



COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA



Energía



20 | REPORTE 22 | INTEGRADO DE SOSTENIBILIDAD



Gustavo Petro Urrego
Presidente de la República

Ministro de Minas y Energía
Omar Andrés Camacho Morales

Viceministro de Energía
Por Definir (E)

Viceministra de Minas
Kelly Johana Rocha Gómez

Secretaria General
Nelson Javier Torres Vásquez

Subdirectora de Talento Humano
Sandra Milena Rodríguez

Subdirector Administrativo y Financiero
Andrea Benavides Mayorca

Comité Editorial

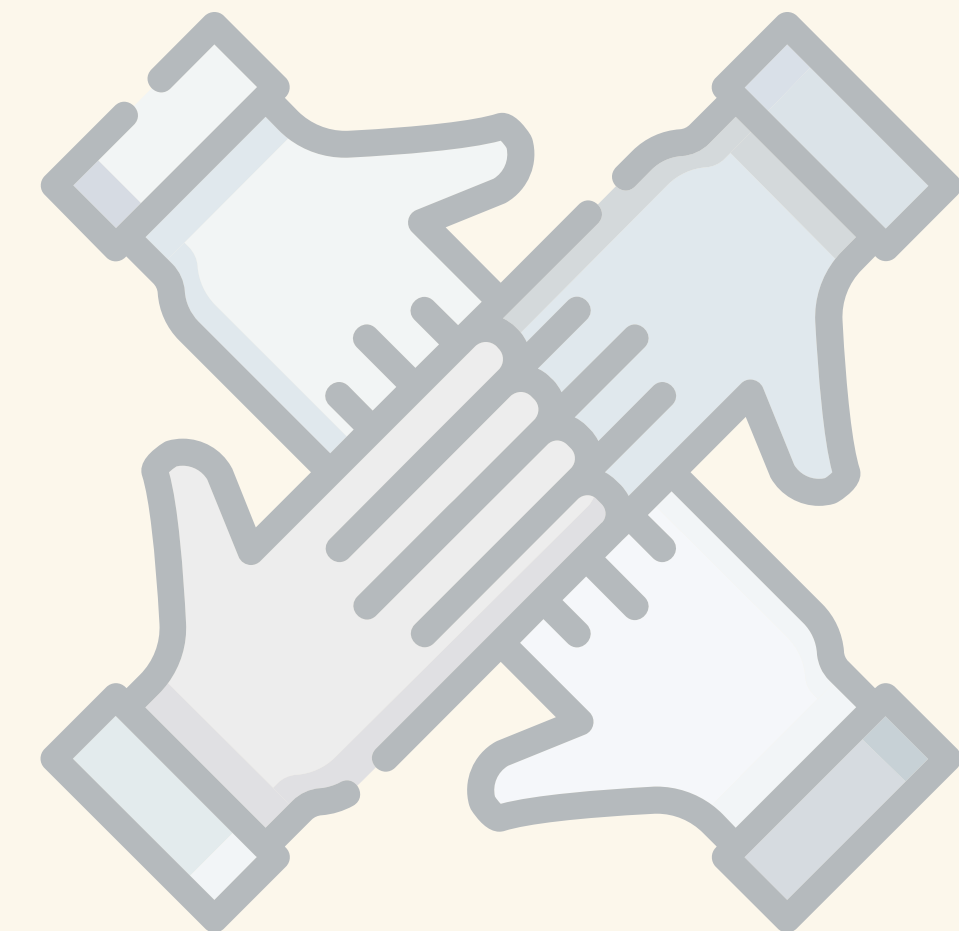
Dirección de Publicación
Valentina Wittingham Villamil

Grupo de Desarrollo del Informe
Julio Junior Robles Forero
Lina María Castaño
Luisa Fernanda Hurtado
Maria Juliana Cáceres Aponte
Yezid Valentín Carreño
Valentina Wittingham Villamil

Corrección de Estilo
Grupo de Comunicación y Prensa

Diseño y Diagramación
Maria Carolina Bermúdez Galindo

Fotografía:
Grupo de Comunicación y Prensa



Mensaje de agradecimiento:

La preparación de este documento estuvo a cargo de la Secretaría General y del equipo del Crédito BID 3594 OC/CO , y contó con el invaluable apoyo del equipo directivo y los enlaces delegados por las dependencias para la compilación, redacción y revisión de la información.

A todos ellos, nuestro agradecimiento.



1

Sobre este reporte

Reporte 2021 [05](#)
Mensaje del Ministro [06](#)
Hitos Destacados del 2021 ... [10](#)



2

Proceso de elaboración

Nuestro Informe [12](#)
Análisis de Materialidad [14](#)
Grupos de Interés [16](#)
Puntos de Contacto [18..](#)



3

El Minenergía

¿Quiénes Somos? [23](#)
Nuestra estructura [26](#)
Nuestros aliados [35](#)
Cultura Minenergía [37](#)



4

Integridad y Buen Gobierno

Integridad y Buen Gobierno. . [50](#)
Nuestro modelo. [52](#)
Riesgos enfrentados [61](#)
Servicio al ciudadano [63](#)



5

Contexto Económico



6

Contexto Social



7

Gestión Ambiental



8

Índices informe GRI

Desempeño Económico.....	65
Presencia en el mercado.....	69
Impacto Económico Indirecto.....	70
Prácticas de Contratación.....	73

Sistema de GSST.....	76
Procesos de formación y enseñanza ..	83
Minenergía Equitativo.....	90
Comunidades Locales.....	96

Gestión ambiental	101
Emisiones	107

Contexto General.....	115
Contexto Económico	118
Contexto Ambiental	119
Contexto Social	120



Energía

1 Sobre este documento





Sobre este documento

(2-23)(2-24)

El presente *Reporte de sostenibilidad* es el tercero que elabora el Ministerio de Minas y Energía bajo los estándares de la GRI (*Global Reporting Initiative*), afianzando el compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas hacia los grupos de valor involucrados.

Como cabeza del sector minero-energético, el Minenergía tiene la responsabilidad de informar sobre su desempeño en los asuntos ambientales, económicos y sociales, sobre todo a propósito de los cambios que atravesó la entidad en su administración resultado del cambio de Gobierno, que ahora está enfocado en una transición energética justa. Asimismo tiene la responsabilidad con la sociedad y el planeta de promover y cooperar para el crecimiento y el desarrollo sostenibles.

El presente informe es una invitación para todas las empresas y entidades del sector minero-energético a divulgar con responsabilidad su gestión, fortalecer sus procesos de rendición de cuentas y comprometerse con la transparencia y la justicia social.





El Gobierno del Cambio tiene el objetivo fundamental de adelantar una **Transición Energética Justa y sostenible**, que asegure la soberanía energética del país y el acceso democrático a la energía



Colombia es Potencia de la Vida

(102-14, 102-23)

El Gobierno del Cambio Llegó para posicionar a Colombia como una *Potencia de la Vida*. Un país con más oportunidades mediante un nuevo contrato social para el buen vivir y el vivir sabroso con todas las diversidades de la nación; que entre por fin en una era de paz cuyo rostro sea una democracia multicolor con la expresión de los mandatos ciudadanos; que haga realidad la igualdad; que se base en una economía movida con energía proveniente del sol, el agua y el viento; que proteja la casa común.

A mi llegada al ministerio encontré una entidad preparada, con una cultura organizacional definida y enfocada en los valores del *servicio, la excelencia y el compromiso, la integridad y la transparencia, el trabajo colaborativo y la orientación al resultado*, cuyo propósito es crear y adoptar políticas que promuevan el aprovechamiento sostenible de los recursos minero-energéticos y que contribuyan al desarrollo económico y social del país. Es por esto que el Ministerio de Minas y Energía es un actor clave para lograr los objetivos principales del Gobierno de Colombia.

En ese sentido, nuestro compromiso con la *Transición Energética Justa* no solo es una oportunidad para descarbonizar la economía nacional, sino también para lograr la sostenibilidad ambiental y económica a largo plazo, a través de una estrategia inclusiva cuyo eje es la ciudadanía. Nuestro compromiso es que las colombianas y los colombianos se conviertan en agentes activos de los sistemas energéticos, impulsen una transformación de la demanda de energía y construyan una gobernanza climática.

El Gobierno del Cambio tiene el objetivo fundamental de adelantar una *Transición Energética Justa y sostenible*, que asegure la soberanía energética del país y el acceso democrático a la energía, y que ejecute acciones claras para enfrentar el cambio climático. Esta transición será gradual y estará determinada por cinco ejes fundamentales:

- Mayores inversiones en energías limpias y descarbonización.
- Sustitución progresiva de la demanda de combustibles fósiles.
- Mayor eficiencia energética.
- Revisión y eventual flexibilización de la regulación para impulsar la producción de energías limpias.
- Reindustrialización de la economía colombiana.

Los tiempos de la transición energética dependerán de los resultados de esos ejes, de tal manera que se avance en conjunto con la transición exportadora en pos de una economía más diversificada, menos dependiente del petróleo y el carbón, y que a la vez garantice sostenibilidad fiscal y macroeconómica.

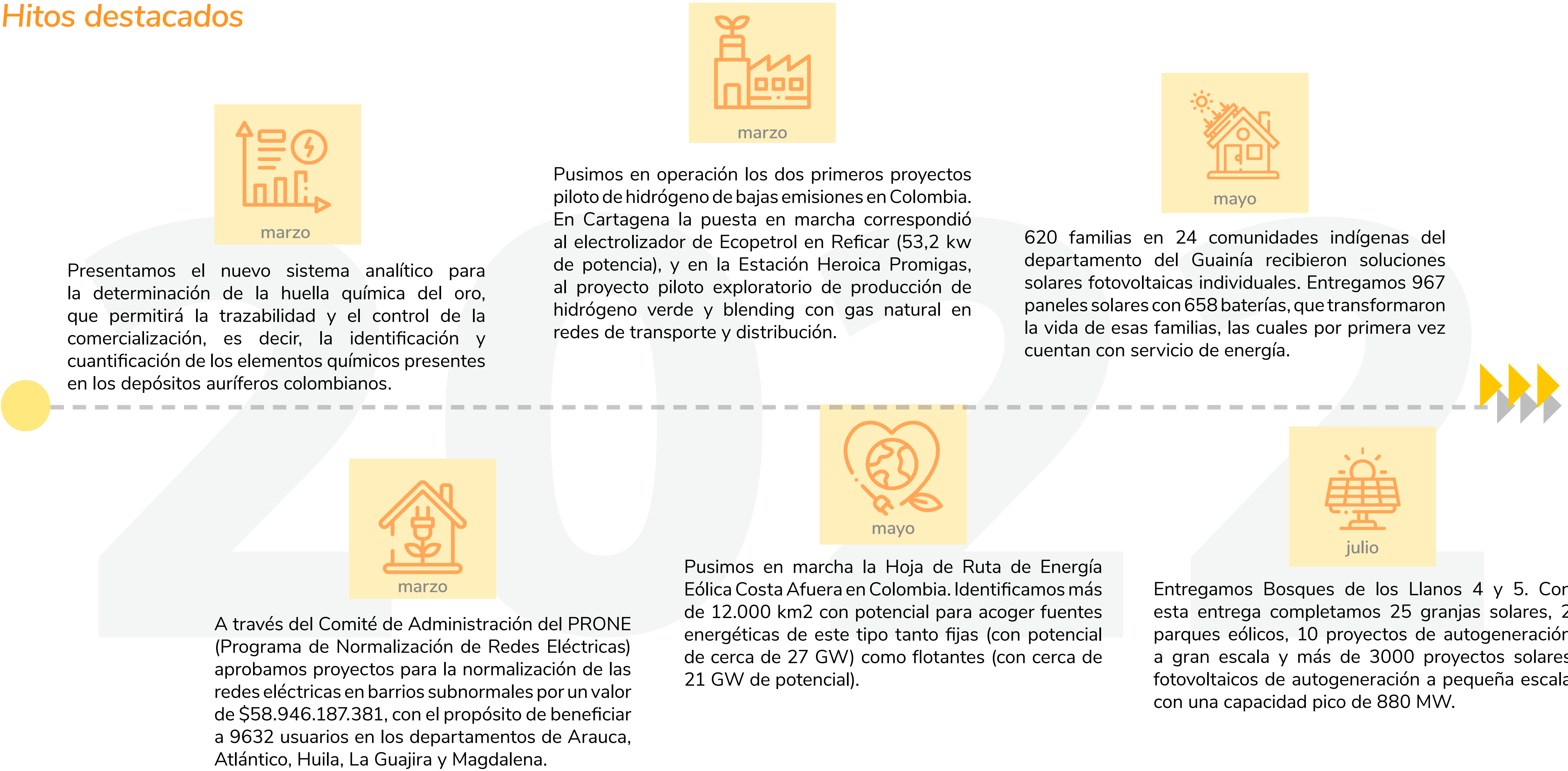
Es para mí un orgullo continuar promoviendo las mejores prácticas en sostenibilidad con la entrega de este tercer informe. Me uno al llamado universal para preservar nuestro planeta y priorizar la ejecución e implementación de políticas en pro de la sostenibilidad ambiental, económica y social en nuestro actuar diario y nuestra misionalidad y gestión administrativa.

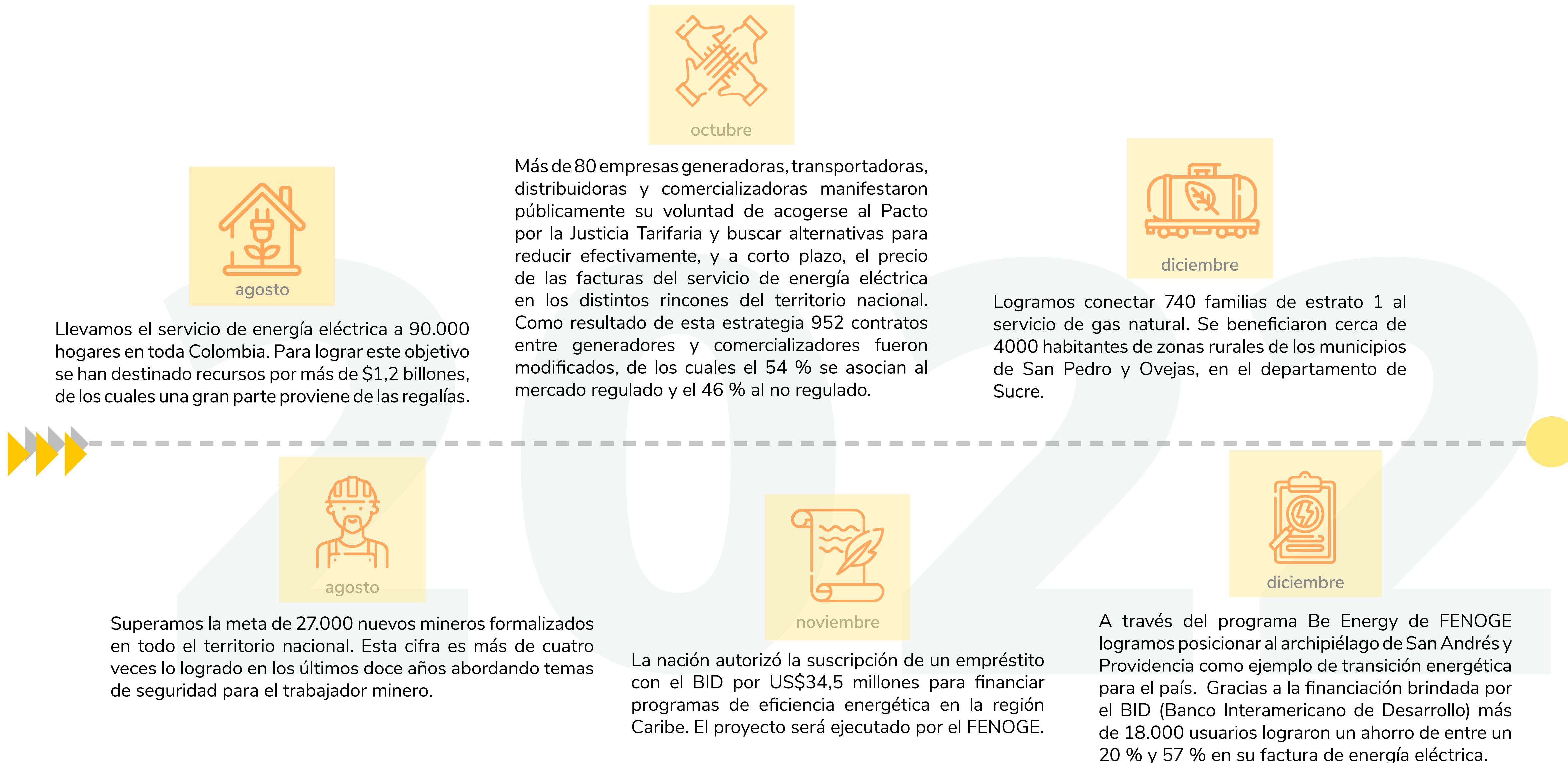
No me cabe duda de que con la Transición Energética Justa Colombia será Potencia de la Vida.

Dumar Andrés Camacho Morales
Ministro de Minas y Energía



Hitos destacados







Energía

2 Proceso de elaboración





Alcance

(2-3) (2-23)

Esta edición representa la tercera entrega del Reporte de sostenibilidad del Ministerio de Minas y Energía con referencia a los estándares de la Global Reporting Initiative. Continuamos aquí con el compromiso que adquirimos en el pasado informe, donde nos trazamos el propósito de fortalecer la transparencia y confianza con nuestros grupos de interés analizando los impactos de nuestra gestión económica, social y ambiental frente a 2021.



Periodo

Periodo analizado en este Informe: 1° de enero a 31 de diciembre de 2022.)



Ciclo de elaboración: anual.

Anual.



Contacto

Valentina Wittingham Villamil, Consultora Crédito BID,
Despacho de la Secretaría General

Correo electrónico: vwittingham@minenergia.gov.co



Verificación

(2-5) (2-12) (2-14)

La elaboración del presente informe fue liderada por el equipo interdisciplinario GRI, perteneciente a diferentes áreas del Ministerio de Minas y Energía, acompañado por un grupo de delegados de cada una de las áreas de la entidad, las cuales proporcionaron la información aquí presentada asegurando su confiabilidad y veracidad. Adicionalmente, se contó con la participación de las directivas del ministerio. Este informe no cuenta con una verificación externa.



Análisis de Materialidad

(3-1) (3-2) (3-3)



Para esta vigencia se mantiene el análisis presentado en los reportes de sostenibilidad anteriores. A continuación, se describen las etapas de ejecución de ese proceso:

Contexto



Se identificaron y priorizaron los diferentes grupos de interés del Minenergía, así como de las principales actividades y procesos que adelanta la entidad, revisando aquellos temas, leyes o estándares adicionales en el contexto de sostenibilidad relevantes para este informe.

Identificación



Se determinaron los impactos positivos y negativos de la entidad en el contexto de la sostenibilidad priorizando los temas relevantes para los grupos de interés. En ese sentido, se adelantó un ejercicio de consulta externo, mediante encuestas dirigidas a los grupos de valor identificados, e interno, con las áreas del ministerio.

Temas materiales



Se construyó una matriz temática con los resultados de los análisis interno y externo, según el grado de relevancia, los cuales se validaron con las áreas de la entidad y se mantienen vigentes para el presente Reporte.

Matriz Temática

A continuación se presenta la lista de temas producto del ejercicio de análisis de materialidad adelantado por el Minenergía y vigente para la elaboración de este informe; 

- Desempeño económico (201)
- Presencia en el mercado (202)
- Impactos económicos indirectos (203)
- Prácticas de contratación (204)
- Anticorrupción (205)



- Materiales (301)
- Energía (302)
- Agua y efluentes (303)
- Emisiones (305)
- Cumplimiento ambiental (307)



- Empleo (401)
- Salud y Seguridad en el Trabajo (403)
- Formación y enseñanza (404)
- Diversidad e igualdad de oportunidades (405)
- No discriminación (406)
- Trabajo forzoso u obligatorio (409)
- Derechos de los pueblos indígenas (411)
- Evaluación de los derechos humanos (412)
- Comunidades locales (413)
- Cumplimiento socioeconómico (419)



A tener en cuenta: La presentación de los temas materiales aquí identificados se adapta a lo largo del documento a la actualización y modificaciones de los estándares GRI que entran en vigencia a partir del primero de enero del 2023.

Grupos de interés

(2-23)

A continuación se presenta la lista de temas producto del ejercicio de análisis de materialidad adelantado por el Minenergía y vigente para la elaboración de este informe:



Estos grupos fueron identificados en un ejercicio de construcción colectiva realizado dentro de la entidad y fueron validados por el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano y Gestión de la Información.

Interacción con grupos de interés



El Ministerio de Minas y Energía reconoce los mecanismos legales de participación ciudadana consagrados en la ley, a los cuales pueden acudir ciudadanos, grupos de interés o usuarios de la entidad.

Sus respuestas deben brindarse en los términos y condiciones legales establecidos, tal como ocurre con las veedurías ciudadanas, las acciones populares, la acción de tutela, los derechos de petición y demás mecanismos de participación:



-  Rendición de cuentas.
-  Acción de tutela (202)
-  Acciones populares y de grupo
-  Acción de cumplimiento.
-  Formularios electrónicos de solicitudes, peticiones, quejas, reclamos, denuncias y solicitudes de información pública
 - Formulario de PQRS

https://argo.minenergia.gov.co/orfeo/formularioMinEnergia/#tema_1
 - Formulario de denuncia
https://transparencia.minenergia.gov.co/env_denuncio
-  Correos electrónicos de atención ciudadana.



Canales de atención al ciudadano

a. Espacios físicos para el contacto con los interesados



Sede principal

Calle 43 N° 57 -31

Centro Administrativo Nacional -CAN

Horario: Lunes a viernes de 7 a. m. a 4 p. m.



Sede Archivo central

Carrera 50 N° 26 - 20

Horario: Lunes a viernes de 7 a. m. a 4 p. m.

b. Teléfono fijo, móvil, líneas gratuitas



Teléfono fijo en Bogotá

(57) 601 2 200 300

Comunica con todas las dependencias

Horario: Lunes a viernes de 7 a. m. a 4 p. m.



Teléfono móvil para reportar emergencias radiológicas

(57) 317 366 2793

Horario: Permanente.



Línea gratuita nacional para reporte de posibles casos de conflictos éticos, hechos de fraude o corrupción

01 800 951 0718

Puede realizarlo de manera anónima si así lo desea

Horario: Lunes a viernes de 7 a. m. a 5 p. m.



Línea gratuita nacional

01 8000 910 180

A través de esta línea usted podrá llamar desde cualquier lugar del territorio nacional sin costo alguno y formular su petición, queja reclamo, solicitud de información o recibir orientación sobre nuestros trámites o servicios

Horario: Lunes a viernes de 7 a. m. a 5 p. m.



