



AUDITORIA DE SEGUIMIENTO A LA LEY 581 DE 2000

LEY DE CUOTAS 2019

INFORME DEFINITIVO

ADRIANA GIRALDO RAMIREZ
Jefe Control Interno

DAIRON NICOLAS BONILLA ALMECIGA
Pasante Apoyo - Oficina de Control Interno

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Septiembre de 2019

ANM-OCI-040-2019

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

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. METODOLOGÍA.....	3
5. RESULTADOS.....	4
6. OPORTUNIDADES DE MEJORA	6

	EVALUACIÓN, CONTROL Y MEJORA	CODIGO:EVA1-P-001-F-002
	INFORME DE AUDITORIA DE GESTION	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 para el año 2019.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Verificar el cumplimiento a la ley 581 de 2000, CONPES 3918 de 2018 y a la CIRCULAR No. 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública,... *se solicita a los Jefes de Control Interno verificar el cumplimiento de esta ley, su aplicación y el adecuado 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 2018 a agosto de 2019:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/encuestador/reporte-ley-cuotas-2019.php>

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, solicita información mediante correo electrónico dirigido al Coordinador del Grupo de Talento Humano con fecha del 20 de agosto de 2019, que diera cuenta sobre el cumplimiento a la ley 581 de 2000 y a la circular conjunta No. 004-2019.

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, ha expedido la Circular No. 004-2019, 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 Versión 2 denominado Auditoría Interna, que establece lo siguiente:

“EVIDENCIAS DE AUDITORÍA: Registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que es pertinente para los criterios de auditoría y que es verificable. Definición tomada de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)”. La evidencia de auditoría puede ser cualitativa o cuantitativa, es utilizada en auditoría para determinar cuándo se cumple con el criterio de auditoría. La evidencia de auditoría se basa en la realización de entrevistas, revisión de documentos, observación de actividades y condiciones, resultados de mediciones y pruebas.

“NO CONFORMIDAD: Incumplimiento de un requisito. Definición tomada de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9000:2015, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)”. Se constituye, cuando existe evidencia objetiva del incumplimiento. Para lo cual debe plantearse una ACCIÓN CORRECTIVA, con la implementación

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

de un plan de mejoramiento interno, que se ejecutable y medible, el cual debe radicarse en el Sistema de Información ISOLUCION de la Agencia Nacional de Minería.

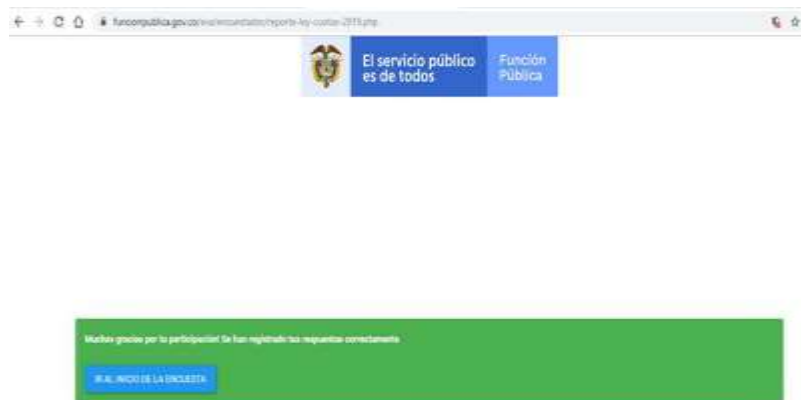
“OPORTUNIDAD DE MEJORA: Son oportunidades detectadas que permiten ofrecer una mejora sustancial a los procesos, productos, servicios, procedimientos, instructivos ambiente de trabajo, entre otros.”. Para lo cual debe planear una ACCIÓN DE MEJORA, con la implementación de un plan de mejoramiento interno, que se ejecutable y medible, el cual debe radicarse en ISOLUCION.

