <b>AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA</b>	<b>EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA</b>	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	<b>INFORME DE AUDITORIA DE GESTION</b>	VERSIÓN 1 FECHA VIGENCIA:

**9. Del total de cargos directivos del Otro Nivel Decisorio, cuántos de estos cargos están ocupados por hombres? \***

**0**

#### Información de contacto

**Indique los nombres y apellidos del servidor(a) público que reportó esta información \***

**Juan Quintero**

**Registre el correo electrónico del servidor(a) público que reportó esta información \***

[juan.quintero@anm.gov.co](mailto:juan.quintero@anm.gov.co)

**Registre el teléfono de contacto del servidor(a) público que reportó la información \***

**2201999 Ext. 5868**

LA Agencia Nacional de Minería, a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, dio cumplimiento a lo establecido en la circular conjunta 100-003-2018, emanada por la Procuraduría General de la Nación y el departamento Administrativo de la Función Pública.

El máximo nivel decisorio de la entidad está conformado a agosto 27 de 2018, por los siguientes cargos:

PRESIDENTE	MUJER	EN PROPIEDAD
VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	MUJER	EN PROPIEDAD
VICEPRESIDENTE DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	HOMBRE	EN PROPIEDAD
VICEPRESIDENTE DE CONTRATACION Y TITULACION	HOMBRE	EN PROPIEDAD
VICEPRESIDENTE DE PROMOCION Y FOMENTO	HOMBRE	EN ENCARGO

Significa entonces que la entidad cumplimiento a la ley 581 de 2000, el CONPES 3918 de 2018. Ahora bien como se observa en el reporte el porcentaje de MUJERES en los cargos de máximo nivel decisorio alcanzó el 40%, teniendo en cuenta que el más alto nivel de la organización está siendo ocupado con 2 Mujeres y 3 Hombres.

#### 6. RECOMENDACION

Se recomienda muy respetuosamente al Grupo de Gestión del Talento Humano realizar seguimiento permanente al cumplimiento de la ley 581de 2000.