Recepción de correspondencia

Calle 43 N° 57 -31

Centro Administrativo Nacional - Primer Piso

Horario: Permanente



Código postal

P.O. 111321

Horario: Permanente

c. Correos electrónicos



Correo electrónico institucional

menergia@minenergia.gov.co

Horario: Permanente

Solicitar de información de los proyectos específicos de regulación

pciudadana@minenergia.gov.co

Horario: Permanente

Reportar casos de conflictos éticos, hechos de fraude o corrupción

lineaetica@minenergia.gov.co

Horario: Permanente

Notificaciones judiciales

notijudiciales@minenergia.gov.co

Esta dirección de correo electrónico es de USO EXCLUSIVO PARA LAS NOTIFICACIONES JUDICIALES que se surtan en los procesos en que la entidad ostenta la calidad de demandante o demandada, en los términos

establecidos en los artículos 197, 198 y 199 de la Ley 1437 de 2011



Horario: Permanente

Seguimiento de procesos

gestiontramites@minenergia.gov.co

Horario: Permanente

Verificación de Información

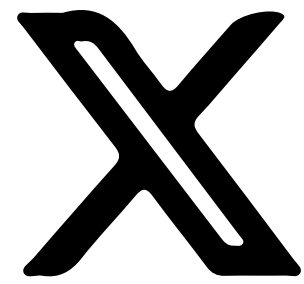
confirmaciondatos@minenergia.gov.co

Horario: Permanente

Fuente: <https://www.minenergia.gov.co/es/servicio-al-ciudadano/>

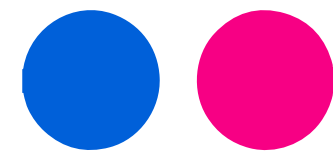
Canales virtuales institucionales

Adicionalmente, cuenta con los siguientes canales de atención:



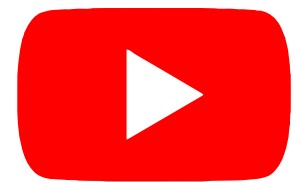
Twitter

<https://twitter.com/MineneriaCo>



Flickr

<https://www.flickr.com/photos/minminasco>



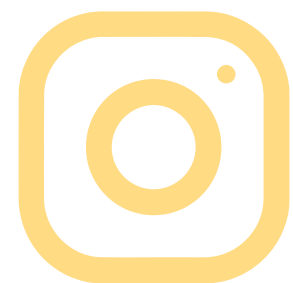
Youtube

<https://youtube.com/user/MinisteriodeMinas>



Facebook

<https://facebook.com/MinenergiaCo>



Instagram

<https://instragram.com/ministeriominasyenergia/>



Portal web

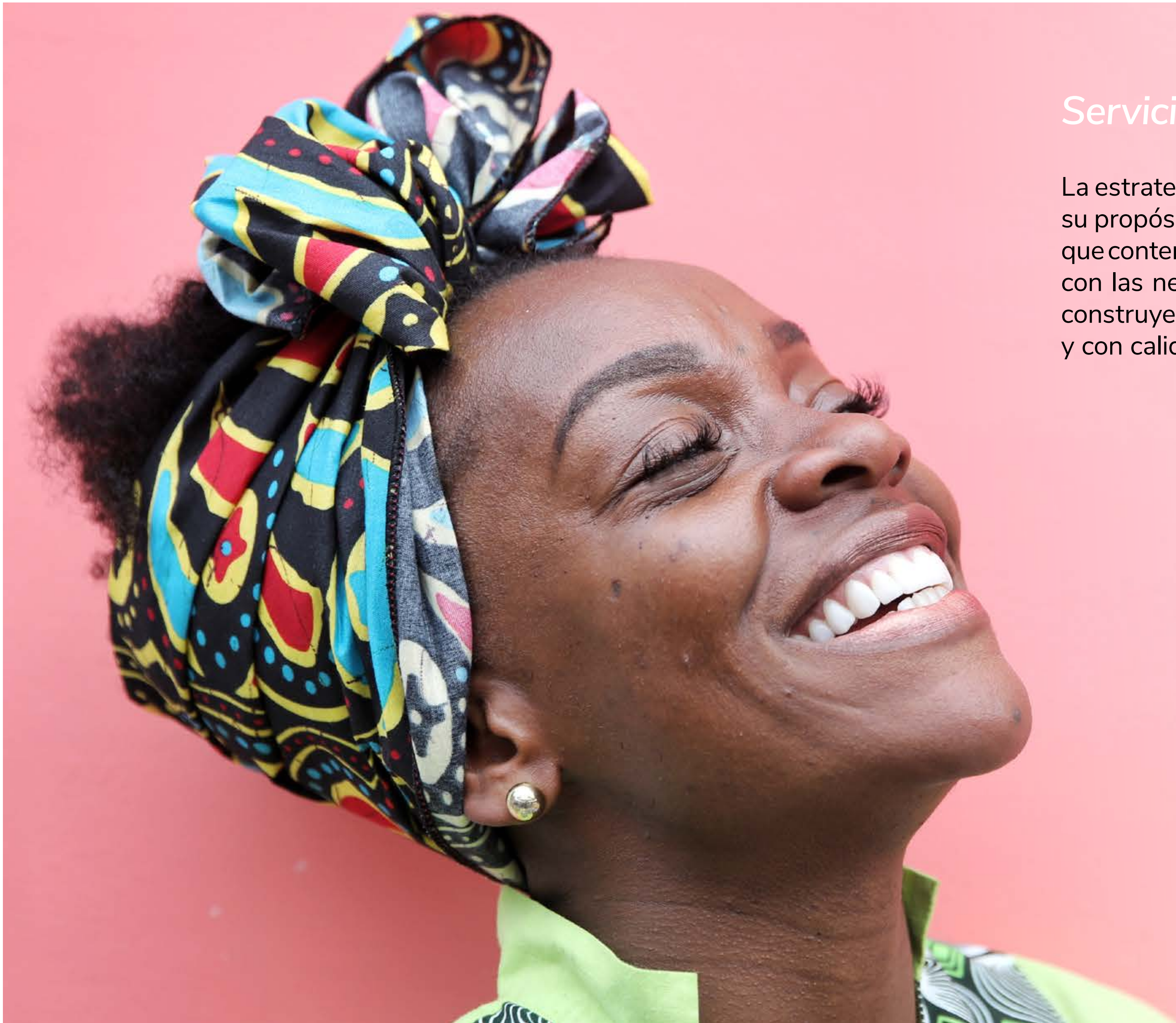
<https://www.minenergia.gov.co>

Asimismo, el ministerio publica los siguientes informes,

- 1) Informes de participación ciudadana.
- 2) Derechos de PQRS.
- 3) Solicitudes de información.
- 4) Informes y estadísticas.
- 5) Informes de seguimiento Buzón Línea Ética.
- 6) Estrategia de conflictos de interés.
- 7) Boletines a la ciudadanía.
- 8) Informe de Gestión Administrativa.
- 9) Memorias al Congreso de la República.
- 10) Informe de Rendición de Cuentas.

(Estos pueden ser consultados en su portal web o en

<https://www.minenergia.gov.co/es/servicio-al-ciudadano/plan-anticorrupci%C3%B3n-y-atenci%C3%B3n-al-ciudadano/>



Servicio al ciudadano

La estrategia de servicio del Ministerio de Minas y Energía está basada en su propósito superior y en los valores enmarcados en la filosofía SIENTO, que contemplan, en una de sus estrategias, la importancia de ser empáticos con las necesidades de la ciudadanía demostrando interés hacia esta y construyendo una relación de confianza que permita responder a tiempo y con calidad a sus necesidades.

S

Servicio

I

Integridad y Transparencia

E

Excelencia y compromiso

N

Nuestra gente

T

Trabajo Colaborativo

O

Orientación al resultado



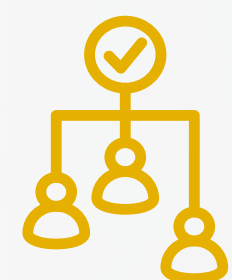
El Ministerio de Minas y Energía en su compromiso con la ciudadanía declara

- El respeto a la dignidad humana, garantizada mediante la efectiva protección de los derechos fundamentales.
- La ampliación cuantitativa de oportunidades reales de participación ciudadana y la recomposición cualitativa proyectada hacia los planos individual, familiar, económico y social.
- Una participación que crea y recrea valores comunitarios y desarrolla el conocimiento de lo público.
- La comunicación fluida entre los gobernados y los gobernantes que mejora progresivamente la respuesta de las autoridades a las demandas ciudadanas.
- El ejercicio de nuestros valores en la correcta gestión de nuestras funciones y el contacto con el ciudadano:

- 📄 Honestidad y Ética
 - Respeto y Tolerancia
 - Compromiso y Lealtad
 - Adaptación al Cambio
 - Trabajo en Equipo
 - Imparcialidad y Equidad

- Carta de trato digno a los Ciudadanos

- Carta de trato digno en Español
- Carta de trato digno en lengua Wayuunaiké



Mecanismos de Control Ciudadano para la Vigilancia de la Gestión Pública

Los ciudadanos de manera individual o colectiva pueden participar en la vigilancia de los actos de la administración pública desde la toma de decisiones en el proceso de planeación, hasta el control de la ejecución de los recursos de inversión del Estado. Igualmente, la ley 489 de diciembre de 1998, señala en el capítulo octavo, artículo 32, sobre Democratización y control social de la administración pública, que: "Todas las entidades y organismos de la administración pública tienen la obligación de desarrollar su gestión acorde con los principios de democracia participativa y democratización de la gestión pública. Para ello, podrán realizar todas las acciones necesarias con el objeto de involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública"





Energía

3 El Minenergía



El Minenergía

(2-6)

El Ministerio de Minas y Energía es un organismo del sector central de la administración pública de Colombia. Se conforma el 18 de mayo de 1940 bajo el nombre de “Ministerio de Minas y Petróleos” con el propósito de fomentar y defender las industrias existentes y propiciar el aprovechamiento de los recursos naturales dinamizando y fortaleciendo la economía del país en una época de conflictos internacionales que repercutían en el progreso de nuestra nación.

El propósito central de nuestro ministerio —que ahora abarca los componentes de **Minas, Energía e Hidrocarburos**— es formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas, los planes y los programas del sector minero-energético en Colombia cumpliendo con las funciones estipuladas en el Decreto 381 de 2012, garantizando el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales minero-energéticos y asegurando el suministro de energía y combustibles en todo el territorio nacional.





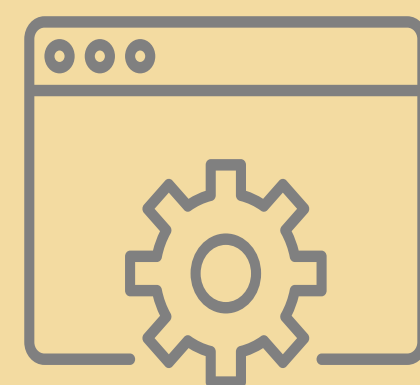
Procesos

Para cumplir con estos objetivos la entidad cuenta con los siguientes procesos, categorizados en misionales, estratégicos, de apoyo, de evaluación y control y especiales:



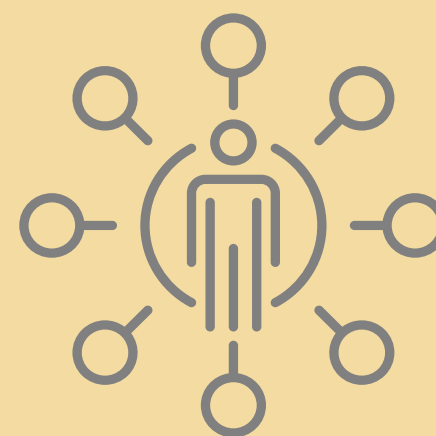
MISIONALES

- » Formulación y adopción de políticas, planes, programas, reglamentos y lineamientos sectoriales.
- » Ejecución de políticas, proyectos y reglamentación sectorial.
- » Seguimiento, vigilancia y control a políticas, planes, programas, proyectos y reglamentación sectorial.



ESTRATÉGICOS

- » Direccionamiento estratégico y control institucional.
- » Gestión internacional.
- » Administración del sistema integrado de gestión.
- » Comunicación institucional.



DE APOYO

- » Gestión del talento humano.
- » Gestión documental.
- » Gestión financiera.
- » Gestión tecnológica, de información y comunicación.
- » Gestión y recursos físicos.
- » Gestión jurídica.



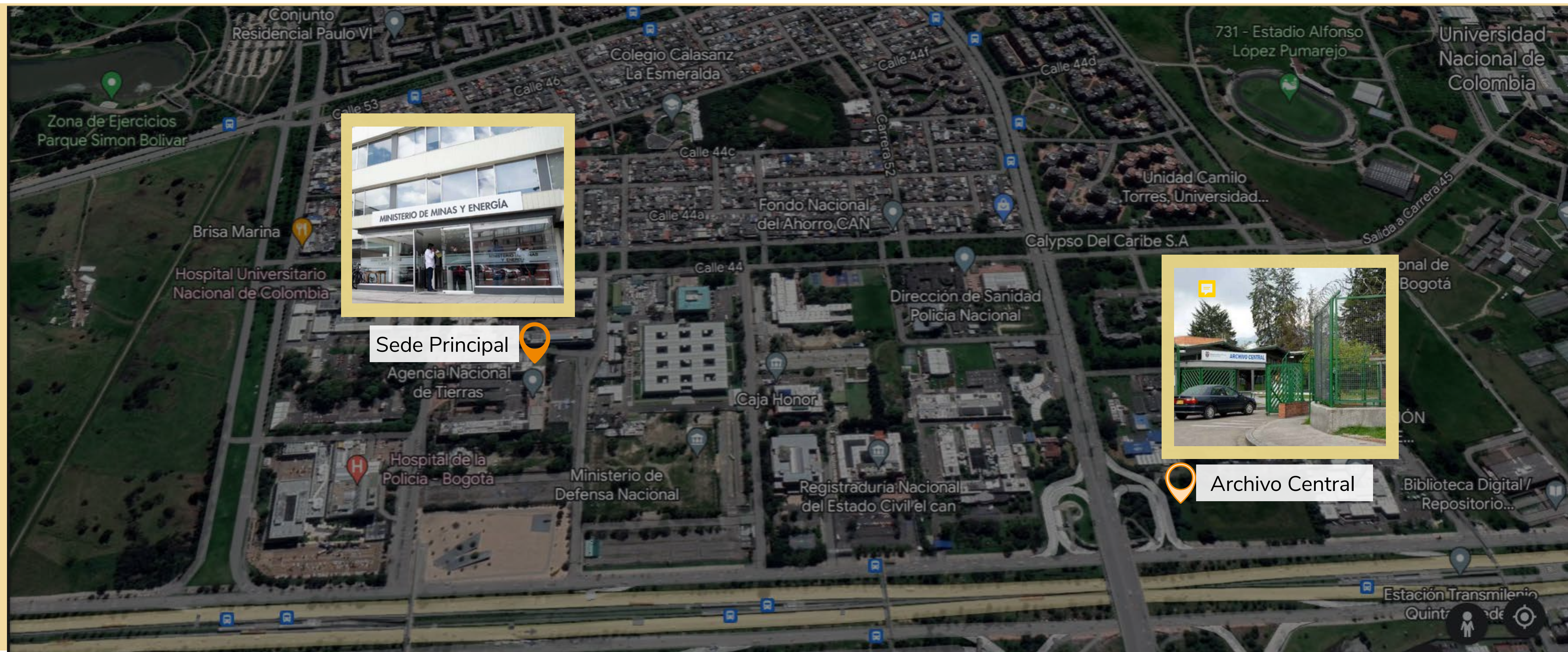
DE EVALUACIÓN Y CONTROL

- » Control interno disciplinario.
- » Auditoría y evaluación.



ESPECIALES

- » Servicio al ciudadano.



¿Dónde estamos?

(2-1)

El Ministerio de Minas y Energía opera solamente en Colombia. El centro administrativo de la entidad se encuentra en su **SEDE PRINCIPAL**, ubicada en la calle 43 # 57-31 (CAN) Bogotá, Colombia, y tiene una sede de **ARCHIVO CENTRAL**, ubicada en la carrera 50 # 26-20, Bogotá, Colombia.



Nuestra gente

(2-7) (2-8) (401-1)

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con una planta de personal permanente de 305 empleos, la cual a 31 de diciembre de 2022 se encontraba provista en un 85,24 %, lo que corresponde a 260 empleos. Así mismo, al finalizar el año pasado contaba con 700 contratistas para un total de 960 personas. A lo largo del año este número fue cambiando debido a vinculaciones, renunciaciones y despidos.

Por género, el 48,85 % de las personas vinculadas en la planta de personal son hombres —es decir, 127 cargos—, mientras que las mujeres representan el 51,15 % —es decir, 133 cargos—. Para el caso de los contratistas, la distribución es de 339 hombres y 361 mujeres.

960 Colaboradores
y colaboradoras
Minenergía

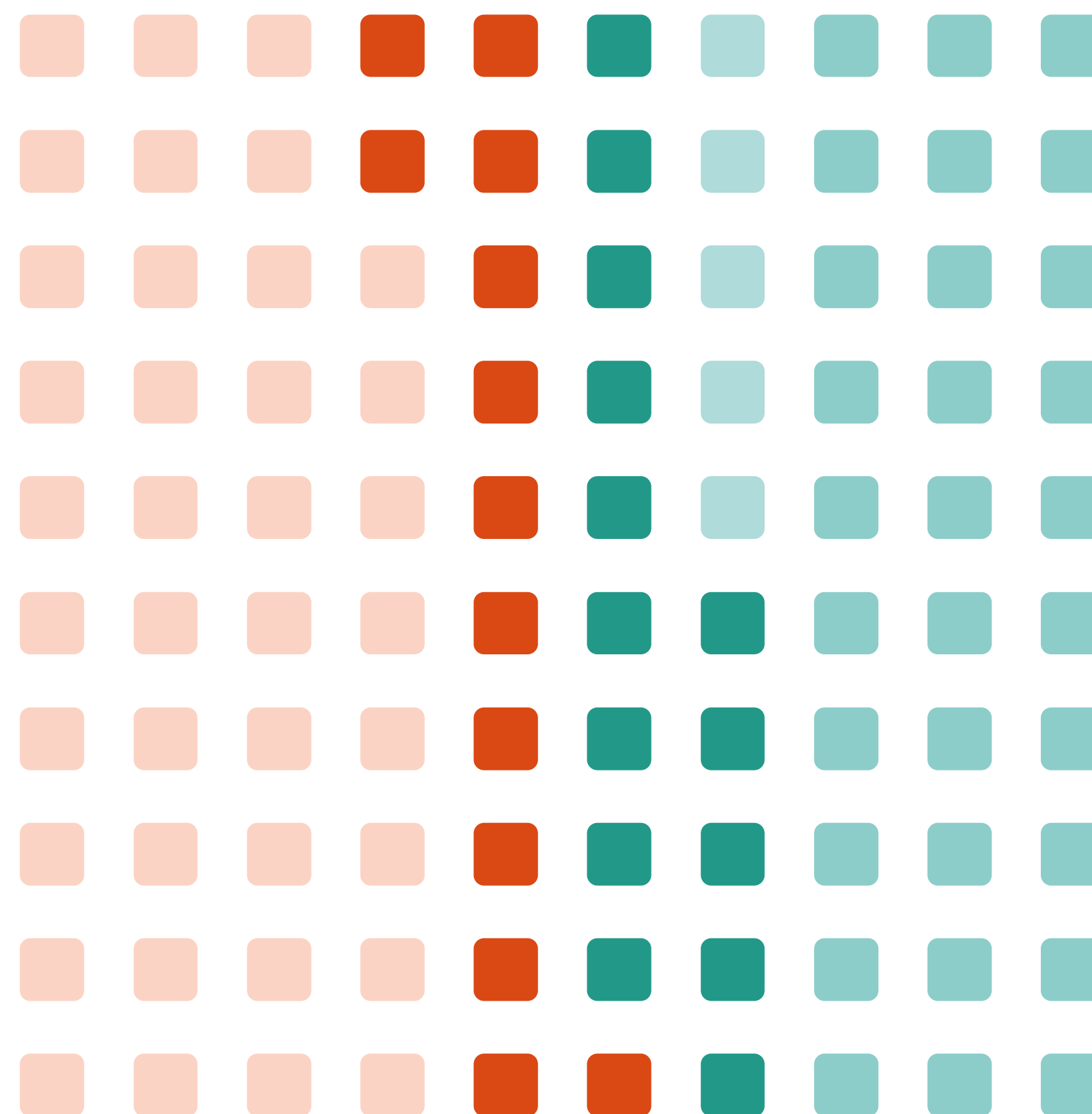
494 (51,5%) **466** (48,5%)
Mujeres Hombres

260 Funcionarios
y funcionarias
Minenergía (27%)

133 Mujeres (51,2%)
127 Hombres (48,8%)

700 Contratistas
Minenergía (73%)

361 Mujeres (51,6%)
339 Hombres (48,4%)



Gestión del personal

(2-19)(2-20) (2-21) (401-2) (401-3) (402-1)

- Para la presentación de tanto de sus informes legales como reglamentarios el Minenergía, en cuanto entidad pública, debe publicar toda la información del personal contratado para el cumplimiento de sus funciones, y garantizar que se encuentre vinculado de manera legal y reglamentaria. Lo mismo ocurre con los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión. Por tal motivo, las bases de datos relacionadas con el personal de planta reposan de manera actualizada en la Subdirección de Talento Humano, mientras que la información relacionada con los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión reposa en la Subdirección Administrativa y Financiera.
- Los funcionarios del Minenergía se vinculan según ciertos parámetros establecidos, de manera que para ellos no opera la figura de contrato laboral. Por su parte, los contratistas son vinculados vía contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión.
- Por la naturaleza jurídica de la entidad y su régimen prestacional, las prestaciones habituales no son aplicables a los funcionarios del Ministerio de Minas y Energía. El DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) es el órgano competente para emitir conceptos en materia salarial y prestacional de los empleados públicos, incluidos los de este ministerio.
- La Ley 2114 del 29 de julio de 2021, que establece el permiso parental, entró en vigor en el segundo semestre de 2021. Durante la vigencia del presente informe se concedieron 9 licencias referidas.





Concurso de Méritos

Cumpliendo el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo) y para reducir la provisionalidad del empleo público el Minenergía adhirió en 2021 al Concurso de Méritos Nación 3, que convocó a proceso de selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer las vacantes definitivas pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

La CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) y la Universidad Libre, el 27 de enero de 2022 publicaron las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de admitidos y no admitidos de la etapa de verificación de requisitos mínimos del proceso de selección 1428 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021, entidades del orden nacional-Nación 3.



Concurso de Méritos del Minenergía. Es el proceso de selección que se realiza en cumplimiento del artículo 125 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, en virtud de los cuales se selecciona entre varios participantes a la/s persona/s que, por razón de sus méritos y calidades, adquiere/n el derecho a ser nombrada/s en un cargo público, en el marco de una convocatoria pública, transparente y objetiva, sin discriminación alguna. La Comisión Nacional del Servicio Civil, como entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos —exceptuando aquellas que tengan carácter especial— es la encargada de liderar este concurso.

CARGOS	MODALIDAD	
	ASCENSO	ABIERTO
Asesor	1	
Profesional especializado	38	54
Profesional universitario		11
Técnico administrativo	1	7
Técnico operativo		2
Secretario ejecutivo	1	13
Auxiliar administrativo		8
Auxiliar de servicios generales		2
Conductor-mecánico		7
	41	104

- Fuente: Subdirección de Talento Humano



Concurso de Méritos Minenergía

22 de junio de 2022

Fueron publicados los resultados preliminares de las pruebas escritas y se podían presentar reclamaciones por parte de los aspirantes.

El día **9 de septiembre de 2022** fueron publicados los resultados preliminares de la prueba de valoración de antecedentes, y el **21 de octubre** se publicaron los resultados definitivos de esta.

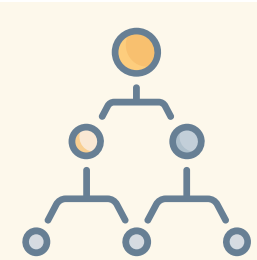
Las listas de elegibles se consolidaron una vez vencidos los cinco días hábiles siguientes a su publicación en el Banco Nacional de Listas de Elegibles; es decir, el **23 de diciembre de 2022**.

Para el primer semestre de la vigencia 2023 se tramitaron los nombramientos y posesiones de las personas que superaron el proceso de selección Nación 3, de acuerdo con la normatividad establecida.

La CNSC y la Universidad Libre informaron a los aspirantes que aplicaron a las pruebas escritas que las respuestas a las reclamaciones presentadas a través del SIMO, así como los resultados definitivos de estas, se publicarían el **1 de agosto de 2022**.

Las listas de elegibles a los empleos ofertados dentro de dicho proceso fueron publicadas el **15 de diciembre de 2022**, razón por la cual la Comisión de Personal del Ministerio de Minas y Energía solicitó, en los términos del literal c) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la publicación de aquellas (**16 a 22 de diciembre de 2022**), la exclusión de la/s persona/s que a su juicio no reunían los requisitos exigidos por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

Posteriormente se proyectaron los actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba de 129 vacantes, los cuales fueron expedidos el **5 de enero de 2023**.



Organigrama

(2-9) (2-10) (2-11) (2-12)

La entidad se estructura alrededor de cinco dependencias principales, responsables de llevar a cabo los procesos internos misionales, estratégicos, de control y de apoyo, cuya ejecución integral garantiza el cumplimiento del propósito y las funciones. Estas cinco dependencias se definen en el Decreto 381 de 2012: Despacho del Ministro, Despacho del Viceministro de Minas, Despacho del Viceministro de Energía, Secretaría General y Órganos de Asesoría y Coordinación.y Órganos de Asesoría y Coordinación.



Como complemento, el Ministerio cuenta con áreas especializadas que respaldan la gestión de cada una de las dependencias principales, las cuales trabajan de manera articulada en función del cumplimiento integral de las actividades y objetivos de cada uno de los procesos, y con los siguientes comités directivos internos:

- Comité Institucional de Coordinación.
- Comité Gestión de Desempeño Institucional.
- Comité Directivo.

Las preocupaciones críticas que conciernen al Ministerio se comunican, revisan y abordan en estos órganos de asesoría y coordinación.



Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El MIPG es un modelo de referencia que guía a las entidades públicas hacia una gestión eficiente articulando lineamientos, estrategias y sistemas; impulsando a los servidores públicos a ejecutar mejor sus labores al trabajar en pro de resultados; disminuyendo riesgos; optimizando recursos; obteniendo mejor y mayor retroalimentación de diversas fuentes internas y externas, y en especial, determinando el propósito de que los ciudadanos obtengan servicios y productos de mayor calidad, acordes con sus necesidades y expectativas.

Desde el inicio de la implementación progresiva de este modelo, en 2017, en el Ministerio de Minas y Energía se han alcanzado importantes beneficios, como :

- Fortalecimiento del trabajo institucional y sectorial, la estandarización de procesos, la optimización de tiempos y recursos y la alineación de la planeación en función de mejores gestión y control.
- Avances evidentes en la ejecución de las diferentes fases del ciclo de la gestión pública, que se adelanta con el compromiso de todos los servidores y colaboradores por la consolidación de un Estado abierto, integro y de calidad.

Todo esto considerando de forma prioritaria a las comunidades en su contexto, a los grupos de valor que participan en la cadena minero-energética y a todos los ciudadanos interesados en participar, conocer, retroalimentar y ejercer control social con respecto a las políticas, los planes y los lineamientos que se ejecutan e impactan a la población colombiana en todos los niveles, siendo esta una entidad cuya misión está encaminada a “la formulación y adopción de políticas dirigidas al aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos para contribuir al desarrollo económico y social del país”.

Este modelo de referencia recibe de manera permanente la aprobación y retroalimentación de un comité directivo de alto nivel. Dicha instancia es responsable de orientar la implementación de diecinueve políticas de operación que se articulan con otros sistemas, como el de Gestión de Calidad y el de Control Interno, para fortalecer los mecanismos y procedimientos de planeación, gestión y evaluación, y de esta manera asegurar la ejecución de las obligaciones que tiene la entidad y el cumplimiento de sus metas.

Si bien la implementación de tal modelo es de obligatorio cumplimiento, va más allá, al promover una verdadera cultura de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor y las partes interesadas. Como ha sido lo esperado, ha contribuido a través de los años al fortalecimiento de los procesos de mejoramiento. Así se ha demostrado mediante la Medición de Desempeño Institucional.