5. RESULTADOS

5.1 INFORMACIÓN REPORTADA POR EL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2019.

El Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, mediante correo electrónico del 02 de Septiembre del 2019, informó a la Oficina de Control Interno que el día 29 de Agosto de 2019, a través del link habilitado se había reportado la información para lo cual se anexo el formulario diligenciado con la siguiente información:

FORMULARIO DILIGENCIADO: El Grupo de Talento Humano diligencia el formulario el día 29/08/2019, cumpliendo así los términos establecidos por la Circular No. 004-2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública. La evidencia es la siguiente:



Entidad: AGENCIA NACIONAL DE MINERIA, se ha registrado satisfactoriamente la información de su entidad correspondiente al reporte de Ley de Cuotas

La información se ha registrado así:

- # cargos del nivel directivo: 5
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio: 3
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio vacantes: 0
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por mujeres: 2
- # cargos directivos del máximo nivel decisorio ocupados por hombres: 1
- # cargos directivos de otros niveles decisorios: 2
- # cargos directivos de otros niveles decisorios vacantes: 1
- # cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por mujeres: 0
- # cargos directivos de otros niveles decisorios ocupados por hombres: 1

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

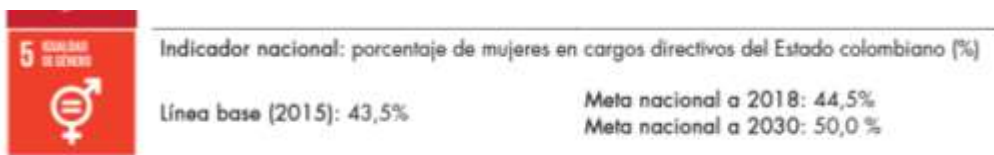
La Agencia Nacional de Minería reportó un total de CINCO (5) cargos del Nivel Directivo, de los cuales TRES (3) hacen parte del Máximo Nivel Decisorio y DOS (2) de otros niveles decisorios. De los cuales DOS (2) están ocupados por MUJERES y TRES (3) por hombres, lo que significa la participación del Género Femenino dentro de la organización representa el 40%.

El máximo nivel decisorio de la entidad está conformado a Septiembre 03 de 2019, por los siguientes cargos:

PRESIDENTE	GENERO	EN PROPIEDAD
PRESIDENTA	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 ENCARGO
VICEPRESIDENTE DE PROMOCION Y FOMENTO	HOMBRE	EN PROPIEDAD



Lo anterior, significa que la Agencia Nacional de Minería, está dando cumplimiento con la Ley 581 de 2000 y sentencia C-371 de 2000. Y se va sumando a la meta de ODS 2018-2030 propuesta por el CONPES 3918 de 2018;



Ahora por Niveles: Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios:

MÁXIMO 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”.*

La Agencia Nacional de Minería -ANM- cuenta con un total de tres (03) cargos del Máximo Nivel Decisorio, a saber: Presidencia de la Agencia, Vicepresidencia de Seguimiento y Control y Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

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

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	ESTADO	GENERO	ESTADO DEL CARGO
Directivo	Presidente de Agencia.	E1	07	Titular - LNR	Femenino	OCUPADO
Directivo	Vicepresidente de Agencia (Seguimiento y control).	E2	05	Titular - LNR	Masculino	OCUPADO
Directivo	Vicepresidente de Agencia (Administrativo y financiero).	E2	05	Titular - LNR	Femenino	OCUPADO

EL cargo de la Presidencia y el de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera esta ocupados por DOS (2) Mujeres y el cargo de Vicepresidente de Seguimiento y Control por UN (1) hombre.

OTROS NIVELES DECISORIOS: 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.”*

La Agencia Nacional de Minería -ANM- cuenta con un total de DOS (02) cargos en otros niveles decisorios, a saber: Vicepresidencia Promoción y Fomento y Vicepresidencia de Contratación y Titulación; este último en la figura de encargo.

NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO	ESTADO	GENERO	ESTADO DEL CARGO
Directivo	Vicepresidente de Agencia (Contratación y titulación).	E2	05	LNR - Encargo - LNR	Masculino	VACANTE
Directivo	Vicepresidente de Agencia (Promoción y fomento).	E2	05	Titular - LNR	Masculino	OCUPADO

La Agencia Nacional de Minería, a través del Grupo de Gestión del Talento Humano, dio cumplimiento a lo establecido en la circular No 004 de 2019, departamento Administrativo de la Función Pública, reportando de forma oportuna la información.

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.

Significa entonces que la entidad da cumplimiento a la ley 581 de 2000, el CONPES 3918 de 2018 y a lo estipulado en la CIRCULAR No. 004-2019.

6. OPORTUNIDADES DE MEJORA

Se recomienda muy respetuosamente al Grupo de Gestión del Talento Humano seguir realizando el respectivo seguimiento para acatar lo establecido en la Ley 581 del 2000.