Es de resaltar que en la medición comparativa entre 2018 y 2021 (última fecha de resultados recibidos por parte del DAFP) el Ministerio de Minas y Energía mejoró en 11,1 puntos su IDI (Índice de Gestión Institucional), cumpliendo así con la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, que establecía para cada entidad del orden central un incremento mínimo de diez puntos con respecto a la línea base (la medición de 2018).

+ 11,1

De este modo, con la referida variación positiva de 11,1 puntos se demuestra el avance antes indicado y el enfoque hacia el mejoramiento continuo.

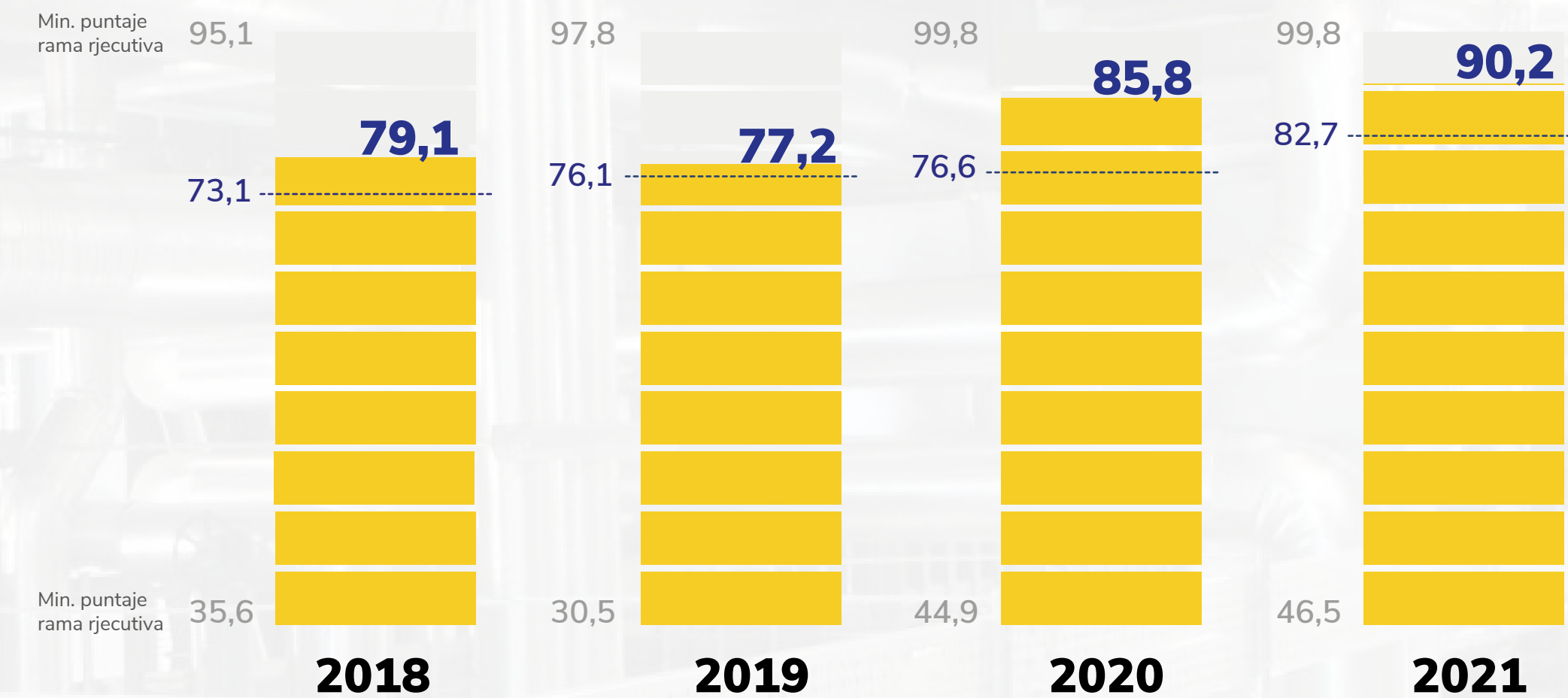


Figura 3. Comparativa resultados IDI Minenergía
Fuente: elaboración propia con base en datos del DAFP.



Dentro de este balance se observan los avances en cada una de las dimensiones que componen el MIPG: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y Control Interno.

Talento humano	79,6	75,8	82,4	91,3
Direccionamiento y planeación	84,3	72,4	83,0	90,8
Gestión para resultados	80,1	79,5	90,1	94,9
Evaluación de resultados	69,7	76,5	77,3	83,5
Información y comunicación	79,3	78,5	85,5	87,4
Gestión del conocimiento	70,0	70,1	82,4	84,2
Control Interno	81,1	74,8	82,8	87,6
	2018	2019	2020	2021

Figura 4. Avance Minenergía por dimensiones MIPG
Fuente: elaboración propia con base en datos del DAFP.

A nivel de las políticas de operación, que materializan la ejecución de las anteriores dimensiones, en el Ministerio de Minas y Energía se destacan, por sus avances relevantes y alta puntuación (por encima de 90 puntos sobre 100), la gestión de gobierno digital, la participación ciudadana en la gestión pública, la gestión de la información estadística, el talento humano y el servicio al ciudadano



Entidades adscritas

(2-2)

El Ministerio de Minas y Energía, como cabeza del sector minero-energético, opera a nivel nacional, departamental y municipal a través de entidades adscritas, las cuales son organizaciones públicas de orden nacional o territorial con autonomía administrativa y financiera, personería jurídica y patrimonio propio, que prestan servicios específicos a la nación relacionados con el objeto de nuestra institución.

Las siguientes son las seis (6) entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía:



Promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector



Promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos minerales del país a través de la generación de valor, con una gestión moderna, transparente y eficiente de los recursos minerales de los colombianos.



Regular los servicios públicos de energía eléctrica, gas combustible y combustibles líquidos, promoviendo la disponibilidad de una oferta suficiente y confiable para atender -de manera satisfactoria y eficiente- las necesidades de los usuarios en armonía con la política pública.



Estructurar e implementar a partir de información confiable, soluciones energéticas efectivas y duraderas, amigables con el medio ambiente, impulsando esquemas empresariales, con la participación de las comunidades beneficiarias, dinamizando el desarrollo sostenible, mitigando el cambio climático y creando oportunidades para una mejor calidad de vida en la Colombia no Interconectada.



Contribuir al desarrollo económico y social del país, a través de la investigación en geociencias básicas y aplicadas del subsuelo, el potencial de sus recursos, la evaluación y monitoreo de amenazas de origen geológico, la gestión integral del conocimiento geocientífico, la investigación y el control nuclear y radiactivo, atendiendo las prioridades de las políticas del Gobierno Nacional.



Planear en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético, el desarrollo y aprovechamiento de los recursos mineros y energéticos; producir y divulgar la información requerida para la formulación de política y toma de decisiones; y apoyar al Ministerio de Minas y Energía en el logro de sus objetivos y metas.

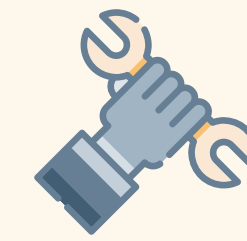


Entidades vinculadas

(2-2)

De acuerdo con el Decreto 381, el ministerio cuenta con las siguientes entidades vinculadas a 2022, las cuales son de carácter público-mixto y hacen parte del sector descentralizado:

- ⚡ Centrales Eléctricas del Cauca S. A., E. S. P.
- ⚡ Centrales Eléctricas de Nariño S. A., E. S. P.
- ⚡ Empresa Distribuidora del Pacífico S. A., E. S. P.
- ⚡ Empresa de Energía del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina S. A., E. S. P.
- ⚡ Electrificadora del Caquetá S. A., E. S. P.
- ⚡ Electrificadora del Huila S. A., E. S. P.
- ⚡ Electrificadora del Meta S. A., E. S. P.
- ⚡ Generadora y Comercializadora de Energía del Caribe S. A., E. S. P.
- ⚡ Gestión Energética S. A., E. S. P.
- ⚡ Empresa Multipropósito Urrá S. A., E. S. P.
- ⚡ Interconexión Eléctrica S. A.
- 🏢 Ecopetrol S. A.
- ⚡ Isagen S. A., E. S. P.
- ⚡ Empresa de Energía del Amazonas S. A., E. S. P.
- ⚡ Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica S. A., E. S. P.



Cambios significativos en la Organización y su cadena de suministro

Respecto a la vigencia anterior, el ministerio no presenta cambios significativos en su tamaño, estructura, ubicación, procesos o similares, que contribuyan a impactos económicos, ambientales o sociales relevantes. Sin embargo, se debe tener en cuenta que en Colombia hubo un cambio de Gobierno, por lo cual, si bien no hubo cambios en la composición de las plantas del ministerio, sí los hubo en las personas que ocupan los principales cargos, entre estos los directivos.

Principio o enfoque de precaución

El Minenergía aplica el principio de precaución cumpliendo con la normativa ambiental, implementando las mejores prácticas en materia de Derechos Humanos y equidad de género, velando por el bienestar y la salud física y emocional de la comunidad y fortaleciendo las capacidades mediante las diferentes estrategias y lineamientos desde la alta dirección para el cumplimiento del propósito superior de la Entidad.





Alianzas, iniciativas externas y convenios interadministrativos y de cooperación, vigencia 2022

(2-28)



Iniciativas externas

- Declaración de Lima para la integración eléctrica regional.
- Memorando de entendimiento con Japón.
- Memorando de entendimiento en el diálogo binacional Colombia-Alemania.
- Declaración conjunta de intenciones Banco Europeo de Inversiones.
- Convenio de Minamata.



Asociaciones e iniciativas voluntarias-convenios interadministrativos y de cooperación

En 2022 nuestros convenios e iniciativas estuvieron enfocados en temas como electromovilidad, eficiencia energética, energización rural, FNCER, digitalización y temas mineros. Se gestionaron proyectos y solicitudes con los siguientes aliados:

- Global Green Growth Institute.
- Agencia Francesa de Desarrollo.
- Banco Interamericano de Desarrollo.
- UKPACT/ Carbon Trust.
- Embajada de Suiza.
- Embajada de Reino Unido.
- Agencia Danesa de Energía.
- GIZ.
- Global Energy Alliance for People and the Planet (GEAPP).
- Climate Investment Fund (CIF).
- Embajada de Dinamarca.
- USAID.
- IRENA.
- Ernst & Young.
- Banco Mundial.
- JOGMEC.
- LEDSLAC
- PNUMA.
- AFD-ICONTEC.
- TOPINFRA.
- Proyecto Mesoamérica.
- RELAC.
- H2LAC.
- CANREL.
- ProColombia.
- Red Latinoamericana de Ciudades Energéticas.
- SINEA.
- Global Offshore Wind Alliance (GOWA).
- Global Methane Pledge Energy Pathway.
- Global Reporting Initiative (GRI).
- Transparencia por Colombia (TPC).
- Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).



*El sector minero-energético,
motor del desarrollo colombiano*

Banco Interamericano de Desarrollo - Contrato de préstamo 3594/OC-CO

(203-2)

El Ministerio de Minas y Energía ha desarrollado durante los últimos años diferentes iniciativas. Desde la primera década del nuevo siglo el sector minero-energético comenzó a exhibirse como una fuente de desarrollo nacional. Su constante crecimiento le ha aportado al país beneficios económicos y sociales cuyo sostenimiento era imperativo garantizar.

Dados el auge y la creciente importancia del sector, debían establecerse las condiciones sectoriales para mantener los niveles de producción, aumentar los ingresos y atraer nuevas inversiones. Colombia y el BID firman entonces, en 2016, el contrato de préstamo 3594/OC-CO, destinado a financiar el Programa para el Fortalecimiento Institucional del Sector Minero-Energético, por la suma de hasta treinta millones de dólares.

El objetivo general fue contribuir a la mejora de la eficiencia y la transparencia del sector minero-energético a través del fortalecimiento para la toma de las decisiones, el perfeccionamiento de los sistemas de información y gestión de los datos para prestación eficiente de los servicios, y el robustecimiento de las prácticas de fiscalización y control en el sector.

El objetivo general se ha cumplido a través de la implementación de los siguientes componentes:

- ⤴ Fortalecimiento institucional enfocado en soluciones de política sectorial para mejorar la eficiencia y coordinación en la toma de decisiones, a partir del diseño e implementación de herramientas de inteligencia de negocios, la reingeniería de procesos de la ANM y la implantación de capacidades institucionales.
- ⤴ Gestión de la información para la prestación eficiente de servicios / iniciativas para mejorar la prestación de los servicios que brindan las entidades del sector, con beneficio tanto para las empresas como para la ciudadanía y los órganos de gobierno.
- ⤴ Fortalecimiento del control para la transparencia. Acciones para mejorar la transparencia a partir del diseño e implementación de políticas y herramientas de fiscalización de la actividad minero-energética.

Seis años después de firmado el préstamo, se evidencia una transformación sustancial en el sector minero-energético, en su forma de generar valor, de presentarse ante los inversionistas actuales y potenciales, y de atender a sus grupos de interés, especialmente al dar respuesta a la garantía de derechos de la ciudadanía. El Programa de Fortalecimiento Institucional del Sector Minero-Energético Colombiano es considerado un caso de éxito por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)



Ingresa aquí para conocer más información acerca de los resultados del programa:
<https://creditobid.minenergia.gov.co/inicio>.

Dentro de la transformación del sector se destacan los siguientes hitos:

- ▲ Cadena de valor del sector minero-energético colombiano alineada con estándares internacionales: hoy cuenta con un panorama completo de productos y servicios de cada entidad, asegurando una verdadera entrega de valor público a la sociedad colombiana. El sector logró satisfacer los estándares del Grupo Banco Mundial, el Instituto de Gobernanza de los Recursos Naturales y la Transición Energética (NRGI, por sus siglas en inglés), la Iniciativa de Transparencia de las Industrias Extractivas (EITI, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Energía de Estados Unidos.
- ▲ Hoy el sector está a la vanguardia en cuanto a sistemas de información, con datos oportunos, confiables, interoperables, accesibles para la toma de decisiones sectoriales y disponibles para su uso y divulgación a diversos grupos de interés. Fruto del programa se desarrollaron las plataformas Intégrame y Avánzame, y las iniciativas lideradas por el SGC: bancos de información petrolera (BIP) y minera (BIM), el mapa tectónico colombiano 3D, el tablero de control geocientífico y la modernización de la Sala Geomática.
- ▲ Competencias digitales del talento humano del sector desarrolladas y fortalecidas. El Grupo de Innovación Cultural y la Subdirección de Talento Humano del ministerio, con el apoyo de la UCP del BID, se centraron en el diseño y la implementación de espacios de cambio para facilitar la coherencia entre la estrategia cultural y las necesidades del talento humano. Las iniciativas desarrolladas han tenido en cuenta criterios de innovación, agilidad, creatividad y apropiación de nuevos paradigmas.





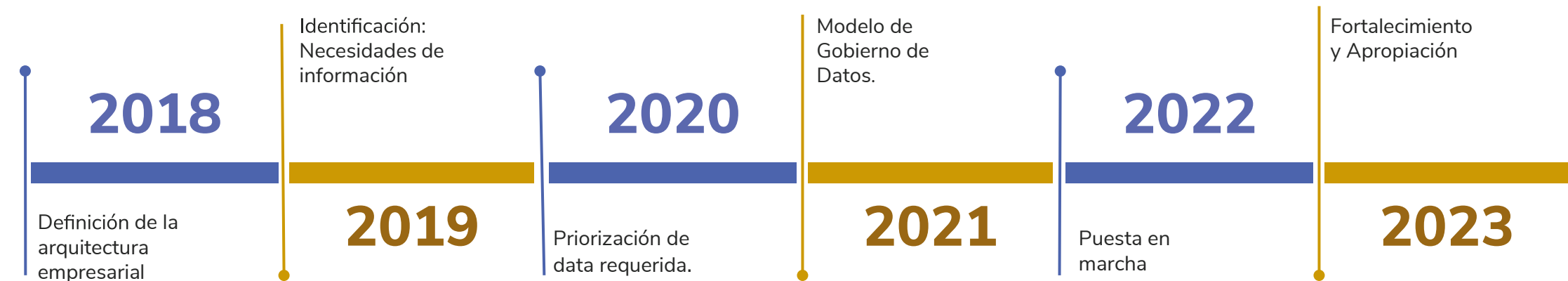
- ✦ Aceptación por parte de la Agencia Internacional de Energía (AIE) de la solicitud de adhesión de Colombia como país miembro. El Programa para el Fortalecimiento Institucional aportó significativamente a tal aceptación ya que el uso de datos y tecnología para la toma de decisiones y las prácticas de eficiencia son parte fundamental del objetivo y quehacer de la AIE.
- ✦ Modernización del SGC para la ejecución de estudios geocientíficos de talla mundial: el SGC pudo apropiarse y desarrollar plataformas, tecnologías, software y equipos para hacer interpretaciones de interés y ofrecerlas al público en general, a grupos de investigación y a empresas del sector extractivo, entre otros actores. La entidad cuenta con un portafolio de productos y servicios con información geocientífica que caracteriza el recurso petrolero y minero para el desarrollo de estudios técnicos y mejor conocimiento de los territorios.
- ✦ Se replantearon procesos y se fortalecieron las capacidades de la ANM en los ámbitos de:
 - ✦ Gestión financiera.
 - ✦ Atención a grupos de interés.
 - ✦ Seguridad minera.
 - ✦ Gestión estratégica del recurso minero.

Intégrame como caso de éxito

En mayo de 2022 se hizo el lanzamiento oficial de Intégrame, banco de datos del sector minero-energético con herramientas de inteligencia de negocios, que permite el intercambio, la integración, la interoperabilidad y la analítica avanzada de información. Consolida los datos en un solo espacio de manera eficiente y segura pues incluye más de sesenta tableros de control, lo que facilita el procesamiento y asegura la contribución a la toma de decisiones. Adicionalmente, cuenta con capacidad para la gestión de grandes volúmenes de datos, soportada en la infraestructura tecnológica del proyecto



Esta iniciativa es un proyecto sectorial que viene construyéndose desde 2018 y donde participan todas las entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía e inclusive otras entidades del orden nacional así como empresas del sector privado. Estos esfuerzos en conjunto hoy permiten contar en Intégrame con acceso a más de 17 productores de información que seguirán creciendo en el tiempo y contribuirán a la generación de información de valor para el sector.



El Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas ofrecen información de calidad al instante sin necesidad de trámites, solicitudes o costos adicionales, apoyando a la eficiente toma de decisiones bajo un marco de transparencia y bienestar social .





Cultura Minenergía

El Ministerio de Minas y Energía ha desarrollado durante los últimos años diferentes iniciativas para el fortalecimiento de la transformación cultural de la entidad.

Durante la vigencia 2019 se hizo la primera medición de cultura y se obtuvo un plan de acción para implementar la estrategia correspondiente definiendo las actividades prioritarias, enfocadas en el cierre de brechas, cuya implementación se inició en la vigencia 2020 y se consolidó en 2021 con avances importantes en los objetivos trazados.

Culminada la vigencia 2021, se adelantó un balance comparativo de las mediciones de cultura efectuadas anualmente, encontrando evolución y avances importantes producto de un propósito superior apropiado por funcionarios y colaboradores como principio orientador del sector minero-energético hacia la modernización y la transformación requeridas para asegurar la continuidad y mejorar la competitividad, articulado con la estrategia de gestión del cambio.

En la vigencia 2022 se continuó con la alineación e intervención cultural mediante la construcción de planes de trabajo, la Medición de Cultura 2022 y pulsos de engagement. Además, se aplicó la intervención a líderes por medio de coaching individual e intervenciones grupales orientadas a la mejora de capacidades críticas, tales como la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el liderazgo, el trabajo en equipo y la construcción de planes de vida, entre otras.

A continuación se describen las principales acciones adelantadas el año pasado en ese sentido.

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Súmate a la Medición Cultura 2022

Continuando con nuestro proceso de transformación vamos a adelantar la Medición de Cultura 2022 con el apoyo de nuestro aliado TRI, para evaluar nuestros avances y desaciertos

★★★★

¡El momento es ahora!

Haz clic aquí y diligencia la encuesta para aportar a la planeación de nuestro futuro organizacional

Los datos se manejarán de manera confidencial y se utilizarán con fines estadísticos

Conocer tu opinión nos permite crear planes estratégicos que vayan direccionados a lograr conjuntamente una cultura más resiliente y extraordinaria.

Si tienes dudas o evidencias problemas con la encuesta, envía un correo a ccastaneda@tri.com.co



MINISTERIO DE MINAS Y
ENERGÍA



**Invitar insistentemente a salir
o tener contacto no deseado
por redes sociales**

SÍ ES PARA TANTO

**No es necesario decir NO:
incluso no decir SI, es NO**

Si eres testigo o estás viviendo alguna situación de
Acoso Sexual Laboral o Acoso basado en el Género y/o la
Orientación Sexual recuerda nuestro canal de denuncia:
lineasegura@minenergia.gov.co

CORTA EL ACOSO

Implementación de ELSA

Para promover un ambiente libre de acoso sexual y laboral se impulsó el proceso de apropiación de ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso), una herramienta integral de diagnóstico e intervención que ayuda a las empresas y organizaciones a responder preventivamente a problemas de acoso sexual laboral, extendiéndola también a temas de acoso laboral.

El Ministerio de Minas y Energía ha sido una de las primeras organizaciones en utilizar la herramienta en Colombia y seguir todos los pasos de la Ruta ELSA. Haciendo el diagnóstico, que fue presentado al equipo de trabajo y a la alta gerencia, se cocreó un plan de acción a partir de los resultados y se organizó un entrenamiento de ocho horas para investigar denuncias de acoso sexual laboral. Una de las estrategias utilizada fue la creación de una parrilla de contenidos con consejos para prevenir comportamientos que podrían relacionarse con este tipo de acciones, promoviendo su rechazo y denuncia.

Líderes

Para el cierre de vigencia se efectúa la intervención al desarrollo organizacional, basada en los resultados y cierres de brechas definidos en las mediciones culturales aplicadas de manera anual desde 2019 hasta 2022.

Para abril de 2022, con los resultados de la medición previa, encontramos consolidación en el ADN del líder en Minenergía luego de las intervenciones efectuadas .



Tras el cierre de la vigencia 2022, lo relacionado con líderes tuvo como objetivo principal fortalecer las competencias, el desarrollo y la experiencia laboral, la gestión del conocimiento y la preparación en procesos organizacionales de los líderes, con especial énfasis en el equipo coordinador.

La estrategia se implementa con la realización de talleres estratégicos y sesiones de coaching individual para coordinadores y directivos.



Líderes tuvo como objetivo principal fortalecer las competencias, el desarrollo y la experiencia laboral, la gestión del conocimiento y la preparación en procesos organizacionales de los líderes, con especial énfasis en el equipo coordinador



Las sesiones de coaching individual se enfocaron principalmente en implementar una estrategia para identificar, desarrollar y fortalecer competencias gerenciales o funcionales específicas, que habiliten a los coordinadores de grupos para asumir exitosamente las exigencias propias de su responsabilidad organizacional en su rol actual o futuro. Para el efecto, se elabora un cronograma de sesiones individuales con enfoque en la toma de decisiones, el mentoring y las buenas prácticas con el equipo de trabajo.

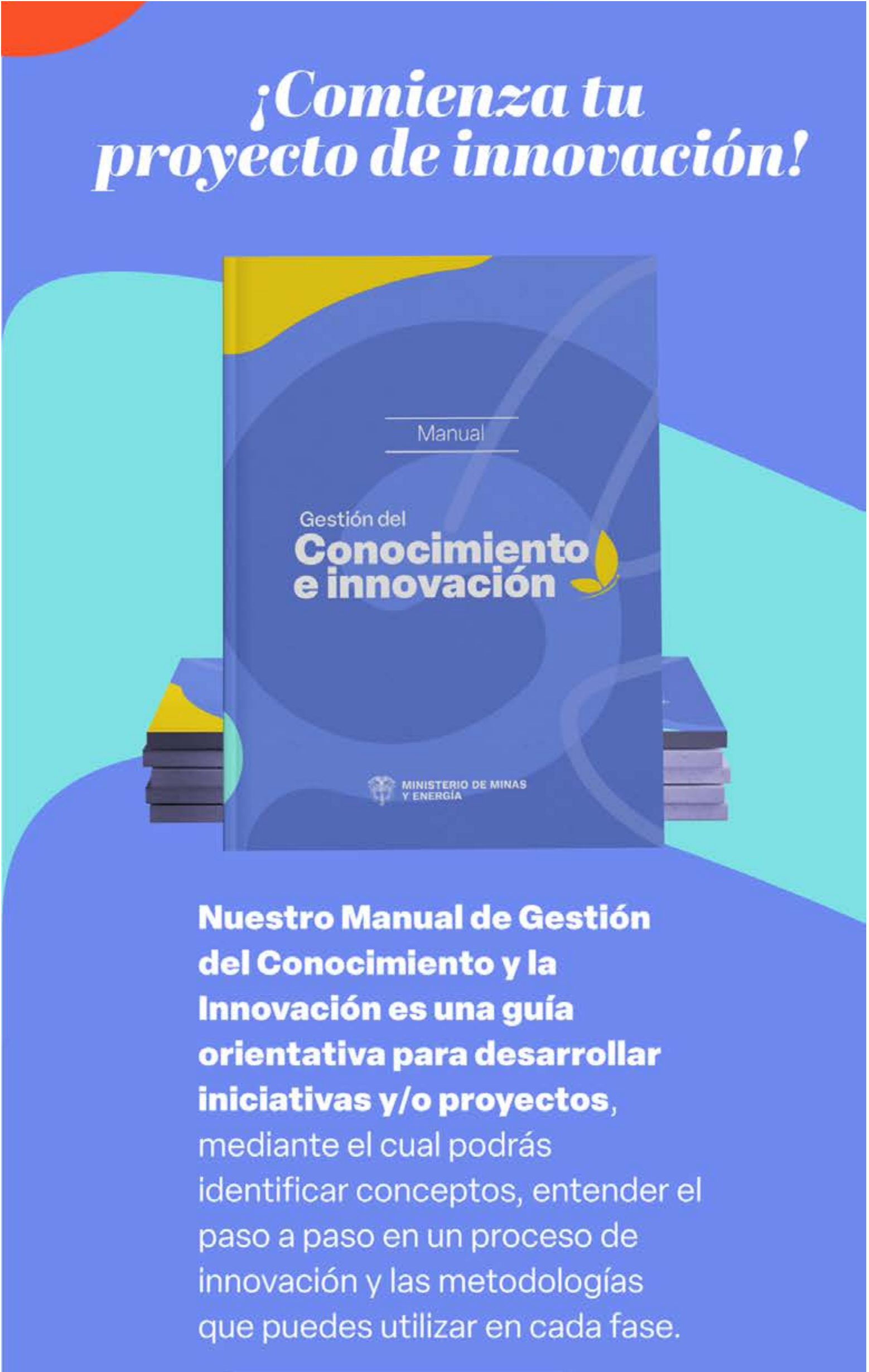
De igual manera, se llevó a cabo la Medición Cultura 2022, a través de la herramienta Deninson, en colaboración con el aliado estratégico TRI. Así mismo, se adelantaron sondeos de engagement para validar la coherencia y el liderazgo en la entidad, con convocatorias dirigidas a servidores de planta y contratistas



Innovación

Durante la vigencia 2022 se adelantaron diferentes procesos para la implementación de acciones encaminadas al fortalecimiento de una cultura de la innovación como elemento clave para el desarrollo del pensamiento y la creatividad, permitiendo espacios de cocreación propositiva, reflexiva, participativa y retadora en torno al mejoramiento de los procesos y dinámicas de trabajo que aporten al valor de lo público.

A continuación se describen las acciones adelantadas en ese sentido.



¡Comienza tu proyecto de innovación!

Manual

Gestión del
Conocimiento e innovación

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

Nuestro Manual de Gestión del Conocimiento y la Innovación es una guía orientativa para desarrollar iniciativas y/o proyectos, mediante el cual podrás identificar conceptos, entender el paso a paso en un proceso de innovación y las metodologías que puedes utilizar en cada fase.

Retos de innovación:



En el marco de la creatividad y la experimentación se desarrollaron cuatro iniciativas de innovación en la entidad:

- Intégrame-reto: acelerar la apropiación de la plataforma de interoperabilidad de información, integración y analítica avanzada de datos para una mejor toma de decisiones.
- Espacios libres de acoso-reto: incentivar a todos los niveles el conocimiento y la consolidación del ministerio como un espacio seguro para todos y todas.
- Nuevas formas de trabajo-reto: plantear iniciativas que fomenten el trabajo colaborativo y el balance vida/trabajo entre los colaboradores del Minenergía.
- Laboratorio móvil de servicios y experiencias minero-energéticas-reto: acercar las preocupaciones del usuario en territorio a los colaboradores del Minenergía.

Estas iniciativas permitieron construir bases y conocimientos para formalizar el proceso de innovación en la entidad. Así mismo sirvieron para el análisis, la revisión y la verificación de los contenidos que se deben incorporar para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la política de MIPG relacionada con la gestión del conocimiento y la innovación, a través de las cuales se busca facilitar los procesos de aprendizaje, creatividad, generación, captura, evaluación y aplicación del conocimiento y la innovación en la entidad.



Gestión del Conocimiento e innovación



Estructuración del Programa de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Minenergía

El cual tiene como objetivo contribuir a garantizar el crecimiento y la expansión de las iniciativas que se emprendan para poder entregar a la ciudadanía colombiana lo mejor de nuestro sector.

Procesos de sondeo y medición de la percepción

Estos temas dentro de la entidad, como una herramienta que permita el análisis de datos para estructurar una hoja de ruta.

Caja de herramientas

La Construcción de una caja de herramientas contribuye a fomentar el desarrollo de los proyectos o iniciativas de innovación. Contiene el “Manual de gestión del conocimiento y la Innovación”, para adelantar proyectos e iniciativas; guías orientativas, para ser parte de #LaMinaDelConocimiento; la “Guía de acciones innovadoras”, con el fin de incentivar una cultura innovadora, entendiendo que las pequeñas acciones también pueden impulsar grandes resultados, entre otros documentos.

Conformación del equipo primario de gestión del conocimiento y la innovación

Se busca que sus integrantes sean motores de transformación social a través de la diversidad de pensamiento, contribuyendo a fomentar un mayor compromiso y más colaboración para así brindar e impactar a la ciudadanía con una mejor experiencia de servicio.

Estructuración de la visión de la gestión del conocimiento y la innovación del Minenergía

Este al igual que de su “Manifiesto” como una declaración de intención en torno a estos temas. De esta manera, el ministerio cuenta con una estructura sólida que le brinda una orientación para las acciones en torno a la innovación que se estime adelantar en las próximas vigencias.

Estructuración de la visión de la gestión del conocimiento y la innovación del Minenergía

En el Minenergía disfrutamos de una jornada única, en la cual se sensibilizó en la importancia de ser neurodiversos para desarrollar la creatividad, evitando los límites o sesgos.





Gestión del conocimiento

Se buscó fortalecer acciones encaminadas a intercambiar saberes entre los servidores y colaboradores a través de espacios de interacción y participación, con actividades orientadas a fortalecer y mejorar los aprendizajes, aportando a la ejecución de proyectos:.

A continuación se describen las acciones adelantadas en ese sentido.

Aplicación herramienta de autodiagnóstico

Se adelantó el diligenciamiento del autodiagnóstico de gestión del conocimiento que comparte el DAFP, obteniendo la línea base para la estructuración de acciones que fortalezcan tales procesos. El ejercicio demostró la importancia de identificar las necesidades de investigación relacionadas con la misión de la entidad para determinar los proyectos que se deban adelantar, generar alianzas estratégicas —colaborando con otras entidades para impulsar procesos en torno a la gestión del conocimiento—, involucrar a más directivos que lideren con el ejemplo participando de forma activa en los ejercicios de innovación y ampliar la participación de todas las áreas en los diferentes ejercicios, aprovechando las múltiples especialidades del ministerio.

Comunidades de práctica

En el marco del componente de investigación se adelantaron procesos de construcción de comunidades de práctica y de la Red de Conocimiento, iniciativas con el propósito de cultivar y fortalecer los aprendizajes.

Estructuración del Programa de Gestión del Conocimiento y la Innovación del Minenergía

En 2022 se fortaleció el espacio para el Repositorio Digital en la página web a través de procesos de clasificación y recolección de las producciones académicas e investigativas dentro de la entidad. Este espacio permite el almacenamiento para la preservación y el acceso ágil a contenidos como artículos, tesis, trabajos de grado, boletines, documentos de trabajo, documentos institucionales, conferencias, guías, manuales, recursos educativos, reportes, talleres, entre otros

Renovación Intranet

Se adelantó el desarrollo de la intranet con el fin de optimizar la comunicación y el flujo de la información. En esta se encuentran todos los programas, iniciativas y procesos adelantados en la entidad: gestión del conocimiento y la innovación, bienestar, voluntariado, transparencia y ética, noticias de interés, clasificados, entre otros.

Comunidades de práctica



¿Tienes algún problema sin resolver en tu dependencia? Este espacio permitirá poner a disposición de otros funcionarios los conocimientos o fortalezas para encontrar soluciones a problemas que puedan existir en cada área del Minenergía. Llena el formulario y desde la Subdirección de Talento Humano construiremos el espacio para ti.

[Ingresa aquí](#)

Moodle



Accede a nuestra plataforma de aprendizaje personalizada, donde encontrarás diferentes cursos con acceso libre y autónomo. En este espacio se encuentran alojadas las capacitaciones y charlas de #LaMinaDelConocimiento y los cursos de las diferentes áreas de la entidad.

[Ingresa aquí](#)

Repositorio Digital



Promoviendo la gestión, difusión y transferencia del conocimiento, este espacio permitirá el almacenamiento para la preservación y acceso a diferentes contenidos desarrollados dentro o fuera del Minenergía, por parte de los servidores y colaboradores.

[Consúltalo aquí](#)

Comunidades en DSpace

Elija una comunidad para listar sus colecciones

- Agencia Nacional de Minería
- Minería
- Comisión de Regulación de Energía y Gas
- Ministerio de Minas y Energía

- Administración
- Ambiental
- Comunicaciones
- Energía
- Enfoque de Género
- Minería
- Relacionamiento

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA



MinEnergía

- Inicio
- Vista Minenergía
- Tu espacio Minenergía
- Normatividad
- Agenda Minenergía
- Clasificados Minenergía

Noticias de interés



Alineación Cultural 2022

24 de Noviembre de 2022

Conoce nuestros avances en la Transformación...

Identificación del conocimiento tácito y explícito

El conocimiento se produce a través del aprendizaje constante y la adaptación al cambio, y se consolida con la preservación de la memoria institucional. Se presenta en las entidades de manera tácita en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencias y habilidades para proponer soluciones. Así mismo, se evidencia de manera explícita en documentos, infografías, planes, informes y diferentes herramientas audiovisuales (presentación de videos, publicaciones en redes sociales o grabaciones).

De acuerdo con lo anterior la entidad, para conocer el estado del conocimiento y sus procesos inició, de la mano con sus dependencias, el levantamiento del conocimiento tácito y explícito acumulado. Adicionalmente, implementó la Medición de Cultura 2022 con el objetivo de dar continuidad a la intervención cultural y consolidar un informe comparativo, cualitativo y cuantitativo, de la evolución de la cultura en el Ministerio de Minas y Energía para la vigencia 2019-2022. Los resultados de este ejercicio son un insumo importante para el fortalecimiento institucional y la transformación cultural, así como para nutrir y retroalimentar las actividades dirigidas a los servidores de la entidad desde el área de Talento Humano.

Dados los resultados de 2022, en términos generales se observa un incremento importante en todas las variables, especialmente en comunicación, relaciones y talento, lo que refuerza su cultura Humanista.





A partir de los resultados obtenidos durante la vigencia 2022, para 2023 y como parte del plan estratégico de transformación cultural del ministerio en su aspecto organizacional, se identificó la necesidad de dar inicio a una nueva fase, relacionada con la calibración del desempeño de los servidores que ostentan el liderazgo en la dirección organizacional. Se orientará a la mejora de los procesos, fortaleciendo las competencias en toma de decisiones, consecuencias organizacionales, manejo de la gestión del conocimiento e impacto en la sucesión de los empleos.



Voluntariado Minenergía.

El Ministerio de Minas y Energía fortaleció su estrategia de Voluntariado Minenergía con más de veinte actividades desarrolladas durante 2022, enfocadas en la línea ambiental, social y cultural.

A continuación, se describen dichas actividades.



Convocatoria

Durante el mes de febrero se avanzó en la convocatoria abierta para la versión 2022, socializando las piezas a través de los canales de comunicación institucionales.

Inducción

Posteriormente, durante el mes de marzo se adelantó la jornada de inducción y bienvenida a los 72 voluntarios inscritos para la versión 2022

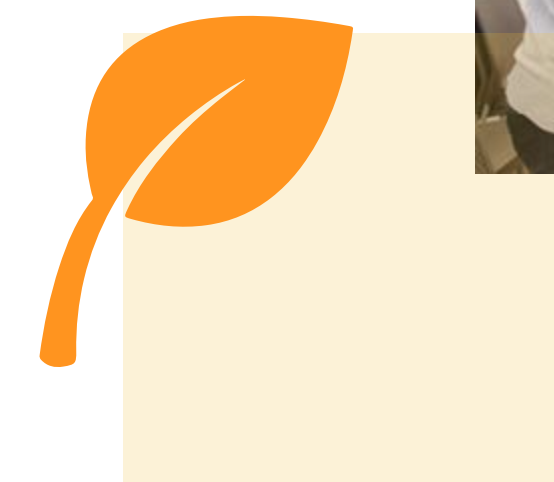


Actividades

El inicio de la estrategia permitió adelantar dos talleres presenciales con el apoyo del Jardín Botánico de Bogotá (JBB).



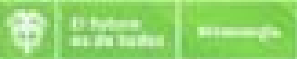
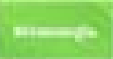
Estos espacios contaron con la asistencia de 82 participantes.



Reto ambiental

En abril se adelantó un reto interno para todos los funcionarios y colaboradores invitándolos a realizar actividades en sus casas, en familia, que fomentaran el cuidado y la preservación del ambiente en el marco de la conmemoración del Día Internacional del árbol y el Día Internacional del Planeta. Durante la primera semana de mayo se reconoció a quienes participaron y demostraron su creatividad.



  #VoluntariadoMinenergía

 **Equipo Minenergía,
¡Pongamos a prueba
nuestra creatividad!**

Invita a tu familia a realizar actividades para celebrar el **Día Internacional de la Tierra y del Árbol**.

¿Se suman al reto? Pueden sembrar plantas en sus casas, plantar árboles en los parques, recoger basura en la calle, generar conciencia sobre el uso eficiente de la energía a sus vecinos y/o cualquier otra idea que resalte nuestro compromiso como ciudadanos para preservar el medio ambiente.

Comparte con nosotros las evidencias de tus actividades al correo voluntariado@minenergía.gov.co. Las ideas más creativas serán reconocidas.

**¡Pequeñas acciones,
transforman el mundo!**

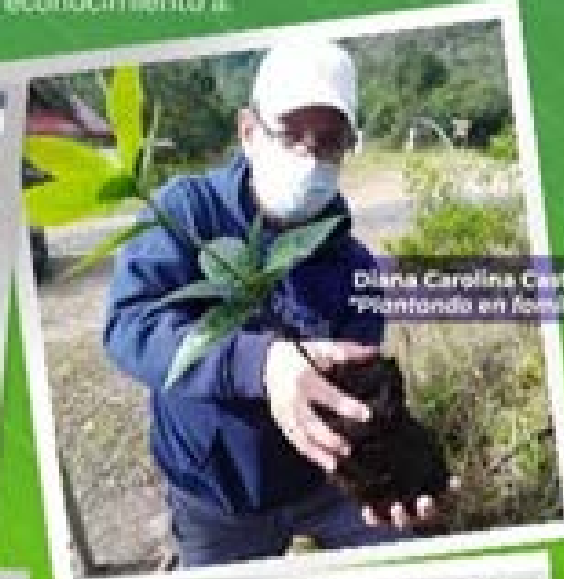


SUMAMOS
A #DNUENENERGÍA

  #VoluntariadoMinenergía

¡Gracias Equipo!
Por compartirnos los esfuerzos con los cuales
reverdecemos nuestro entorno.
Hacemos un reconocimiento a:

 **Angela Viviana Valderrama**
"Sembrando en casa"

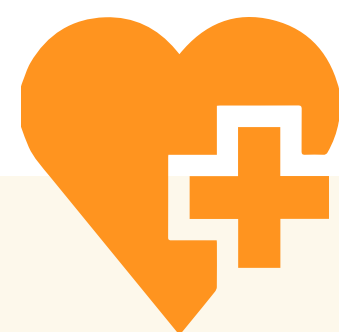
 **Diana Carolina Castro**
"Plantando en familia"

 **Martha Isabel Cárdenas**
"Nuevos usos a la lata"

 **Maria Carolina Bermúdez**
"En equipo: 300 nuevos guardianes para Chingaza"

¡Pequeñas acciones, transforman el mundo!

SUMAMOS
A #DNUENENERGÍA



Donatón por la Juventud

En junio, motivados por una solicitud de la comunidad, la suma de esfuerzos de la familia Minenenergía, funcionarios y contratistas, hizo posible la entrega de 18 bicicletas, aportando de esta manera a la solución de los problemas de transporte de un grupo de jóvenes estudiantes del Municipio San Bernardo del Viento, en el departamento de Córdoba.

Posteriormente, en julio se ejecutó todo el proceso logístico (recolección, envío y entrega formal) de las 18 bicicletas recibidas en la donatón interna. Fueron entregadas por los voluntarios en la Institución Educativa de Paso Nuevo, en San Bernardo del Viento (Córdoba).

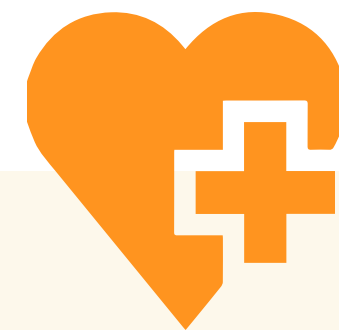
Allí, en medio de un acto cultural típico de la región, los estudiantes beneficiados recibieron los “caballitos de acero” que les ayudarán a recorrer sus largos trayectos de sus casas a la escuela.





Reverdecer la Calle 26

En junio y agosto, más de 25 voluntarios del Minenergía participaron en las convocatorias distritales encaminadas a reverdecer la calle 26 en Bogotá. Durante las jornadas y junto a la comunidad invitada se plantaron más de 400 árboles.



Webinar Día Internacional del Medio Ambiente

Para el cierre de mes de junio, se desarrolló un webinar con la colaboración de la red de ONU Colombia Voluntarios, en el marco de la conmemoración del Día Internacional del Medio Ambiente. Este espacio contó con la participación de más de veinte voluntarios de manera presencial y más de setenta de manera virtual.

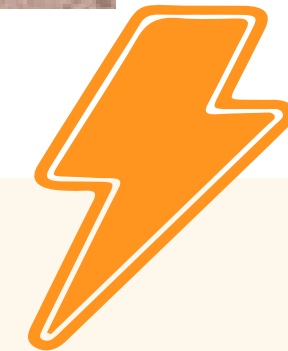




Jornadas de mantenimiento

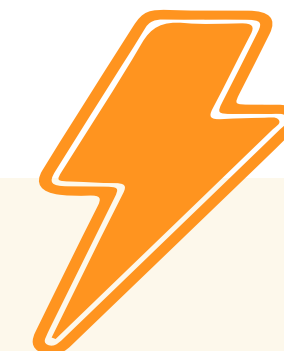
Por otra parte, en julio y agosto los voluntarios del Minenergía participaron de un fin de semana con actividades en pro del planeta. Con el apoyo técnico del JBB se llevó a cabo una jornada masiva de mantenimiento en la sede de la Cra. 50, donde se embellecieron y fortalecieron los 61 árboles plantados durante las actividades de voluntariado de 2021.

Aspi mismo, se adelantó una jornada de limpieza y recolección de basuras en el Park Way y en el parque Teusaquillo, en Bogotá.



Webinar “Sueños que cruzan mares y desiertos”

Lore ipsum...



Webinar “Sonrisas que transforman el mundo”

EnergyTed de experiencia de servicio y labor social con el invitado especial, Pablo Abril, el viernes 23..



Donatón de alimentos no perecederos para los niños de la Fundación Hogar Integrals

Lore ipsum

Promoción de la I Feria Sostenible de Moda

Lore ipsum



Jornada de plantación Día Mundial del Árbol

Por otra parte, en julio y agosto los voluntarios del Minenergía participaron de un fin de semana con actividades en pro del planeta. Con el apoyo técnico del JBB se llevó a cabo una jornada masiva de mantenimiento en la sede de la Cra. 50, donde se embellecieron y fortalecieron los 61 árboles plantados durante las actividades de voluntariado de 2021.

Aspi mismo, se adelantó una jornada de limpieza y recolección de basuras en el Park Way y en el parque Teusaquillo, en Bogotá.



Transparencia y ética

(2-12)

El Ministerio de Minas y Energía cuenta con los valores SIENTO, los cuales guían a la comunidad Minenergía en su actuar y rigen la conducta de funcionarios y colaboradores, convirtiéndose en una referencia para la comunidad. Resaltan los estándares de comportamiento esperados de las personas que prestan sus servicios para la entidad, que expresan el compromiso en el cumplimiento del objeto y misión Institucional.



S

Servicio

Nuestro propósito.
Impactamos el bienestar
de los Colombianos

I

Integridad y Transparencia

Nuestra esencia.
Somos un libro abierto

E

Excelencia y compromiso

Nuestro sello.
Damos siempre lo mejor

N

Nuestra gente

Nuestra energía.
Todos sumamos

T

Trabajo Colaborativo

Nuestra elección.
Compartimos sueños

O

Orientación al resultado

Nuestra pasión.
Superamos retos



Energía

4 Integridad y Buen gobierno

Código de Integridad y Buen Gobierno

Es un instrumento que fue construido con la participación y el trabajo de funcionarios, colaboradores y directivos de la entidad, y que recopila normas, políticas, principios y valores que rigen su conducta en cuanto tales. Así pues, este código se convierte en una referencia para todos los que hacen parte del Ministerio de Minas y Energía, en la medida que incluye elementos propios de una gestión pública caracterizada por un enfoque basado en valores que resaltan los estándares de comportamiento de las personas que prestan sus servicios a la entidad y expresan el compromiso con el cumplimiento del objeto y misión institucional.*

En octubre de 2022 se realizó la segunda encuesta de percepción del Código de Integridad y el Buzón de Transparencia Institucional. Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta, se dio inicio al proceso de modificación y actualización del código atendiendo a la necesidad de fortalecer el contenido de las políticas y los proyectos consignados en la primera edición, e incluyendo los fundamentos de la Transición Energética Justa y la equidad social propuestas por el Gobierno Nacional.

*Conoce el código aquí:

<https://www.minenergia.gov.co/documents/3214/CodigoEtica-BuenGobierno-2021.pdf>

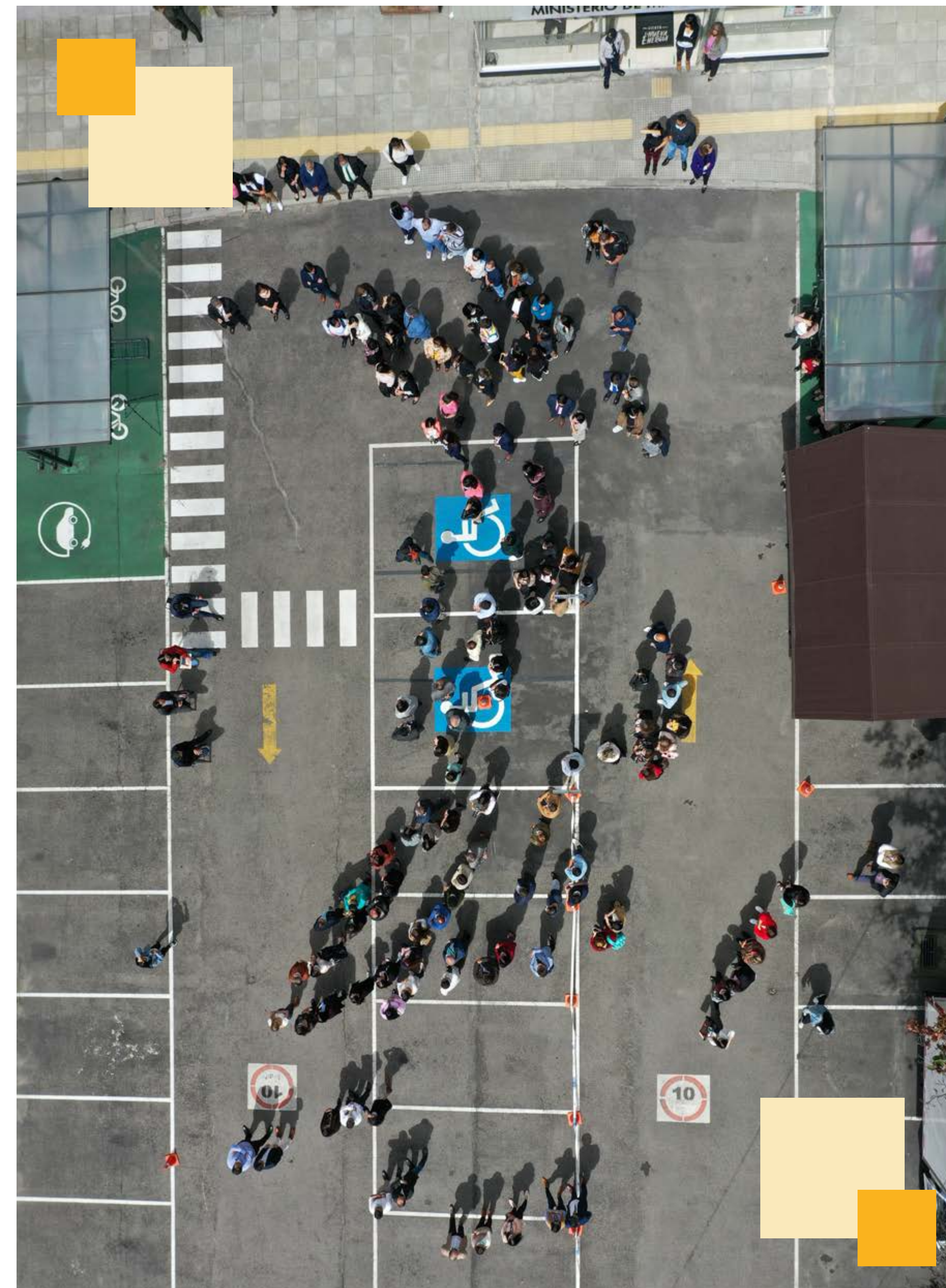


Estrategia de prevención de conflictos de interés Minenergía 2022 (2-15)

El Ministerio de Minas y Energía, en concordancia con las directrices emitidas por el DAFP, creó la estrategia para la capacitación sobre conflictos de interés y el seguimiento de estos, que concierne a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de la entidad. La estrategia consiste en el aprendizaje continuo por parte de los funcionarios sobre el trámite y proceso para la declaración de conflictos de interés y la publicación de mecanismos que faciliten y promuevan el uso del Buzón de Integridad para la denuncia de hechos relacionados con tales conflictos cuando afecten la transparencia e integridad del Minenergía.

A continuación se encuentran los informes cuatrimestrales de la gestión del ministerio respecto a la estrategia de prevención de conflictos de interés:

-  Informe de estrategia conflictos de interés - Cuatrimestre III.
-  Informe de estrategia conflictos de interés - Cuatrimestre II.
-  Informe de estrategia conflictos de interés - Cuatrimestre I.





Buzón de Integridad y Transparencia (2-16) (205-3)

El crédito del BID antes mencionado apoyó la materialización del Buzón de Integridad y Transparencia, como línea ética sectorial para el reporte de hechos relacionados con corrupción, conflictos de interés, cobros de trámites gratuitos y cualquier situación que atente contra el principio de legalidad y afecte la debida gestión institucional de las entidades que integran el sector minero-energético.

En ese orden de ideas, esta plataforma tiene a disposición del público los siguientes canales de denuncia:



Formulario Virtual

Disponible en la página institucional del Ministerio de Minas y Energía

<https://www.minenergia.gov.co/en/transparencia-para-todos>



Correo electrónico

lineaetica@minenergia.gov.co



Buzón telefónico

018000-128522



¿Qué trámite tiene la denuncia?

Una vez el denunciante pone en conocimiento alguna conducta presuntamente relacionada con corrupción, conflicto de intereses o trasgresiones, se revisa en detalle la denuncia y se determina si, dados los hechos expuestos, se puede iniciar una actuación disciplinaria, fiscal o penal:

Para el **efectivo manejo de los reportes** recibidos a través de todos los canales del Buzón de Integridad y Transparencia cada entidad adscrita tiene un **usuario gestor**, desde donde se visualizan todas las denuncias registradas y se asigna cada una a uno o varios perfiles **analistas**.

El **analista** **revisa al detalle** cada reporte asignado por el gestor y **propone el trámite a seguir** para el inicio de investigaciones administrativas o disciplinarias, o la remisión a los **entes de control correspondientes**.

El **Buzón** permite enviar mensajes a los **denunciantes** para **informar el estado en que se encuentra el reporte**, e incluso remitir documentos o archivos con la tramitología de la denuncia, evidenciando la efectividad del sistema.

Una vez estudiados los reportes, los **analistas** podrán **iniciar actuaciones administrativas de acuerdo con la seriedad y gravedad** de los hechos denunciados o justificadamente cerrarán los casos, sin perjuicio de futuras reaperturas por la obtención de información adicional.





División de reportes

Una vez recibidos los reportes se realiza un primer filtro para separar las denuncias de preguntas, quejas, reclamos, derechos de petición y solicitudes (PQRS), las cuales son remitidas inmediatamente al Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información para evitar incumplimientos en los términos de respuesta legalmente establecidos.

Tipología de denuncias

Tras remitir los PQRS al Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información, las denuncias recibidas se organizan por su tipo para iniciar las correspondientes investigaciones y comunicar a las entidades competentes o entes de control, en caso de que no sean competencia del Minenergía.

Tipología de las denuncias recibidas en 2022



■ Tipo sin causa 51%

■ Corrupción 11%

■ Fraude 8%

■ Conflicto de interés 8%

■ Irregularidad contractual 12%

■ Irregularidad administrativa 5%

■ Demora derechos de petición 4%

■ Delitos administración pública 2%

■ Impedimentos 1%

Competencia de las denuncias recibidas en 2022

Teniendo en cuenta que los reportantes deben seleccionar la entidad a la cual quiere remitir su reporte, a continuación, se representa la cantidad de denuncias recibidas por cada entidad adscrita del sector de Minas y Energía.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	TOTAL
MME	3	9	16	5	6	4	6	12	0	12	4	2	79
ANM	0	8	8	5	5	22	3	8	5	2	5	3	74
ANH	0	2	3	0	2	0	1	1	0	2	0	0	11
CREG	0	1	0	0	0	0	0	0	0				1
IPSE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UPME	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3
SGC	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTAL													170

Acciones Minenergía

- ✓ La Oficina de Control Disciplinario Interno inició en 2022, veintitrés (23) procesos disciplinarios en indagación preliminar e investigación disciplinaria, los cuales tienen reserva legal.
- ✓ Teniendo en cuenta la relevancia de las denuncias recibidas, en 2022 la Oficina de Control Disciplinario Interno remitió 35 denuncias a entes de control para surtir el trámite correspondiente.

A tener en cuenta

(418-1)

En la vigencia analizada, no se registraron reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de privacidad del cliente.



Informes de seguimiento Buzón de Integridad y Transparencia

A continuación se encuentran los informes trimestrales de la gestión del Ministerio respecto a la línea ética:

- Informe de seguimiento - Trimestre IV
- Informe de seguimiento - Trimestre III
- Informe de seguimiento - Trimestre II
- Informe de seguimiento - Trimestre I





Programa de Ética y Transparencia del Ministerio de Minas y Energía

A través de la Ley 2195 de 2022 (Ley Anticorrupción) se incentiva que las entidades del orden nacional y los empresarios promuevan medidas para prevenir actos de corrupción y fomenten una cultura de legalidad e integridad. El Programa de Ética y Transparencia establece el marco de la estrategia institucional para el Ministerio de Minas y Energía, compuesto por un conjunto de acciones que promueven la cultura de la integridad, la transparencia y la ética. El propósito es consolidar una entidad comprometida con lo público, cuyo personal apoye y promueva un sector minero-energético solidario con la ciudadanía colombiana. Además, dicho programa busca fortalecer la gestión de riesgos en el sector de minas y energía.

Actividades de promoción (205-2)



Promoción Buzón de Integridad, primer semestre de 2022

En 2022 el Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas continuaron fortaleciendo la lucha contra la corrupción por medio del Buzón de Integridad y Transparencia, que permite la recepción de reportes relacionados con cobros por tramites gratuitos, conflictos de interés y cualquier hecho que vulnere la transparencia en el sector de minas y energía.

En mayo el ministerio compartió los avances y retos del buzón en el marco del evento de la red RITA organizado por la Vicepresidencia de la República, cuyo objetivo era presentar el primer resultado de estudio y diagnóstico de canales de denuncia en Colombia. Con gran satisfacción se mostraron los avances y actualizaciones de la plataforma de Minenergía, así como la promoción en territorio y los objetivos presupuestados para el Gobierno entrante. De igual forma, teniendo en cuenta la gran acogida del Buzón de Integridad en el evento, el ministerio fue invitado al Facebook Live titulado “Transparencia te Cuenta”, un espacio de la Secretaría de Transparencia de la Vicepresidencia en el cual se expuso la historia, construcción y desarrollo del referido buzón.





Carrera de Observación de la Transparencia 2022

Se realizó con satisfacción la Carrera de Observación de la Transparencia en las instalaciones del ministerio, contando con la participación de funcionarios y contratistas en actividades tales como preguntas, sopas de letras, rompecabezas y adivinanzas relacionadas con el Código de Integridad. Este espacio evidenció que nuestros colaboradores conocen y se han apropiado del código y el buzón, y que diariamente adquieren conceptos que les permiten la correcta toma de decisiones frente a escenarios que pueden vulnerar la ética en el sector.





Capacitaciones nueva normativa disciplinaria Ley 1952 de 2022

La *Oficina de Control Disciplinario Interno* adelantó cinco capacitaciones sobre la nueva norma disciplinaria contando con la participación de todas las dependencias de la entidad. De igual forma, se publicaron piezas informativas sobre las modificaciones en el proceso disciplinario de la Ley 1952 de 2019. Tanto las capacitaciones como las publicaciones estuvieron orientadas a prevenir conductas disciplinables y establecer el procedimiento en caso de ser parte de una investigación disciplinaria.



Alianza con la UNODC

Mediante la suscripción de un acuerdo marco de entendimiento el *Ministerio de Minas y Energía*, el *IPSE* y la *UNODC* acordaron sumar esfuerzos para promover metas y objetivos comunes en torno a la acción colectiva anticorrupción en el sector de energía eléctrica en las ZNI. El objetivo es fortalecer la transparencia y la integridad en las relaciones con actores que intervienen en el sector.

De esta manera la UNODC, en desarrollo del proyecto “*Hacia la Integridad*”, apoyará al ministerio en la promoción de competencias y la inversión privada para fortalecer el esquema de funcionamiento y operación de las ZNI, así como impulsar la publicidad y recopilación de datos por medio de canales de denuncia y registro oportuno de la información contractual.

Por lo anterior, el equipo de transparencia del *Ministerio de Minas y Energía*, la *Dirección de Energía Eléctrica*, el *IPSE* y la *UNODC* organizaron sesiones de información y desarrollo de estrategias en el último trimestre de 2022 y formalizaron los productos a entregar en el primer semestre de 2023 con el propósito de socializar la información y los esquemas propuestos con las dependencias misionales de la entidad.



Alianza Transparencia por Colombia-DAI

El programa *Juntos por la Transparencia (JxT)* es financiado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), que apalanca la experiencia, el compromiso y las posiciones de influencia de actores locales para promover una cultura de la transparencia y la rendición de cuentas.

En Colombia el programa es ejecutado por la consultora norteamericana DAI, en asocio con *Transparencia por Colombia*, *Foro Nacional por Colombia*, la *Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes* y *La Silla Vacía*. Busca la creación de soluciones encaminadas a aumentar la transparencia y la rendición de cuentas, así como a reducir efectivamente la corrupción en el país. Para ello apoya iniciativas gubernamentales al respecto a nivel nacional, que promuevan la participación ciudadana a nivel local y fortalezcan los esfuerzos de entidades de supervisión y control para combatir la corrupción construyendo una cultura de transparencia y rendición de cuentas en la sociedad civil.

Por lo anterior, el Ministerio de Minas y Energía, en cumplimiento de la Política de Transparencia del sector de minas y energía y de la Ley 2194 de 2022, inició el desarrollo de la alianza para participar en dicho programa con el propósito de fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas y los canales de denuncia que permitan un acercamiento entre los actores de los diferentes procesos misionales y con la ciudadanía.





Convenio de Cooperación Interinstitucional GGC-429-2021,

Celebrado entre la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF) y el Ministerio de Minas y Energía.

En 2021 se suscribió un convenio con la UIAF, con el objetivo de fomentar el intercambio de información y la asistencia técnica mutua para prevenir y detectar presuntas operaciones asociadas al lavado de activos, sus delitos fuente y la financiación del terrorismo y de la proliferación de armas de destrucción masiva, que atentan contra el orden económico y social del sector de minas y energía.

Para 2022, en el marco de la mesa sectorial de integridad y transparencia, se coordinó con la UIAF la presentación de la capacitación sobre delitos fuente de lavado de activos, la cual contó con la participación de los administradores y gestores del Buzón de Integridad.

En el marco de esta capacitación la UIAF socializó con los participantes una guía (“Delito de lavado de activos”) para fortalecer la identificación de delitos fuente asociados con el lavado de activos. Adicionalmente, como compromiso por parte del ministerio con la UIAF, se elaboró el documento “Reportes relacionados con delitos fuente de lavado de activos en el Buzón de Integridad y Transparencia del sector de minas y energía” con el propósito de socializar el listado de reportes del buzón sectorial que podrían estar relacionados con ese tipo de delitos.

En este mismo sentido, tuvo lugar una capacitación general para el equipo del Ministerio de Minas y Energía sobre el “Sistema antilavado de activos”. En 2022 se retomaron las actividades y se socializó con la UIAF y su nuevo equipo el funcionamiento del Buzón de Integridad, así como el tratamiento que se da a las respectivas denuncias. Además, se retomaron las mesas de trabajo sobre el tema con la Dirección de Hidrocarburos.

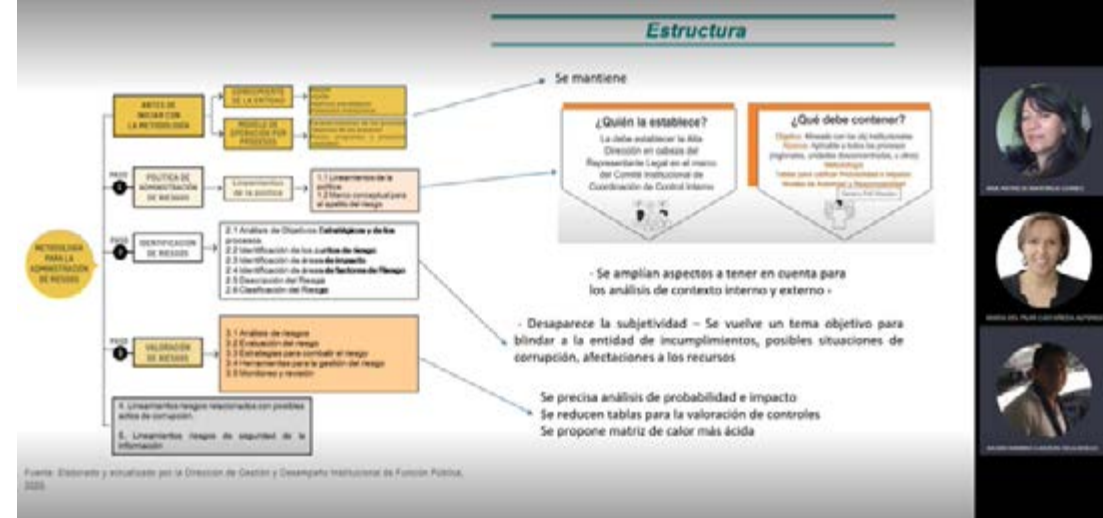
Riesgos

(205-1) (205-2)

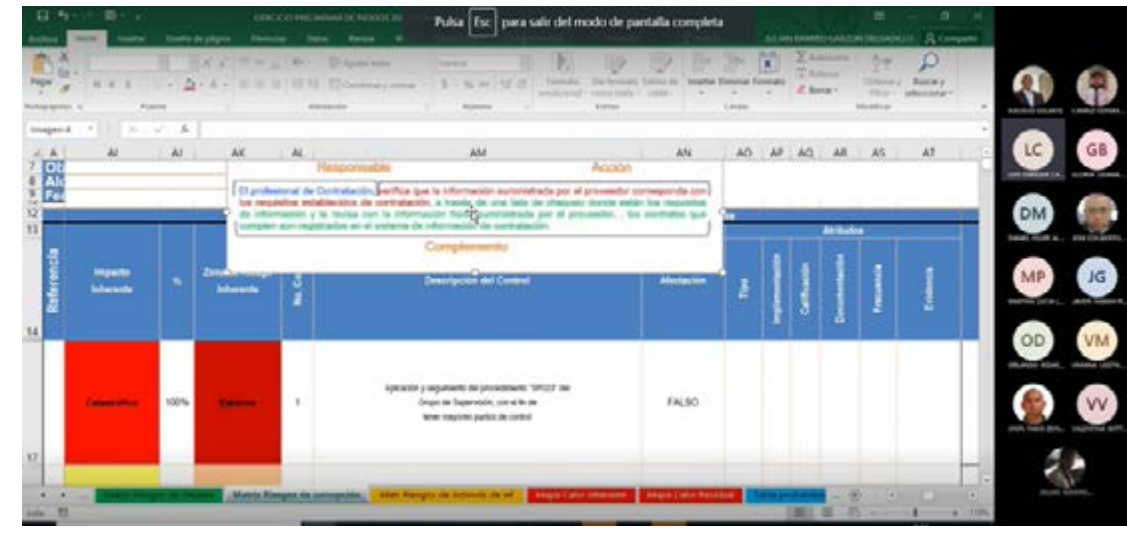
En 2022 se organizaron 27 mesas de trabajo, con una participación de aproximadamente 124 empleados entre funcionarios y contratistas, donde se divulgó y comunicó la gestión de riesgos de corrupción —identificación, formulación, tratamiento y política de la entidad— frente a todo tipo de hechos que pueden materializar un riesgo de corrupción, además del manejo en el seguimiento a los reportes de todos los controles formulados.

La entidad cuenta con un “Manual de gestión de riesgos y oportunidades” publicado en su página web, de libre acceso para todas las partes interesadas, con el fin de dar a conocer la política de riesgos aprobada por la alta dirección en el *Comité de Coordinación de Control Interno* llevado a cabo en noviembre de 2021. La política articula los riesgos de gestión, corrupción y seguridad de la información, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP*.

*Se puede ver el documento en:
<https://www.minenergia.gov.co/es/ministerio/gesti%C3%B3n/procesos-y-procedimientos/pol%C3%ADticas-y-objetivos-de-calidad/>



Mesas de trabajo sobre riesgos de corrupción



Política de riesgos de la entidad

“El Ministerio de Minas y Energía se encuentra comprometido con la identificación, administración y control de los riesgos de gestión, de corrupción y de seguridad digital, asociados a los objetivos estratégicos, procesos, planes y proyectos de la entidad, acatando una metodología práctica para su gestión, determinando las acciones de control detectables y preventivas oportunas para evitar su materialización”.



Como parte del mejoramiento continuo se adelantaron 22 mesas de soporte de riesgos donde se socializó la metodología de la gestión de riesgos de corrupción y se capacitó sobre el tema aproximadamente a 45 servidores y colaboradores, con el fin de que cada agente de un proceso fuera capaz de adelantar actividades de eliminación de riesgos o modificación o reestructuración de controles formulados al inicio de la vigencia.

En el marco del seguimiento y la evaluación a la gestión de riesgos que adelanta el ministerio se realizó la publicación en la página web del mapa de riesgos junto con los seguimientos trimestrales reportados por cada uno de los procesos.

Se demostró así un manejo de riesgos de corrupción y de gestión transparente frente a la ciudadanía y a todas las partes interesadas. Es importante precisar que durante la vigencia 2022 no se materializaron riesgos de gestión o corrupción. Adicionalmente se evidenció que los controles de los riesgos de corrupción fueron eficaces.

"Identificar, actualizar, analizar, valorar, controlar, prevenir, mitigar y dar tratamiento a los riesgos inherentes de los planes, programas, procesos, proyectos y objetivos institucionales; así como los riesgos de corrupción, a través de los mapas de riesgos a los cuales se les hará seguimiento cuatrimestral, evaluando su implementación y efectividad, con el fin de minimizar la materialización de los eventos generadores que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales".



Seguimiento Mapa de Riesgos

2022

- [Mapa de Riesgos - Seguimiento a Diciembre 31 de 2022](#)
- [Mapa de Riesgos - Seguimiento a Septiembre 30 de 2022](#)
- [Mapa de Riesgos - Seguimiento a Junio 30 de 2022](#)
- [Mapa de Riesgos - Seguimiento a Marzo 31 de 2022](#)

La administración del riesgo

Dentro de sus directrices estratégicas el Ministerio de Minas y Energía tiene como eje principal la administración de riesgos, en la cual establece los lineamientos necesarios para el manejo, tratamiento y seguimiento de eventos que pueden causar afectaciones en cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Lo anterior implica el análisis de diferentes escenarios que pueden afectar sus operaciones y servicios críticos. La base para ello son los lineamientos establecidos en la guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas del DAFP, que toma como referentes los parámetros establecidos en las políticas de planeación institucional, integridad y control interno del MIPG y la responsabilidad de cada una de las líneas de defensa junto con el liderazgo de la alta dirección.



El ministerio, en uso de las facultades legales conferidas por la Constitución y la ley, adopta las siguientes normas como marco para la administración del riesgo:

- Ley 87 de 1993: establece normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y dicta otras disposiciones (artículo 2).
- Ley 489 de 1998: estatuto básico de organización y funcionamiento de la administración pública (artículo 78).
- Decreto 2145 de 1999: dicta normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las entidades y organismos de la administración pública del orden nacional y territorial, y dicta otras disposiciones (artículo 8).
- Directiva Presidencial 9 de 1999: lineamiento para la implementación de la política de lucha contra la corrupción (artículo 10).
- Decreto 1537 de 2001: reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado (artículos 2, 3, 4 y 5).
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción): “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” que deben elaborar anualmente todas las entidades, incluyendo el mapa de riesgos de corrupción, las medidas concretas para mitigarlos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano (artículo 73).
- Decreto 1081 de 2015: Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República (artículo 2).
- Decreto 124 de 2016: sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” (artículo 2).
- ISO-31000: gestión del riesgo. Principios y directrices.
- Ley 2195 de 2022: “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”.



Teniendo en cuenta el anterior marco normativo, la entidad debe administrar efectiva, eficaz y eficientemente los riesgos institucionales, identificando y promoviendo las acciones y los controles necesarios que le permitan evitar su materialización. De igual forma, se deben identificar, actualizar, analizar, valorar y formular acciones de tratamiento de los riesgos inherentes de planes, programas, procesos, proyectos y objetivos institucionales, a través de los mapas de riesgos a los cuales se les hace seguimiento trimestral.

Riesgos de corrupción

Durante 2022 la Oficina de Planeación y Gestión Internacional (OPGI), junto con los líderes MECI de cada proceso, identificó 91 riesgos de gestión y 19 de corrupción haciendo seguimientos trimestrales y mensuales respectivamente y evaluando esta gestión mediante auditorías independientes y de calidad tanto internas como externas.

PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO (VIGENCIA 2022)	ZONA DE RIESGO FINAL	PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO (VIGENCIA 2022)	ZONA DE RIESGO FINAL
DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS FORMULACIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por asignar o desviar recursos para las empresas comercializadoras o distribuidoras de gas que incumplan con los parámetros establecidos	Extremo	ENERGÍA ELÉCTRICA EJECUCIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) para o por realizar modificaciones contractuales en los contratos con recursos de los Fondos FAER, FAZNI y PRONE	Extremo
	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por asignación de combustibles que no están acordes con lo señalado en el acto administrativo correspondiente	Extremo	ASUNTOS REGULATORIOS Y EMPRESARIALES FORMULACIÓN	Utilizar inadecuadamente el procedimiento establecido para la formulación de proyectos de política y regulación energética	Extremo
DIRECCIÓN DE HIDROCARBUROS EJECUCIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por asignación de subsidios	Extremo	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) para la expedición de certificaciones o revelación de información de manera verbal o escrita a un tercero que no sea el titular o su representante	Extremo
MINERÍA EMPRESARIAL FORMULACIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) con el fin de favorecer o perjudicar con la formulación de reglamentos, lineamientos, políticas, planes o programas	Extremo	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) con el fin de favorecer o perjudicar a funcionarios investigados o a terceros, vulnerando los principios establecidos en el código disciplinario vigente	Alto
MINERÍA EMPRESARIAL EJECUCIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por filtrar información de productos disponibles que pueda causar un manejo indebido	Alto	DIRECCIÓN ENERGÍA ELÉCTRICA SEGUIMIENTO	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por la designación inadecuada de subsidios por parte de la empresa con la complicidad del funcionario del ministerio	Alto

PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO (VIGENCIA 2022)	ZONA DE RIESGO FINAL
FORMALIZACIÓN MINERA FORMULACIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por la expedición de actos administrativos para el sector minero sin los requisitos y la trazabilidad del proceso	Extremo
GRUPO DE EJECUCIÓN ESTRATÉGICA DEL SECTOR EXTRACTIVO EJECUCIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por la emisión del sentido del voto en los procesos de evaluación de un proyecto de inversión en el marco del OCAD	Extremo
	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por formular o estructurar proyectos de inversión regional	Extremo
GESTIÓN DOCUMENTAL	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por entregar o facilitar información pública clasificada o reservada	Extremo

PROCESO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO (VIGENCIA 2022)	ZONA DE RIESGO FINAL
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (TIC)	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por recibir desarrollos de sistemas de información sin cumplimiento de los requerimientos exigidos por el ministerio	Extremo
	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por adquirir recursos tecnológicos que no correspondan a las necesidades de la entidad	Extremo
CONTRATACIÓN	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por la indebida celebración o adjudicación de contratos o sin la justificación previa de la necesidad	Extremo
SERVICIO AL CIUDADANO	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por no publicar en el portal web los proyectos normativos sometidos a consulta por la ley o información relevante para facilitar la participación ciudadana	Extremo
GESTIÓN DE EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	Posibilidad de recibir cualquier dádiva o beneficio (a nombre propio o de terceros) por desviar los recursos asignados a la Tesorería por parte de un funcionario del ministerio o de un tercero externo	Extremo

Participación en Política

(415-1)

Los servidores públicos de la rama ejecutiva podrán participar en actividades de los partidos y movimientos políticos, y en controversias políticas, respetado algunas disposiciones consagradas en leyes que establecen infracciones o prohibiciones para el caso, tal y como se establece el Código General Disciplinario, a saber:

- Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.
- Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista





Energía

5 Contexto Económico





Desempeño económico

(2-3) (201-1) (201-4) (203-1) (203-2) (204-1)

Los estados financieros del Ministerio de Minas y Energía durante el periodo del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022 cumplen con los lineamientos establecidos en el Marco Normativo para Entidades de Gobierno, incorporado mediante la Resolución 533 de 2015, y sus modificaciones, emitidas por la Contaduría General de la Nación.

Dicho marco está conformado, a su vez, por el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de Información Financiera; las Normas para el Reconocimiento, Medición, Revelación y Presentación de los Hechos Económicos; los Procedimientos Contables; las Guías de Aplicación; el Catálogo General de Cuentas y la Doctrina Contable Pública, los cuales son la base para la elaboración de la política contable.

Comparación Balance 2022 vs 2021



AÑO	ACTIVOS	PASIVOS	PATRIMONIO
2022	\$ 170.286.076	\$ 3.740.931	\$ 166.545.145
2021	\$ 68.749.856	\$ 1.811.470	\$ 66.938.385
Variación	\$ 101.536.221	\$ 1.929.461	\$ 99.606.759

Comparación Resultados 2022 vs 2021



AÑO	INGRESOS	GASTOS	UTILIDAD
2022	\$ 8.077.487	\$ 8.705.212	\$ - 627.726
2021	\$ 6.377.409	\$ 8.151.625	\$ -1.774.216
Variación	\$ 1.700.077	\$ 553.587	\$ 1.146.490

▲ Cifras en millones de pesos colombianos
 ▲ Fuente: SIIF Nación
 ▲ Elaboración propia

Ingresos

Los ingresos del Ministerio de Minas y Energía son todos los recaudos de recursos que recibe para cumplir compromisos y obligaciones, dar consecución a sus objetivos, satisfacer las necesidades de los servicios sociales y así cumplir su función dentro de la sociedad. El ministerio actualmente recauda por concepto de ingresos fiscales, transferencias y subvenciones, operaciones institucionales y otros ingresos. A continuación mostramos un comparativo con el año anterior (2021). Para la vigencia 2022 el Ministerio de Minas y Energía generó recaudo por cuatro conceptos, distribuidos como se ve en la tabla 13, en la cual podemos observar las variaciones respecto a 2021.



Comparación Ingresos 2022 vs 2021

CONCEPTO	2022	2021	VARIACIÓN
Ingresos fiscales	\$ 818.179	\$ 675.555	\$ 142.624
Transferencias y subvenciones	\$ 510.856	\$ 15.392 \$	495.464
Operaciones interinstitucionales	\$ 5.012.388	\$ 5.052.084	- \$ 39.695
Otros ingresos	\$ 1.736.064 \$	634.379 \$	1.101.685
TOTAL	\$ 8.077.487	\$ 6.377.410	\$ 1.700.077



▲ Cifras en millones de pesos colombianos
▲ Fuente: SIIF Nación
▲ Elaboración propia



Comparación Gastos 2022 vs 2021

Gastos

El Ministerio de Minas y Energía presenta a la ciudadanía en general, el Informe de *Ejecución Financiera* correspondiente al cuarto trimestre de la vigencia 2022*, atendiendo el compromiso de suministrar información oportuna, confiable y actualizada sobre el comportamiento de los ingresos y la ejecución presupuestal de gastos de Funcionamiento e Inversión de los recursos asignados al Ministerio de Minas y Energía - Gestión General y Sistema General de Regalías.

Concepto	2022	2021	Variación
De administración y operación	\$ 172.759	303.541	- \$ 130.782
Deterioro, depreciaciones, amortizaciones y provisiones	\$ 1.068.707 1	.763.326	- \$ 694.619
Transferencias y subvenciones	\$ 90.191	348.761	- \$ 258.571
Gasto público social	\$ 4.908.442 3	.471.926	\$ 1.436.516
Operaciones interinstitucionales	\$ 2.464.052	2.148.155	\$ 315.897
Otros gastos	\$ 1.062	115.916	- \$ 114.854
Total	\$ 8.705.212	\$ 8.151.626	\$ 553.587

*Consulta el informe aquí

https://www.minenergia.gov.co/documents/9891/INFORME_DE_EJEC_PRESUP_CUARTO_TRIM_2022_1_1.pdf

▲ Cifras en millones de pesos colombianos
▲ Fuente: SIIF Nación
▲ Elaboración propia



En este documento se hace un recorrido de las principales metas alcanzadas como sector minero energético, durante la vigencia 2022.

Este documento ilustra los logros alcanzados mediante la ejecución presupuestal, al cierre de la vigencia 2022, en desarrollo de la gestión misional y refleje el aporte que realiza la Entidad al crecimiento, avance y progreso de la Economía Nacional. Las cifras aquí presentadas, corresponden a la ejecución presupuestal registrada en el Sistema de Información Financiera SIIF - Nación y Sistema de Presupuesto y Giro de Regalías-SPGR.

De acuerdo con los resultados obtenidos al cierre del cuarto trimestre de la vigencia 2022, respecto a la ejecución del presupuesto de la Entidad financiado con recursos de la NACIÓN y recursos del SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS, se concluye lo siguiente:

Con respecto a los niveles de ejecución del Presupuesto de funcionamiento se presenta una ejecución del 99% en compromisos y del 98% en obligaciones, por su parte en proyectos de Inversión se alcanzó al cierre del cuarto trimestre de la vigencia 2022 una ejecución del 94% en compromisos y del 87% en obligaciones, lo cual refleja el esfuerzo de las diferentes dependencias de la entidad para cumplir con las metas propuestas y a los resultados logrados por el seguimiento y control llevado a cabo con el presupuesto asignado al Ministerio.

- Con respecto a las reservas presupuestales constituidas a 31 de diciembre de 2021 y ejecutadas en la vigencia 2022 por valor de \$216.261 millones, fueron depurados los saldos que por diversas razones no se ejecutaron por \$3.572 millones, para una reserva definitiva al cierre del cuarto trimestre de 2022 de \$212.689 millones. Su ejecución llegó en gastos de funcionamiento al 99% y al 86% en gastos de inversión, quedando un saldo de reserva por ejecutar de \$30.705 millones.
- La ejecución presupuestal con recursos del Sistema General de Regalías del bienio 2021-2022 con corte al cuarto trimestre, presenta un nivel de ejecución del 82%, en compromisos por valor de \$26.434 millones y del 73% en obligaciones por valor de \$23.362 millones, frente a la apropiación asignada de \$32.105 millones.
- Los saldos no ejecutados y los compromisos pendiente de pago del cierre del bienio 2021-2022 ingresaron a título de disponibilidad inicial del presupuesto del bienio 2023-2024 por la suma de \$10.543 millones, para atender los gastos al inicio del nuevo bienio, hasta que sea expedido el acto administrativo aprobado por la comisión rectora, para la asignación del presupuesto de la bienalidad 2023-2024



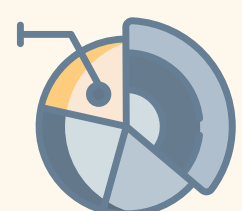
- Por su parte, las dependencias de la entidad presentan compromisos con saldos pendientes por ejecutar, los cuales fueron incluidos en la Reserva Presupuestal constituida al cierre de la vigencia 2022, por valor de \$296.363 millones y se constituyeron cuentas por pagar por la suma de \$11 millones que corresponden a obligaciones causadas mediante el recibo a satisfacción de los bienes y/o servicios y que quedaron pendientes de pago al cierre de la vigencia fiscal.



(207-1) (207-2) (207-3) (207-4)

Las entidades del orden Nacional se acogen a todos los lineamientos normativos de impuestos nacionales y Municipales que les aplica tales como los estatutos tributarios y demás normas de impuestos y contribuciones.

De conformidad con las disposiciones legales. A 31 de diciembre de 2022 se registra el valor de la cuota de fiscalización y auditaje mediante resolución 189-2022 cuota auditaje 2021, por la cual se reconoce y ordena pago parcial correspondiente al saldo de la tarifa de control fiscal asignada para la vigencia 2021 a Minenergía por valor \$4.383.027.330 y la resolución 01749 del 16-11- 2022, Por la cual se reconoce y ordena el pago parcial de la tarifa de control fiscal asignada para la vigencia 2022, por valor \$7.045.578. 670.



Presencia en el mercado

(2-21) (201-3) (202-1) (202-2)

El Ministerio de Minas y Energía, dentro de su planta de personal, cuenta únicamente con servidores públicos y contratos de prestación de servicios (profesionales o apoyo). No tiene, pues, personal en el régimen de salario integral o salario ordinario fijo. A su vez, el 100 % de los directivos de primer y segundo nivel (ministro/a, viceministros/as, secretaria/o general, directores/as de dependencias y jefes/as de oficina) tienen su domicilio permanente en Colombia para el desarrollo de sus actividades.

El valor del presupuesto asignado para Gastos de Personal fue de \$32.325 millones, de los cuales \$20.478 millones corresponden a Salarios, \$7.856 millones a Contribuciones inherentes a la nómina y \$3.991 millones a Remuneración no constitutivas de factor salarial.

Los Gastos de Personal alcanzaron una ejecución de \$31.365 millones en compromisos y de \$31.311 millones en obligaciones, representando el 97% de la asignación presupuestal total.





Prácticas de contratación

El Ministerio de Minas y Energía entrega a veedurías, grupos de interés, entes de control y ciudadanía en general la información relacionada con los procesos contractuales que adelanta, de acuerdo con la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007, el Decreto 1082 de 2015 y demás normas reglamentarias y complementarias.

El régimen jurídico aplicable en materia de contratación es el establecido en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y las demás disposiciones que lo modifiquen, reglamenten, adicionen, complementen o sustituyan. Así mismo, podrá regirse por disposiciones particulares, como los contratos de ciencia y tecnología o los que se celebren en desarrollo del artículo 355 de la Constitución Política y los artículos 95 y 96 de la Ley 489 de 1998, cuando apliquen y se den las condiciones de ley para ello.

De igual forma, según lo establece el artículo 13 de la Ley 80 de 1993, a la contratación estatal le son aplicables las disposiciones comerciales y civiles pertinentes en aquellas materias no reguladas por dicha ley. Además, forman parte del marco legal de la contratación del Minenergía, el Estatuto Orgánico de Presupuesto y demás normas sobre austeridad del gasto y relacionadas con la ejecución del presupuesto.





A nivel interno se sujetará a lo establecido en los actos administrativos que regulen asuntos de contratación, las funciones internas en materia contractual y los procesos y procedimientos internos que desarrollan el proceso de contratación de la entidad.

Los procesos de compras y contratación del ministerio se hacen teniendo en cuenta las disposiciones del Estatuto General de Contratación Pública y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen. También se tienen en cuenta los lineamientos emitidos mediante actos administrativos por la unidad administrativa especial denominada Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente.

En el marco anterior, el Ministerio de Minas y Energía se acoge a su “Manual de contratación”, el cual es un instrumento didáctico, que abarca las posiciones jurisprudenciales y doctrinales aplicables a las compras públicas. Todas las contrataciones de la entidad tienen en consideración los fines y principios previstos en la Constitución Política y las leyes, que se pueden resumir así: planeación, transparencia, economía, responsabilidad, selección objetiva, legalidad, buena fe, celeridad, eficacia, eficiencia, vigilancia y control, igualdad, debido proceso y coordinación.

Dicho manual adopta el proceso de contratación con su caracterización, procedimientos, instructivos y formatos que determinan los pasos a seguir en las etapas de planeación, selección, contratación, ejecución y liquidación, a través de las modalidades de selección establecidas en la normatividad vigente.

Es posible que las actuaciones propias del proceso de contratación se adelanten por medios electrónicos y virtuales, mediante los cuales podrán enviarse las notificaciones electrónicas necesarias. Del mismo modo, está contemplado el uso de firmas electrónicas o digitales, así como la utilización de los recursos relacionados con el SECOP II.

En 2022 se logró publicar el nuevo *Manual de contratación* del ministerio, que incluye —en virtud de los principios de economía, transparencia y responsabilidad y con el fin de fijar parámetros objetivos en el establecimiento de los honorarios de los contratistas— un análisis del sector con el fin de determinar el valor de lo honorarios. Esto se hizo teniendo en cuenta la realidad económica del país, las diferentes tablas de honorarios adoptadas por otras entidades del sector público y el histórico de la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en la entidad.

Con base en dicho análisis se establece la escala de honorarios para los contratistas de prestación de servicios personales del Ministerio de Minas y Energía, de acuerdo con el perfil definido para satisfacer la necesidad requerida. Así mismo, se adopta la “*Guía de compas públicas sostenibles*”, que es de obligatorio cumplimiento en todos los procesos y actividades asociadas a la adquisición de bienes y servicios, y que se constituyó como un anexo al manual y es de obligatorio cumplimiento por parte de cada uno de los responsables en las diferentes etapas de la actividad contractual.

*Consulta aquí Procedimientos, lineamientos y políticas en materia de adquisición.
https://www.minenergia.gov.co/documents/8454/GJ-M-01_MANUAL_DE_CONTRATACION_1.pdf





La Entidad no cuenta con un sistema implementado para calcular las implicaciones o cambios sustanciales en las operaciones o costes financieros que tenga en cuenta los riesgos y oportunidades del cambio climáticos.



Energía

6 Contexto Social



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

(403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-7) (403-8)

La Resolución 00705 del 11 de octubre de 2021*, que modifica el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Ministerio de Minas y Energía y dicta otras disposiciones, resuelve que el ministerio adoptará las siguientes políticas:



Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)



Política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas



Política de seguridad vial



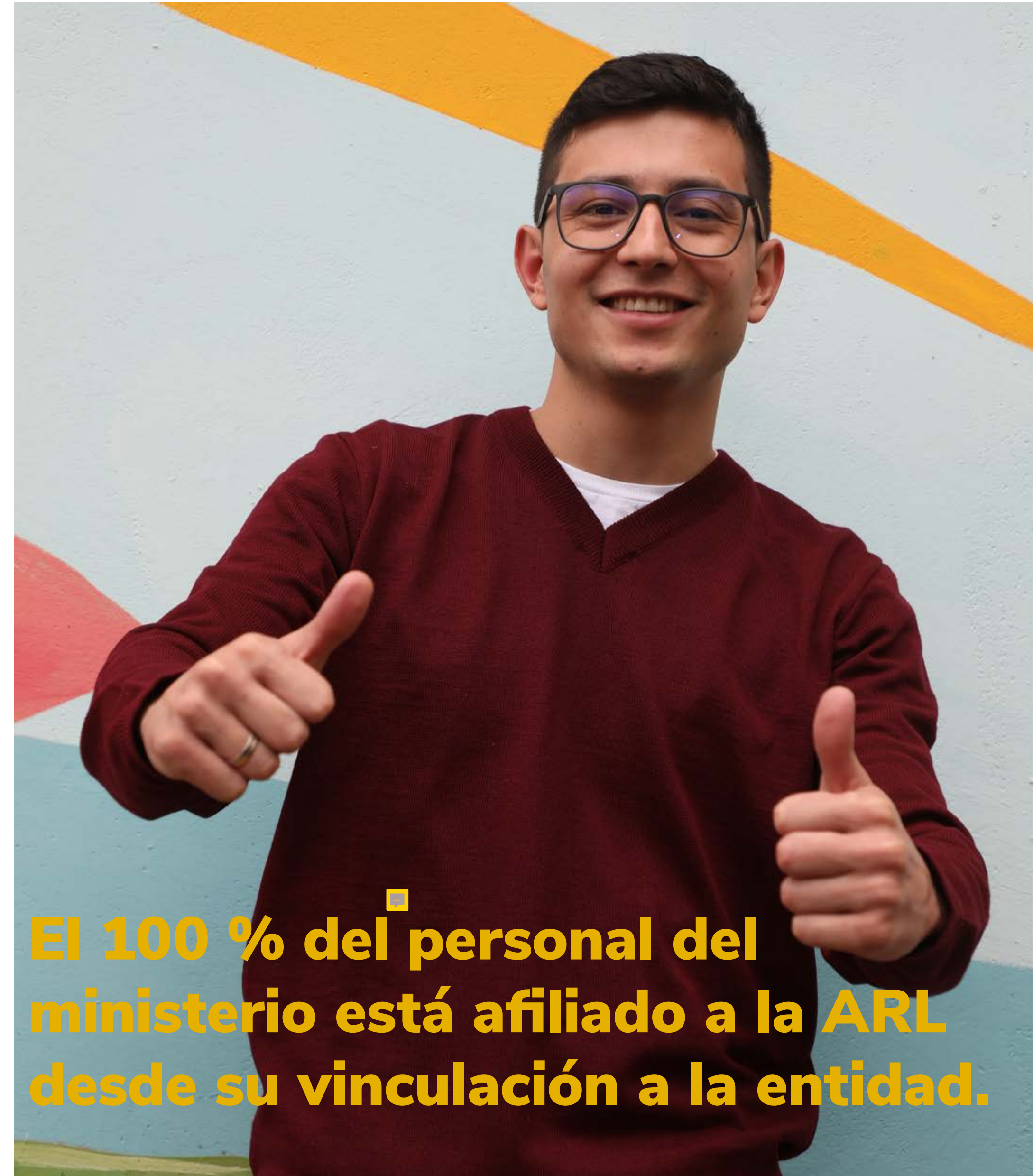
*Consulta el documento completo aquí:

<https://www.minenergia.gov.co/documents/10180//23517//49084-RESOLUCION+00705+DE+11+DE+OCT-2021.pdf>



Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):

se establece cumpliendo el marco legal vigente en seguridad y salud en el trabajo establecido por el Ministerio de Trabajo, con el compromiso de proteger, promocionar, consultar, participar y mantener el estado de salud y seguridad de funcionarios, contratistas y actores que intervienen en la ejecución de los procesos del Minenergía. Procura conservar su integridad física y mental mediante la responsabilidad de propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo en todos los niveles de la entidad a través de actividades encaminadas al autocuidado, la cultura preventiva, la promoción de calidad de vida y la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral. Procura la continua identificación, evaluación y control de los riesgos, buscando altos niveles de calidad, eficaces y eficientes, que aporten al mejoramiento continuo mediante el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta política hace parte del sistema de gestión del ministerio y será revisada anualmente y comunicada a todos los servidores y colaboradores.



El 100 % del personal del ministerio está afiliado a la ARL desde su vinculación a la entidad.



Política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas:

el Ministerio de Minas y Energía ratifica su compromiso con la promoción y prevención de la salud de los funcionarios y demás actores que intervienen en la ejecución de actividades en la entidad. Por eso promueve la cultura de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, consciente del daño que ocasiona a la salud y para no perturbar el desempeño laboral a causa de alteraciones físicas o mentales.

Así pues, prohíbe a los funcionarios y colaboradores trabajar bajo el efecto de alcohol, drogas o sustancias alucinógenas y enervantes o que creen dependencia.

En aras de defender el derecho de los fumadores y no fumadores, ubicará zonas de fumadores debidamente señalizadas. Así mismo, adelantará campañas encaminadas a la prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas en todos los niveles de la entidad.



Política de seguridad vial:

El Ministerio de Minas y Energía, conforme a su misión de “formular y adoptar políticas dirigidas al aprovechamiento sostenible de los recursos mineros y energéticos para contribuir al desarrollo económico y social del país”, se compromete a cumplir la legislación vigente en materia de tránsito y transporte durante sus actividades misionales. La entidad implementa acciones para prevenir incidentes y accidentes de tránsito que afecten la integridad física, mental y social de sus funcionarios y colaboradores, fomentando la participación y el mejoramiento continuo mediante su Plan Estratégico de Seguridad Vial. La alta dirección asigna los recursos financieros, humanos y técnicos necesarios para dar cumplimiento a este plan.

Esa política está dirigida a todos los funcionarios vinculados al Minenergía mediante provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción. De igual manera, incluye a contratistas, personal en comisión y pasantes que desarrollen actividades para el ministerio.





¿Sabías que, en el
Minenergía tenemos
3 COMITÉS
de los que puedes
hacer parte?



**COMITÉ
COPASST**



**COMITÉ DE
CONVIVENCIA
LABORAL**



**COMITÉ
DE COMISIÓN
PERSONAL**

Conoce muy pronto en qué consiste cada comité
y cómo podrás ser parte de alguno de ellos.

Se delega en la Subdirección de Talento Humano la planeación, administración y desarrollo de las actividades del SG-SST. Para tal efecto, el/la subdirector/a de Talento Humano recibirá el apoyo de un profesional especializado en seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, la gestión se apoya con contratistas de la Subdirección y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentran afiliados los servidores y contratistas, que suministrarán los profesionales necesarios para la asesoría en la estructuración, desarrollo e implementación de los diferentes subprogramas de vigilancia epidemiológica y demás que se desarrollan en el ministerio.

El SG-SST cuenta en la entidad con programas de medicina preventiva, del trabajo, de higiene y de seguridad industrial. A su vez, cuenta con el apoyo y la participación de diferentes comités creados y debidamente conformados para asuntos específicos: el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Seguridad Vial y la Brigada de Emergencias, que actúan como organismos de promoción y vigilancia del cumplimiento de las normas y reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo.



COPASST

Es el organismo dentro del SG-SST encargado de promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad correspondiente a seguridad y salud en el trabajo. A su vez, sirve como mecanismo de interacción entre los empleados y la alta dirección para identificar peligros y promover la salud y prevención de enfermedades laborales que se puedan manifestar en los funcionarios como consecuencia de sus actividades.

El COPASST se reglamenta por la siguiente normativa:

- Decreto 614 de 1984.
- Resolución 1016 de 1989.
- Decreto-Ley 1295 de 1994.
- Ley 1562 de 2012.
- Decreto 1443 de 2014.
- Decreto-Ley 1072 de 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo).





Subprograma de Higiene Industrial:

Es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad entre los trabajadores o en una comunidad.

Las mediciones higiénicas realizadas en el Ministerio de Minas y Energía se ejecutan según el análisis de las condiciones de trabajo, las condiciones de salud, los reportes de condiciones inseguras y la identificación de peligros. Personal especializado, con licencia en salud ocupacional y el alcance para la ejecución de esta actividad, será el encargado de desarrollarla. Para tal labor se cuenta con el apoyo de la ARL Positiva.

Las recomendaciones consignadas en los informes de mediciones higiénicas se presentarán a la Subdirección de Talento Humano y al COPASST para definir las acciones de mejora a implementar, en conjunto con la Subdirección Administrativa y Financiera, y deberán incluirse en el plan de trabajo anual.



Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y de Seguridad Industrial:

El ministerio desarrolla actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de todos los funcionarios a través de programas de vigilancia epidemiológica (PVE), incluyendo el riesgo por trastorno musculoesquelético. Con el apoyo de una fisioterapeuta se adelantaron actividades como la inspección de condiciones ergonómicas, pausas, escuelas terapéuticas, capacitaciones en higiene postural, campañas de riesgo visual y aplicación de la encuesta para identificar desórdenes musculoesqueléticos (DME). A su vez, se implementaron programas de estilos de vida saludables, acondicionamiento físico y prevención del riesgo cardiovascular, y se programaron charlas de autocuidado, entre otras, para todos los colaboradores.



Subprograma de Seguridad Industrial:

Se realizaron actividades como inspecciones de seguridad, identificación de peligros, inducción a los contratistas, campañas de orden, Plan Estratégico de Seguridad Vial, elaboración del plan de emergencia, participación en el simulacro distrital e investigación de accidentes laborales. Igualmente, se hizo seguimiento a los indicadores que evalúan la estructura, el proceso y los resultados para determinar la eficacia, eficiencia y efectividad del cumplimiento del sistema.





Gestión en salud:

Se ejecuta a través de exámenes ocupacionales a los servidores públicos, aplicando la batería psicosocial y rastreando el ausentismo en la entidad. Tal análisis permite determinar las patologías más frecuentes, el diagnóstico de enfermedades de origen común o profesional y la determinación de enfermedades en fase subclínica. Todo esto facilita la priorización de actividades.

Mediante el diagnóstico de salud se identifican las características generales de la población evaluada en lo que se refiere a:

- Variables demográficas: edad, sexo, procedencia, educación, hábitos y estilos de vida.
- Ocupacionales: antecedentes, cargo, tiempo en el cargo, sección y factores de riesgo.
- Morbilidad: patologías más frecuentes, más severas o por factores de riesgo, sus hábitos y la distribución de enfermedades generales o posibles enfermedades profesionales.

Estas evaluaciones médicas ocupacionales se realizan de acuerdo con lo definido en las resoluciones 2346 de 2007 y 2646 de 2008. Además, se hacen conforme a lo establecido en el profesiograma del Ministerio de Minas y Energía, que define los exámenes médicos que deben realizarse para ingreso, egreso y seguimiento de los servidores, especificando en qué casos se deben dejar recomendaciones o restricciones, parámetros básicos que deben contener el acto médico y la historia clínica.

Mediante estas evaluaciones médicas se determinan las condiciones de salud física, mental y social de los trabajadores en función de las condiciones del cargo, según el manual de funciones y el perfil. Además, establecen la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identifican condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Gestión de peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo

Los factores de riesgo en el Ministerio de Minas y Energía se constituyen de acuerdo con la exposición a los procesos o actividades que se llevan a cabo. Para la identificación de peligros y valoración de riesgos la entidad aplica la Guía Técnica Colombiana 45:2012. Los riesgos existentes en el Minenergía son principalmente:

**Físico**
Ruido
Iluminación deficiente o en exceso
Radiaciones no ionizantes
Radiaciones ionizantes
Vibraciones
Presión atmosférica
Temperaturas

**Químico**
Gases y vapores
Polvos inorgánicos
Polvos orgánicos
Rocíos
Neblinas
Material particulado

**Condiciones de seguridad**
Instalaciones y estrcuturas (pisos, techos, pasillos, escaleras, muros)
Orden y aseo
Almacenamiento inadecuado
Herramientas y utensilios de trabajo
Trabajo en alturas

**Condiciones de seguridad de tránsito**
Colisiones
Accidentes de tránsito

**Biológico**
Virus
Hongos
Bacterias
Picaduras

**Biomecánico**
Movimientos repetitivos y forzados
Posturas prolongadas
Manipulación de cargas
Diseño y selección inadecuada de puestos de trabajo

**Condiciones de seguridad públicos**
Robos
Atracos
Atentados terroristas
Secuestros
Asonadas

**Condiciones de seguridad tecnológicos**
Explosión
Fuga
Derrame
Incendio

**Mecánico**
Máquinas
Equipos
Herramientas

**Psicosocial**
Exceso de responsabilidad
Trabajo bajo presión
Monotonía
Rutina
Problemas familiares
Acoso laboral
Jornadas de trabajo

**Condiciones de seguridad eléctricos**
Altas y bajas tensiones de energía
Cables sueltos
Mantenimiento de redes eléctricas

**Naturales**
Tormentas eléctricas
Vendaval
Sismos - Terremotos
Deslizamientos
Inundaciones

Indicadores 2022

(403-9) (403-10)

00

Fallecidos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral

00

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral

10

Accidentes laborales

01

Casos de enfermedades laborales

00

Casos de dolencias

00

Tasa de lesiones por accidente laboral registrables





Procesos de formación y enseñanza en el Minenergía

(403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-7) (403-8)

Los procesos de formación y enseñanza iniciados en 2022 buscaron fortalecer competencias, habilidades y conocimientos vinculados a la misionalidad del sector minero-energético, la capacidad de servicio y las habilidades para una eficiente gestión pública. Se desarrollaron varias iniciativas que permitieron mejorar el perfil personal y profesional de los colaboradores del Ministerio de Minas y Energía.

Para garantizar el bienestar de los funcionarios y contratistas, entendiendo la coyuntura desatada por la pandemia, los espacios de capacitación habilitados fueron principalmente virtuales, mediante plataformas como Teams, que permitieron una interacción efectiva entre los alumnos y los docentes.

Aunque estos programas beneficiaron a funcionarios y contratistas, para el caso del presente informe se analizarán inicialmente las cifras relacionadas con los colaboradores directos, los funcionarios. De esta manera, se presenta en a continuación, la media de horas de formación que los empleados de la organización recibieron durante el periodo objeto del informe.



4.874

Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados



291

Número total de empleados

Al observar el análisis desgregado por sexo, se destaca que las mujeres recibieron más horas de formación a pesar de que el número de empleadas es muy similar al de empleados.



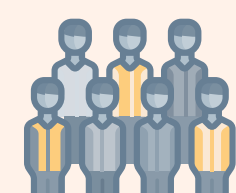
2.964

Número total de horas de formación proporcionadas a las empleadas de sexo femenino



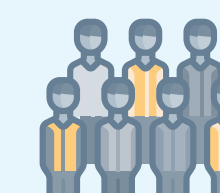
1.912

Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados de sexo masculino



146

Número total de empleadas de sexo femenino



145

Número total de empleados de sexo masculino

También se destaca la formación por categoría laboral. Los empleados de nivel directivo recibieron un total de 28 horas de formación; asesores, 228 horas; profesionales, 2536 horas; técnicos, 432 horas, y asistenciales, 1652 horas

Horas de formación - Desagregación por categoría laboral

Categoría laboral	Número total de horas	Número total de empleados
DIRECTIVO	28	12
ASESOR	228	40
PROFESIONAL	2.536	148
TÉCNICO	432	18
ASISTENCIAL	1.652	73
Total	4.876	291

Adicionalmente, se brindaron capacitaciones y talleres catalogados como cursos de formación internos, que abordaron las siguientes temáticas:



Tecnología:

- OneDrive básico.
- Teams y sus diferentes aplicaciones.
- Uso del sistema Neon.
- Suite de Office 365.
- Project.
- PowerBI básico.
- PowerBI avanzado.



Función pública

- Innovación y experimentación en el sector público.
- Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Aplicativo SIGEP.
- Cómo prevenir el daño antijuridico con la atención oportuna de los derechos de petición.
- Derechos humanos.
- Servicios al ciudadano incluyente.
- Código General Disciplinario.
- Habilidades blandas.
- Taller cuidador de cuidadores.
- Lenguaje de señas.
- Reuniones efectivas.
- Capacitación competencias.
- Comunicación con Impacto.



Los procesos de capacitación, cursos, talleres y demás actividades de tipo pedagógico y académico desarrollados requirieron una inversión total de \$173.158.527.

Para incentivar la participación de los funcionarios y contratistas en estos espacios académicos, se brindaron incentivos tales como:

- Compensación del tiempo destinado a los aspectos académicos.
- Permisos para asistir a las capacitaciones cuando estas se cruzarán con los horarios laborales.
- Certificado de los cursos impartidos.

Los procesos de capacitación, cursos, talleres y demás actividades de tipo pedagógico y académico desarrollados durante 2022 en el Minenergía requirieron una inversión total de \$173.158.527.

Incentivos

La Resolución 00688 del 5 de octubre de 2021 —enviada a través de la Circular 40018 del 25 de octubre a los despachos del ministro, los viceministros de Minas y de Energía, las direcciones, las subdirecciones, las jefaturas y el equipo del ministerio— establece un proceso de otorgamiento de incentivos no pecuniarios y estímulos para la atracción y retención de talento humano en el marco del Plan Cultural del Minenergía.

Dichos incentivos y estímulos se crearon para reconocer las buenas prácticas, promover la excelencia y orientación al resultado, fortalecer el trabajo colaborativo, contribuir a la apropiación de herramientas digitales para la toma de decisiones y mejorar la eficiencia en los procesos internos.

Los beneficiarios de estos incentivos y estímulos se definieron por:

- Apropiar y vivenciar en su conducta y comportamiento los valores SIENTO.
- Participar en instancias o espacios adicionales a las funciones u obligaciones específicas en el marco de sus funciones, actividades u objeto contractual, como los integrantes del equipo de brigadistas, del Comité de Convivencia, el COPASST, entre otros.





Entre los beneficios otorgados se establecieron:

- Compensatorios en tiempo de descanso.
- Bonos (sujetos a disponibilidad en el marco del Plan Cultural del ministerio).
- Reconocimiento público mediante lo que se denominó en principio “Premios la Nueva Energía”, que tiempo después se conoció como “Juegos Olímpicos de la Nueva Energía”. Fueron premiados los colaboradores destacados por vivir día a día los valores SIENTO y la cultura Minenergía.





Evaluación de desempeño

(2-18) (404-3)

La Ley 909 de 2004 establece, en el artículo 38, que “el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales”. Este es un mecanismo de administración de personal que busca garantizar “la eficiencia de la administración pública”. En ese sentido, el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera administrativa deben basarse en el mérito (entre otros principios contemplados en el artículo 28 de la misma ley), el cual hace referencia a la “demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”.

El Ministerio de Minas y Energía —con el objetivo de mejorar la calidad de la prestación de su servicio, reconocer el buen desempeño de los funcionarios y en cumplimiento de lo señalado en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 6176 de 2018— evalúa el desempeño de quienes ocupan empleos de carrera administrativa en la planta de la entidad aplicando la metodología propuesta por el mencionado acuerdo.

El Minenergía, cumpliendo la normatividad vigente, adoptó el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mientras diseña e implementa un sistema de evaluación propio. En ese orden de ideas, la evaluación de desempeño:

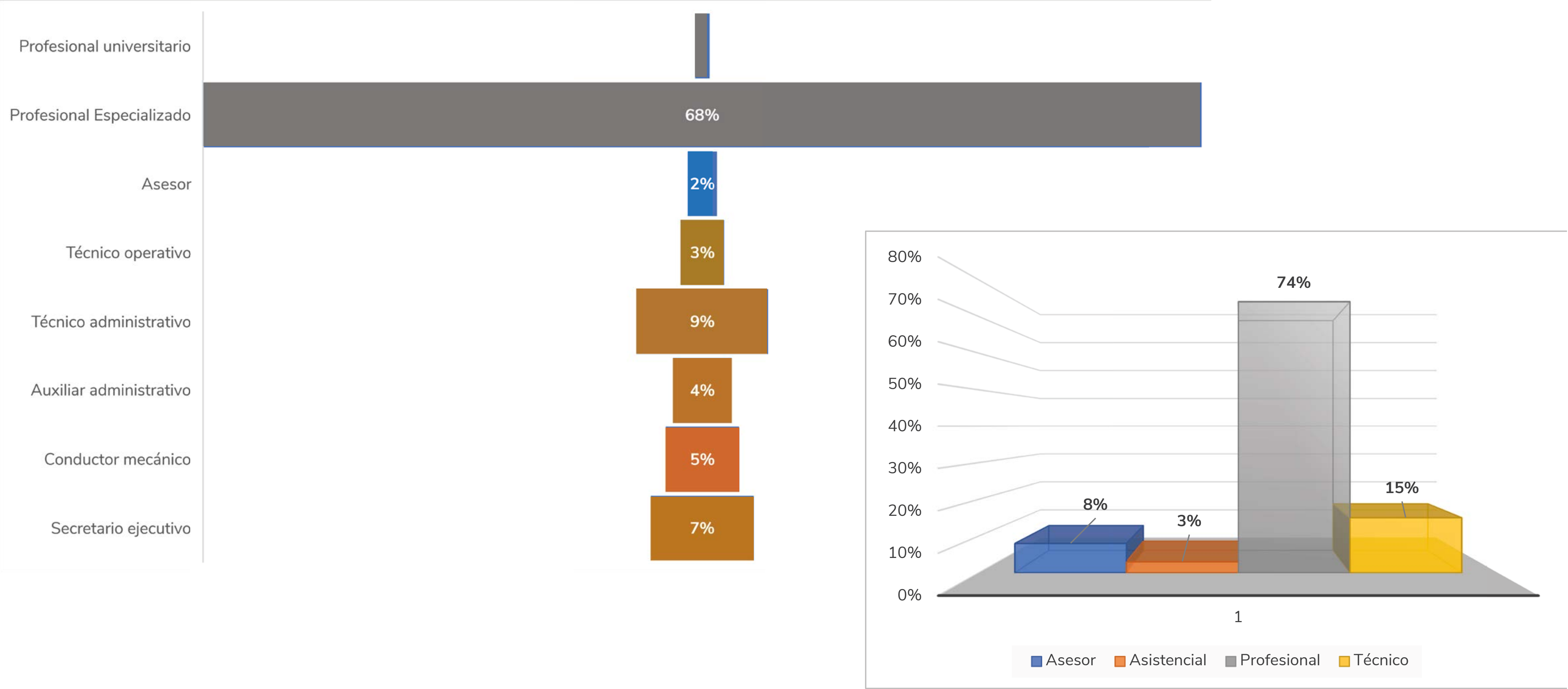
- Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado midiendo su impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.
- Es de tipo individual, pero permite, así mismo, medir el desempeño institucional.
- Comprende el periodo entre el 1° de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos evaluaciones parciales semestrales, que deberán producirse dentro de los quince días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo.
- La calificación del desempeño anual y en periodo de prueba corresponde a los niveles así:

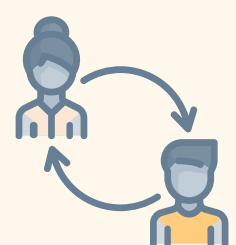
Sobresaliente Calificación mayor o igual al 90%	
Satisfactorio Calificación mayor al 65% y menor al 90%	
No Satisfactorio Calificación menor al o igual al 65%	

- Los usos de la calificación para cada uno de los niveles se establecen en los artículos 12, 13, 14 y 15 del Acuerdo 6176 de 2018.



- La figura presenta la distribución jerárquica de los servidores evaluables para el periodo 2021-2022. El mayor porcentaje de evaluados es el nivel profesional especializado, con un 74 %.



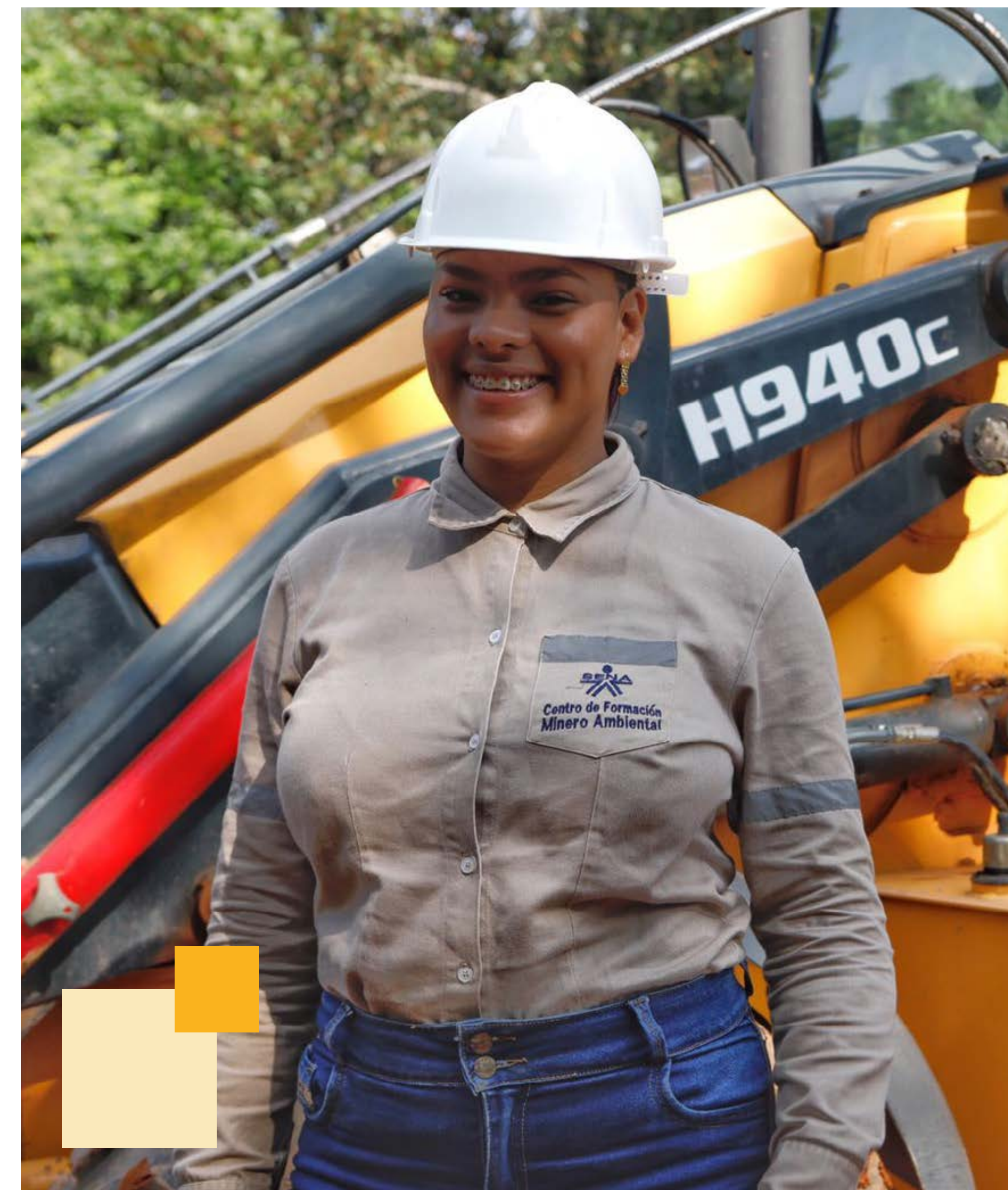


Un Minenergía comprometido con la equidad

El Ministerio de Minas y Energía cuenta desde 2020 con lineamientos para la equidad de género del sector minero-energético. Se trata de un marco de acción que permite promover, fortalecer y articular iniciativas que apunten al enfoque de género en las dimensiones laboral y comunitaria, así como impulsar su integración en la planeación sectorial y la implementación de proyectos.

Los ejes definidos para su implementación son:

- Vinculación de mujeres en empleos directivos, cargos de decisión, escenarios de participación comunitarios y en la cadena de valor.
- Cultura para la equidad de género.
- Articulación y coordinación de acciones diferenciadas para el sector, de manera interinstitucional e intersectorial.
- Prevención de violencias contra las mujeres en la industria y la comunidad de influencia.



En este sentido, durante 2022 el ministerio alcanzó los siguientes hitos que permitieron avanzar en la incorporación del enfoque de género interna y externamente:

Gestión interna:

- El Minenergía es la primera entidad pública en iniciar la implementación del Sello Equipares, un programa de certificación de sistemas de gestión de igualdad de género liderado por el Ministerio de Trabajo y PNUD. El proceso inició a fines de 2020. Durante 2022, con sustento en el autodiagnóstico realizado, se diseñó y ejecutó un plan de acción para cinco dimensiones y 39 puntos de referencia, con actividades a cargo de distintas dependencias.
- El Comité de Asuntos de Género programó sesiones como instancia sectorial creada a través de la Resolución 40894 de 2019 y modificada mediante la Resolución 40300 del 14 de septiembre de 2021.
- Se promovieron espacios de sensibilización y capacitación periódica en asuntos de género y liderazgo a personal de planta y contratistas en temas como liderazgo para la diversidad, empoderamiento femenino y crianza libre de estereotipos.
- Se hizo el análisis detallado sobre la composición de planta y contratistas, con revisión comparativa de indicadores como nivel jerárquico, honorarios, profesión, nivel académico y edades.
- Se expidió el *Protocolo para la Prevención y Manejo del Acoso Sexual y el Acoso Basado en Género y la Orientación Sexual* mediante la Resolución 40200 del 8 de junio de 2022. Tal documento orienta la prevención de los actos de acoso sexual mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia, con el fin de garantizar plenamente su ejecución.
- El Grupo de Gestión Contractual impulsó la incorporación de medidas de equidad de género dentro de los términos de sus pliegos desde el 7 de julio, con la publicación del Concurso de Méritos CM-05-2020, a pesar de que no estaban aún reglamentadas como uno de los criterios de desempate.
- La Oficina de Comunicación y Prensa promovió espacios como “Una mina de energía” y “Empresas que se ponen la 10”, en los que se resaltó el rol de las mujeres en el sector. Así mismo, permanentemente se compartieron mensajes internos para impulsar la cultura de equidad de género.

Gestión externa con empresas:

- Contamos con una Alianza por la Equidad de Género conformada por 35 empresas de los tres subsectores, 11 gremios y algunas organizaciones de mujeres lideresas que aportarán en el diseño de un plan estratégico para alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con metas a mediano y largo plazo.
- Junto con la ANM y la ANH hemos liderado y puesto en marcha el programa Experiencias Significativas en Gestión Ambiental y Social del Sector Minero-Energético, que tiene como principal propósito identificar y reconocer las iniciativas más innovadoras para el desarrollo sostenible del país, incluyendo la categoría ODS 5 (igualdad de género).



Gestión externa en territorios:

- Se ha priorizado el trabajo en territorio a través de: 1) espacios de intercambio con actores del orden subnacional, entidades territoriales, comunidad y organizaciones de la sociedad civil, y 2) formulación de planes de acción que impulsen el desarrollo territorial garantizando la inclusión de los enfoques de derechos humanos y diferencial.
- Construcción de una estrategia comunicativa con enfoques de género, de derechos humanos y territorial, acompañada de una plataforma de gestión de conocimiento (territoriosconfuturo.com.co) con apoyo de GIZ y CEPAL.
- Talleres en territorio con el objetivo de reconocer los diferentes tipos de violencias basadas en género y reflexionar sobre la importancia del empoderamiento de las mujeres como una estrategia de equidad.





La equidad en datos

(2-19) (2-21) (2-30) (201-3) (202-1)(405-1) (405-2)
(406-1)(407-1) (408-1) (409-1) (411-1)

- En 2022, en el Minenergía no se presentaron denuncias, reclamos o peticiones relacionados con discriminación.
- En el ministerio no se presentaron denuncias o casos identificados de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas.
- El Ministerio no cuenta con una metodología para identificar operaciones y proveedores que se consideren en riesgo significativo de presentar casos de trabajo infantil o trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.
- El Ministerio no cuenta con una metodología para identificar operaciones y proveedores que se consideren en riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.
- El ministerio no cuenta con un sistema de evaluación de riesgos potenciales con proveedores para detectar casos de vulneración de derechos humanos en el desarrollo de actividades en distintas regiones de Colombia. Por lo tanto, para esta vigencia no se identificó riesgo alguno.
- El marco de los derechos humanos establece la importancia de la integración y el acceso a la igualdad de derechos y oportunidades. En este sentido, el Minenergía se compromete a respetar la diversidad y los derechos culturales compatibles con las iniciativas de equidad de género, de tal modo que las habilidades y contribuciones de las mujeres y los hombres se valoran por igual, y la organización del trabajo y las estructuras de toma de decisiones se basan en las necesidades y puntos de vista de todas las personas.
- Dada la naturaleza del régimen aplicable a los servidores públicos, los salarios se establecen por Decreto. Para la vigencia 2021 se establecieron mediante el Decreto 961 de 2021, el cual fijó las remuneraciones de los empleos desempeñados por empleados públicos de la rama Ejecutiva, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, y dictó otras disposiciones. No hubo diferencia entre hombres y mujeres. Para consultar más información respecto a las políticas de remuneración aplicables al Ministerio de Minas y Energía en virtud de lo establecido por el DAFP revisar el Decreto 961 de 2021 aquí.
- En el ministerio no existen organizaciones sindicales ni se han pactado acuerdos o condiciones laborales producto de diálogos sociales. Sin embargo, se respeta el derecho de asociación y se procura permitir espacios de consenso en que los funcionarios, contratistas y colaboradores manifiesten oportunidades de mejora para la organización. También han garantizado los derechos de asociación y no han existido acciones que coaccionen la conformación de organizaciones sindicales.



Comunidades locales

(413-1) (413-2)

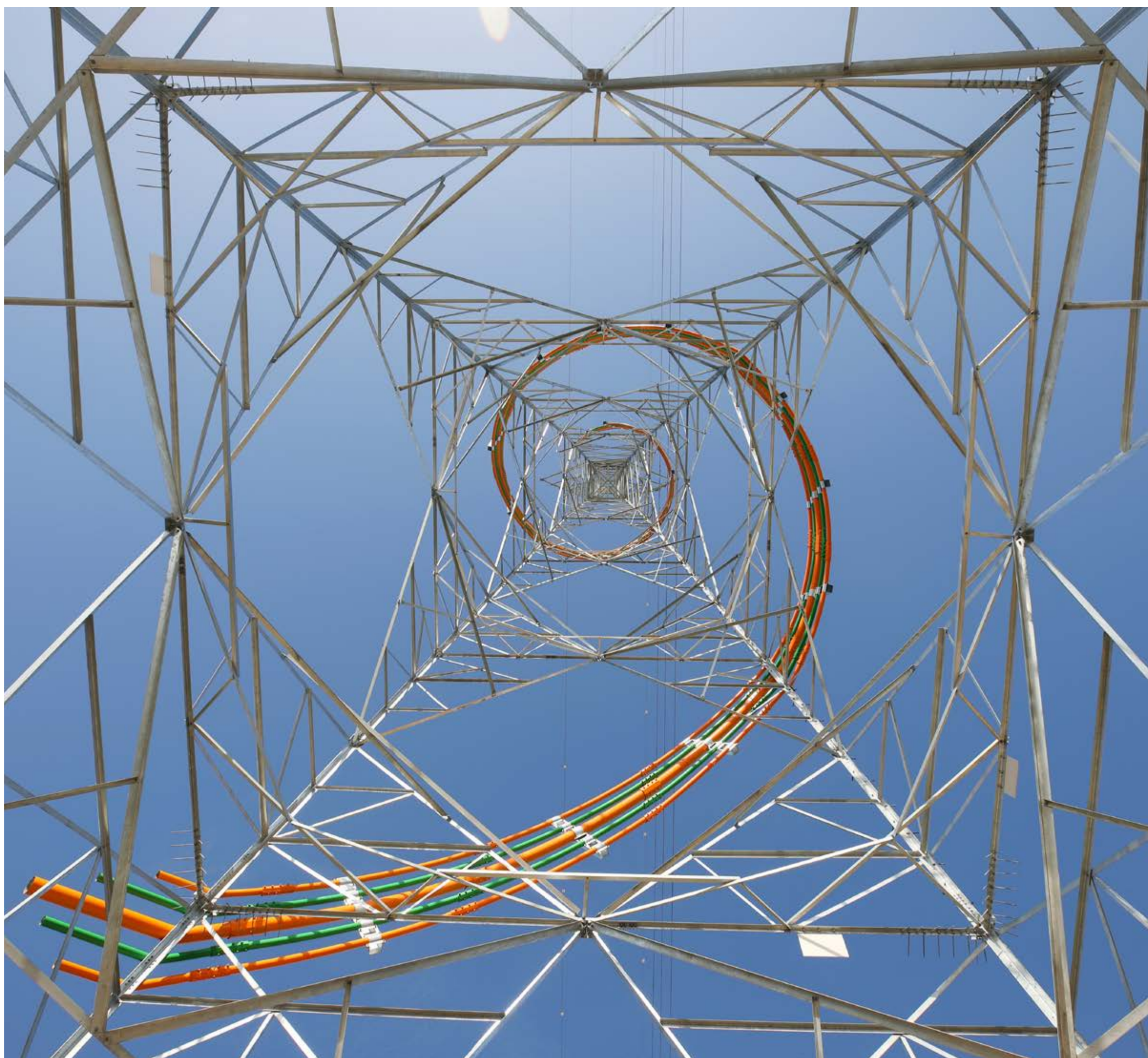
Actualización de la política sectorial de derechos humanos desde un enfoque territorial

Para la vigencia 2022 la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS) del Ministerio de Minas y Energía priorizó la actualización de la política de derechos humanos del sector minero-energético como parte del plan de acción estratégico. Esto, a partir de un ejercicio participativo que integró la perspectiva de los titulares de derechos y otros actores relevantes para el sector (sociedad civil, empresas, autoridades locales, etc.) con el fin de asegurar una política coherente con las necesidades, los retos y los desafíos actuales del sector minero-energético en materia de derechos humanos, dadas las realidades de los territorios en donde se desarrollan las operaciones de la industria.

Para ello se diseñó una metodología participativa y se implementaron once escenarios de diálogo territoriales en municipios de Santander, Chocó, Córdoba, Boyacá, Antioquia, La Guajira, Casanare, Tolima y Putumayo con comunidades, organizaciones de la sociedad civil, empresas, autoridades locales y academia. Como se mencionó anteriormente, estos espacios se organizaron con el fin de recoger las voces y percepciones de los actores territoriales frente a los principales retos y oportunidades para la solución de problemáticas sociales asociadas a la garantía, el respeto y la promoción de los derechos humanos en el sector.



Como resultado de estos ejercicios y de la puesta en marcha de la estrategia para la actualización de la política en derechos humanos del sector minero-energético, se consolidó un documento preliminar de política pública, que incluye un capítulo dedicado a la presentación de los hallazgos de los espacios de diálogo territoriales y del nivel nacional, así como los lineamientos, objetivos y acciones elaboradas a partir de la información recolectada en estos escenarios.



Construcción de herramientas prácticas con debida diligencia en derechos humanos para el fortalecimiento de la interacción territorial

Desde 2021 se han avanzado esfuerzos para integrar los ejes de derechos humanos y género en la EDRT como elementos fundamentales para la prevención y mitigación de las conflictividades sociales en los territorios. De esta manera —comprendiendo las realidades de los diferentes territorios en donde tiene presencia el sector, entendiendo que uno de los retos en la interacción entre empresas, Estado y comunidades es la conflictividad asociada con cuestiones de derechos humanos y atendiendo a los estándares internacionales en materia de estos y a la debida diligencia empresarial— se elaboró durante 2022 la herramienta “ABC para el relacionamiento de las empresas del sector minero-energético con los actores en territorio: Guía para el relacionamiento con los titulares de derechos en el marco de la debida diligencia empresarial en derechos humanos con un enfoque de género”. Este documento fue desarrollado con el fin de orientar a las empresas del sector en el desarrollo y fortalecimiento de estrategias de interacción integrales, en las que el respeto de los derechos humanos sea un eje articulador.

En aras de llevar esta herramienta a los actores presentes en territorio, durante el segundo semestre de 2022 se socializó el documento en el marco de la Mesa Técnica Operativa de La Guajira.

Territorios con futuro

Durante 2022 se impulsó desde la OAAS, con el apoyo de CEPAL y GIZ, una iniciativa para la promoción de los derechos humanos, el fortalecimiento de las acciones y estrategias de equidad de género y el desarrollo territorial en las regiones con presencia de operaciones minero-energéticas en Colombia.

A través de esta iniciativa se desarrolló una plataforma de acceso libre para la consulta y descarga de contenidos gratuitos, contruidos en el Ministerio de Minas y Energía para fomentar el respeto, protección y promoción de los derechos humanos, contribuir a la equidad de género en el sector y apostar por un desarrollo e interacción territorial sostenibles y armónicos.

Con el fin de dar a conocer esta herramienta se llevaron a cabo dos espacios territoriales para la difusión de la Estrategia, realizados en Montelíbano (Córdoba) y Une (Cundinamarca).





Energía

7 Gestión Ambiental

■ Gestión ambiental

Durante 2022 el Ministerio de Minas y Energía logró grandes reconocimientos por su gestión en los procesos con enfoque ambiental, entre los que se encuentra el fortalecimiento del Sistema de Gestión Ambiental (con actividades como la realización de campañas ambientales, la implementación del nuevo sistema de colores para los puntos ecológicos y el recibimiento de la auditora de verificación), cuyo alcance contempla la totalidad de las instalaciones del Ministerio.

De mismo modo, la Oficina de Asuntos Ambientales y el Grupo de Cambio Climático, con el cálculo y compensación de la huella de carbono institucional, impulsaron en todo el ministerio un equilibrio entre las emisiones de gases efecto invernadero y la compensación por medido de bonos de carbono.





Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD)

La gestión de la Subdirección Administrativa y Financiera en 2022 para la reducción del consumo de recursos y la generación y manejo de residuos en el marco de la norma ISO 14001 dio lugar a este reconocimiento.

El PREAD es un mecanismo creado por la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá, que exalta a empresas de la capital del país que se diferencian, entre otras cosas, por su desempeño ambiental, incentivando el mejoramiento de la calidad ambiental de la ciudad.



Materiales

(301-1) (301-2) (301-3)

Los principales materiales que demandan las actividades administrativas del ministerio son la energía, el papel y el tóner. Los dos últimos se consumen en las actividades de impresión y copiado.

Gracias a las medias implementadas, como un centro de copiado centralizado, y a la digitalización de los documentos, actualmente el ministerio tiene un consumo mínimo de materiales como papel y tóner, ya que al imprimir únicamente los documentos que normativamente deben ir impresos se redujo entre un 80 % y un 90 % el consumo de papel con respecto a vigencias anteriores, con un ingreso diario promedio de 450 personas.

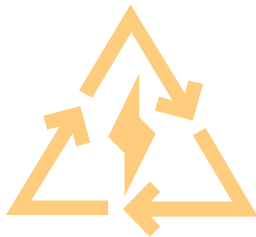
Proporcionalmente se ve cómo esta reducción afectó positivamente el consumo de tóner del ministerio, lo cual se evidencia en la reducción de la generación de residuos peligrosos. Para lograr estas reducciones fue de vital importancia la revisión del equipo del centro de copiado y de los documentos que envían los funcionarios, evitando así imprimir documentos personales o que pueden ser manejados digitalmente.



El 100 % de los insumos utilizados se envían a aprovechamiento con gestores externos.

Comparación mensual en el consumo de energía (en kW/h)

Mes	2020	2021	2022
Enero	41.148	30.220	23.701
Febrero	40.608	21.144	24.757
Marzo	38.644	24.225	25.066
Abril	30.300	21.075	24.320
Mayo	30.988	21.703	26.631
Junio	30.504	22.048	26.092
Julio	31.344	22.765	27.259
Agosto	31.476	25.658	27.416
Septiembre	31.212	26.040	27.571
Octubre	32.808	27.489	28.540
Noviembre	30.540	27.048	28.449
Diciembre	32.052	26.354	27.188
Promedio	33.469	24.648	26.416
Total	401.624	295.770	316.990



Energía

(302-2) (302-3) (302-4) (302-5) (305-7)

El consumo energético del ministerio se distribuye en dos grandes frentes, representados en el consumo de energía eléctrica y el consumo de combustible.

El consumo de energía eléctrica se centra en el uso de equipos de cómputo y sus respectivos servidores. Estos últimos son los equipos con un mayor consumo pues trabajan las veinticuatro horas del día para mantener los servicios online de la entidad.



En 2022 se presentó un aumento en el consumo de 21.200 kW/h debido al retorno a la presencialidad y a la fluctuación del clima.

Esto último se puede observar en el histórico de nubosidad: un espectro mayor de periodos nublados en 2022.



Los ahorros evidenciados en materia de energía eléctrica proceden de la puesta en marcha del sistema de energía solar fotovoltaica implementado el 8 de febrero de 2021, el cual cuenta con 315 paneles en la sede principal y 45 en la sede archivo, con una potencia de 10 kWp. Actualmente se autogenera la energía necesaria para que el ministerio opere en un día regular de 6:00 a. m. a 6:00 p. m.

Después de las 6:00 p. m. las instalaciones consumen la energía de la red de Enel Codensa.

<https://es.weatherspark.com/h/y/23324/2022/Datos-hist%C3%B3ricos-meteorol%C3%B3gicos-de-2022-en-Bogot%C3%A1-Colombia#Figures-CloudCover>

Comparación Consumo de gasolina (en kW/h)

Mes	(G) 2019	(G) 2020	(G) 2021	(G) 2022
Enero	847,43	832,64	611,32	547
Febrero	1.119	1195,17	910,18	800
Marzo	1.175	839,15	883,37	805
Abril	1.113,39	319,88	658,19	780
Mayo	785,86	322,51	839,84	767
Junio	827,95	381,38	879,04	778
Julio	1.043,54	450,68	790,96	787
Agosto	1.154,75	503,31	921,85	701
Septiembre	1.060,82	674,23	890,79	608
Octubre	961,83	847,02	938,24	649
Noviembre	1.023,22	821,95	843,93	690
Diciembre	776,3 6	68,92	738,19	721
Total	11.889	7856	9905	8633



Una fuente de energía importante para el ministerio es el consumo de gasolina. Durante 2022 se presentó una reducción del 13 % con respecto a 2021, gracias al remplazo de parte de la flota vehicular por vehículos nuevos y vehículos en comodato, los cuales presentan un menor consumo.

A tener en cuenta:

- La entidad no cuenta con una metodología para calcular el consumo de energía fuera de la organización.
- La entidad no cuenta con una metodología para calcular la intensidad energética

El agua en el Minenergía

(303-1) (303-2) (303-3) (303-4) (303-5)

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá abastece los volúmenes de agua para actividades que implican aseo de instalaciones y riego de jardinería de ambas sedes de la entidad. Las descargas realizadas al alcantarillado público distrital para 2022 correspondieron en un 100 % a aguas residuales domésticas. En el desarrollo de las actividades no se generaron vertimientos directos al suelo o a cuerpos de agua.

Mes	2019 (m³)	2020 (m³)	2021 (m³)	2022 (m³)
Enero	690	933	194	252
Febrero	845	952	180	304
Marzo	880	491	195	267
Abril	800	92	159	308
Mayo	993	97	153	325
Junio	782	163	143	331
Julio	952	137	236	464
Agosto	900	136	221	583
Septiembre	968	185	241	475
Octubre	1048	173	249	521
Noviembre	967	158	292	554
Diciembre	1082	171	258	628
Total	10.907	3688	2521	5012
Promedio/mes	893,2	307	210,1	417,7

El Ministerio de Minas y Energía, comprometido con la conservación del recurso hídrico, adoptó el Programa de Uso Eficiente y Ahorro de Agua (PUEAA), que establece los lineamientos, parámetros y responsabilidades para la racionalización de su consumo. Con la aplicación del programa se promueven las iniciativas encaminadas a reducir el uso del recurso hídrico. Las estrategias implementadas en 2022 como parte del programa para la conservación del recurso fueron:

- Revisiones periódicas de herramientas que suministran agua.
- Seguimiento y análisis de consumos.
- Capacitaciones al personal de aseo y cafetería.
- Campañas de sensibilización periódicas para funcionarios y contratistas a través de los medios digitales de comunicación interna.

Se presentó un aumento en aproximadamente el 50 %, esto debido al retorno a la presencialidad del Minenergía y el DANE.

Para fomentar el ahorro eficiente del agua se implementó un sistema de recolección de aguas lluvias con capacidad de 200 litros. El producto recolectado se ha utilizado para regar plantas y hacer el aseo en el primer piso del Minenergía.

A tener en cuenta:

- La entidad no cuenta con la información para identificar las fuentes de extracción de agua.
- La entidad no cuenta con la metodología para cuantificar el volumen de agua vertido.

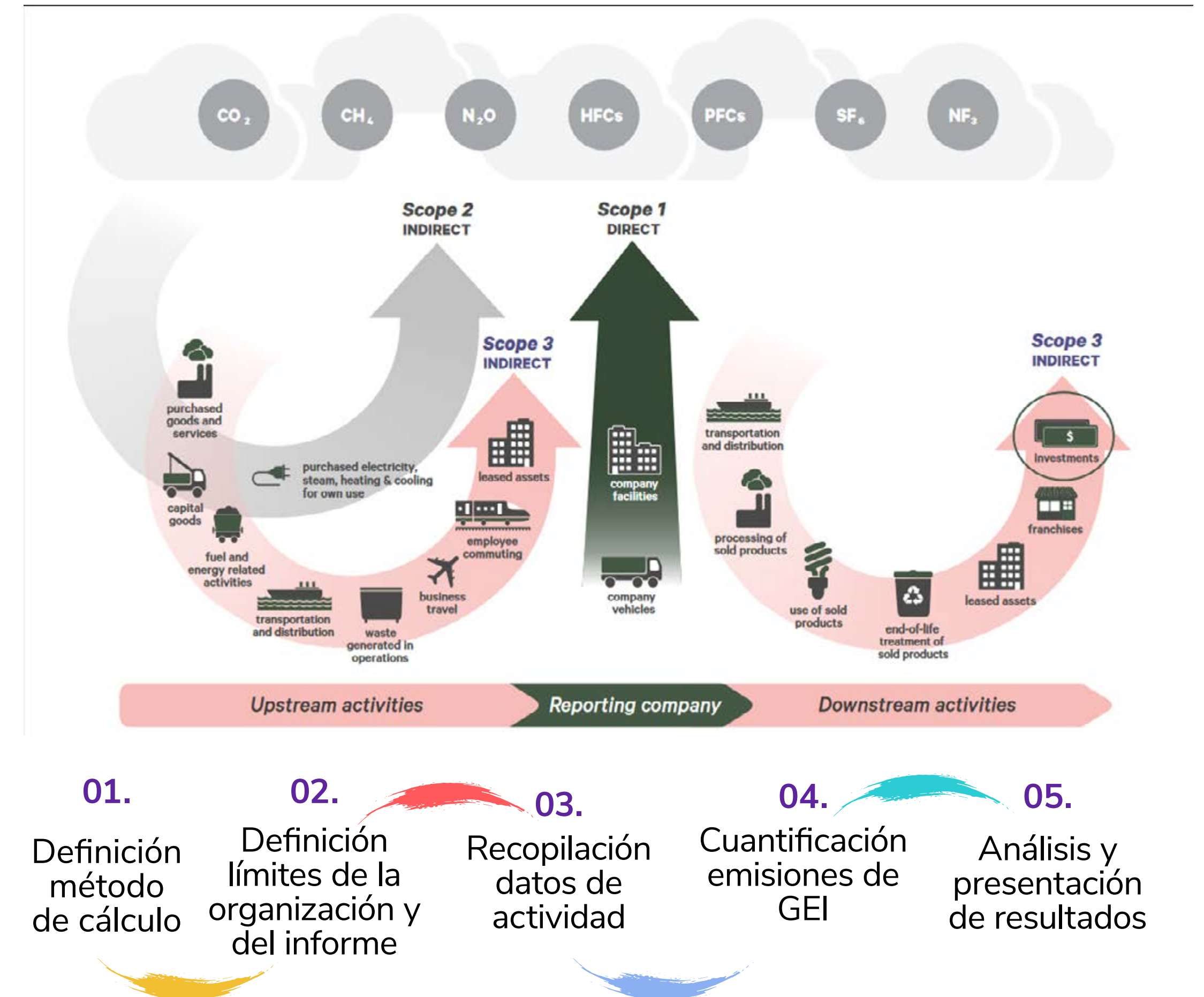
Emisiones en el Minenergía

(305-3) (305-4) (305-5) (305-6) (305-7)

La Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales (OAAS) presentó el Plan Integral de Gestión del Cambio Climático del sector minero-energético (adoptado mediante la Resolución 40807 de 2018 y modificado por la Resolución 40350 de 2021), que busca reducir la vulnerabilidad ante el cambio climático y promover un desarrollo bajo en carbono a nivel sectorial, fortaleciendo y protegiendo la sostenibilidad y competitividad de la industria para alcanzar la carbono-neutralidad a largo plazo.

La huella de carbono organizacional del Minenergía se calculó en los pasos mostrados en la figura 52 (aplicando la metodología del GHG Protocol - Greenhouse Gas Protocol- y las directrices de la norma internacional ISO 14064-1:2018).

Greenhouse Gas Protocol



En trabajo conjunto, la OAAS y la Subdirección Administrativa y Financiera optimizaron la herramienta de cálculo organizacional “de Gestión de la Información y el Cálculo del Inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI)”, la cual almacena los datos de los consumos para luego calcular y comparar las emisiones generadas por el ministerio de forma automática. Para esto previamente se hace una actualización de los factores de emisión dependiendo del año a calcular o recalcular.

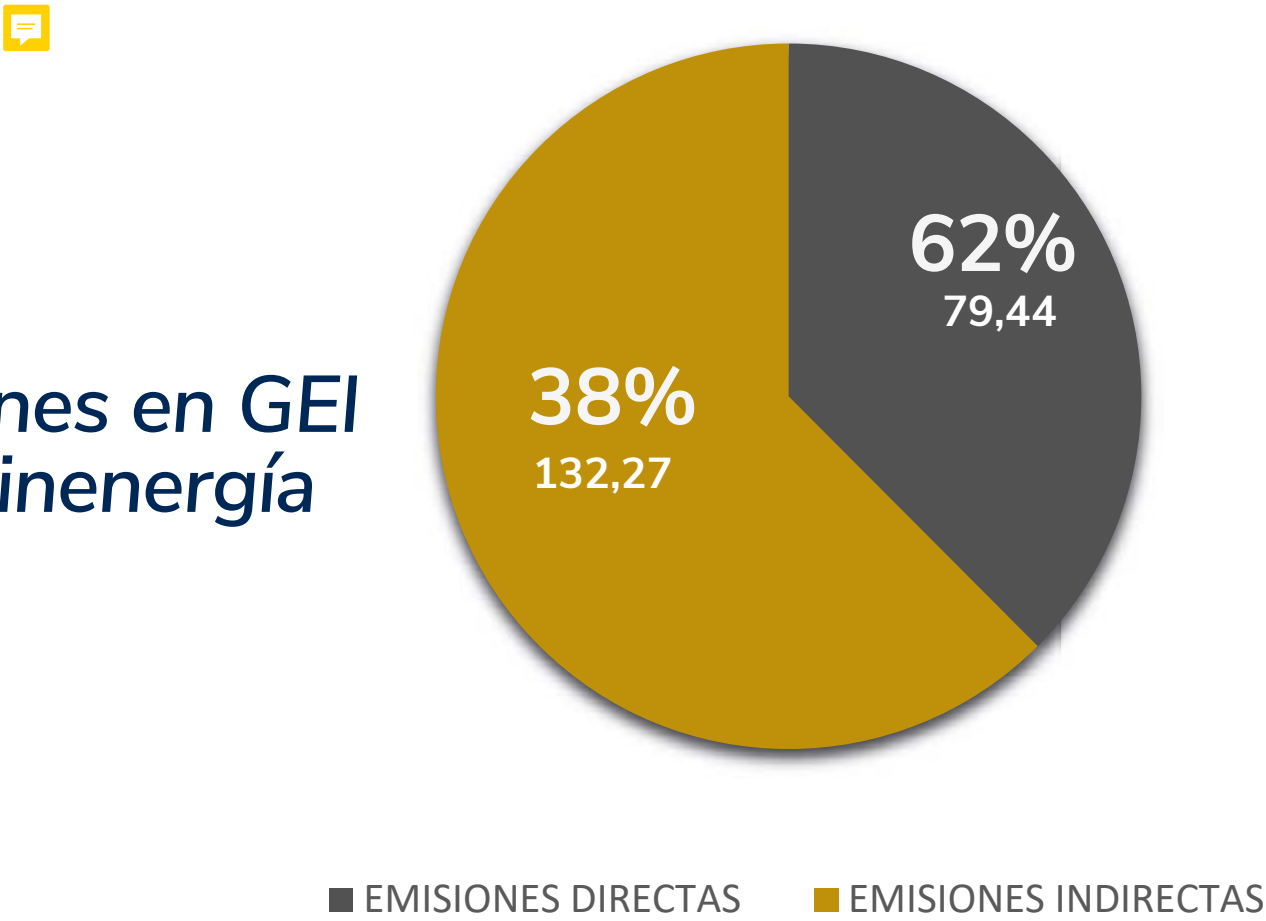
Adicionalmente se cuenta con un procedimiento para la recopilación previa de la información necesaria para hacer el cálculo: “Procedimiento para la gestión documental de la medición de huella de carbono RF-P-07”.



A continuación, se relaciona la información de cada una de las fuentes de emisión directas e indirectas del Ministerio de Minas y Energía:

Categoría	Fuente /Actividad	Unidad	Cantidad	tCO ² e/año
1	Consumo combustible diésel de la planta	Gal	45	0,46
	Consumo de combustibles líquidos vehículos propios	Gal	9900.93 7	8,63
	Consumo de lubricantes de vehículos propios	Gal	35	0,00006
2	Consumo de energía eléctrica	Kwh	416.902	52,53
3	Viajes aéreos corporativos	Trayectos	1.267	73,40
4	Vertimientos de agua	m ³ 2	.479 5	,83
	Consumo de papel	Kg	301,5	0,32
	Consumo de agua de agua potable	m ³ 2	.479 0	,19
TOTAL				212

Emisiones en GEI del Minenergía



Verificación de emisiones 2022 emitida por ICONTEC

18 CONCLUSIÓN DEL EQUIPO VERIFICADOR
El informe de verificación de reportes de inventario de GEI de MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA fue verificado de acuerdo con la norma ISO 14064-3:2019 y se concluye una opinión No modificada con los requisitos establecidos en la Norma ISO 14064-1
El total de emisiones verificadas corresponden a 212 tCO ₂ e para el periodo comprendido entre 01/01/2021 al 31/12/2021
El equipo verificador declara la conformidad con los criterios definidos en la verificación, acorde a los acuerdos establecidos frente al número de emisiones reportado por la Compañía MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA para el periodo antes mencionado, además confirma que todas las actividades definidas en el plan de auditoría han sido completadas y que la declaración sobre los GEI está libre de discrepancia sustancial y material, proporcionando el nivel de aseguramiento del 5% acordado al comienzo del proceso de verificación.
Bogotá, 02/01/2023

INFORME DE VERIFICACIÓN DE INVENTARIOS DE GEI



Elaboró: Marcela Barrera López	Revisó: Victor Hugo Sabogal Cifuentes	Aprobó: Martha I. Corredor
Fecha elaboración (02/01/23) Verificador Líder Servicio	Fecha revisión (08/01/2023) Revisor Técnico	Fecha aprobación (14/03/2023) Gerente de Validación y Verificación

El MME ha realizado el ejercicio de calcular su huella de carbono, pero también ha establecido un Plan de Gestión de GEI donde define los roles, responsabilidades y actividades a ser desarrolladas por los colaboradores de las Sedes Administrativa y de Archivo para la gestión interna y compensación de la huella de carbono organizacional en el marco del PIGCCme.

Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ACCIONES DE GESTIÓN PARA LAS EMISIONES ORGANIZACIONALES DE GEI													
Huella de carbono organizacional													
Recopilar información y elaborar el informe de emisiones de GEI	Grupo de Servicios Administrativos												
Incluir en el inventario fuentes indirectas significativas de emisiones de GEI (transporte y productos utilizados por la organización)													
Realizar la verificación del informe de emisiones de GEI con un organismo certificado													
MECANISMOS DE GESTIÓN CON IMPACTO EN EMISIONES DIRECTAS													
Movilidad sostenible													
Realizar campañas para fomentar el uso de la bicicleta	Grupo de Servicios Administrativos												
Implementar un sistema de préstamo de bicicletas para los funcionarios, contratistas y pasantes													
Capacitar al equipo de conductores en eco-conducción													
Llevar registro de funcionarios con vehículos eléctricos	Grupo de Servicios Administrativos												
Priorizar el uso de parqueaderos para vehículos eléctricos y vehículos compartidos													
Incentivar el uso de medios alternativos de transporte (bicicletas, patinetas, carros compartidos)													
Compras públicas sostenibles e inclusivas													
Incluir criterios de sostenibilidad en la adquisición de productos y servicios asociados con las fuentes de emisión directa de GEI	Grupo de Gestión Contractual												

Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
MECANISMOS DE GESTIÓN CON IMPACTO EN EMISIONES INDIRECTAS													
Uso racional y eficiente de energía													
Reducir el consumo de servicios públicos respecto al año anterior (teniendo en cuenta medidas de contingencia)	Grupo de Servicios Administrativos												
Realizar el registro de consumo de energía eléctrica													
Realizar la inspección de conexiones eléctricas													
Garantizar el mantenimiento a los sistemas de respaldo de energía													
Mantener el consumo diario de energía eléctrica por debajo de 1.500 kWh	Todos los funcionarios												
Llevar registro de generación de sistemas de aprovechamiento de energía renovable	Grupo de Servicios Administrativos												
Acciones de comunicación													
Recopilar información y elaborar el reporte de sostenibilidad	Grupo de Servicios Administrativos												
Diseñar plan de capacitaciones considerando los diferentes componentes de mitigación													
Desarrollar las actividades de capacitación planeadas													
MECANISMOS DE COMPENSACIÓN													
Certificados de carbono													
Realizar el análisis de alternativas de proyectos para la adquisición de certificaciones de carbono	Grupo de Gestión del Cambio Climático												
Realizar la adquisición de certificaciones de carbono													

Cambios en nuestro informe GRI

(102-48, 102-49)

En el primer informe que el Minenergía desarrolló bajo los estándares GRI se incluyó información relacionada a los riesgos de corrupción previstos en 2020 (el año base) para la siguiente vigencia (es decir, los riesgos que podrían presentarse en 2021); sin embargo, en esta versión del informe, se incluyen los riesgos de corrupción presentados en la vigencia que es materia de análisis (es decir, en 2021) y se comparte también los riesgos de corrupción previstos para 2022. El ajuste se encuentra en la sección “Riesgos de corrupción (205-1)”.



Energía

8 Índices informe GRI



GRI 2

Contenidos generales

La organización y sus prácticas de presentación de informes

- 2-1 Detalles organizacionales
- 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
- 2-4 Actualización de la información
- 2-5 Verificación externa

Actividades y trabajadores

- 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
- 2-7 Empleados
- 2-8 Trabajadores que no son empleados

Gobernanza

- 2-9 Estructura de gobernanza y composición
- 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno
- 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno
- 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
- 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos
- 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad
- 2-16 Comunicación de inquietudes críticas
- 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno
- 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
- 2-19 Políticas de remuneración
- 2-20 Proceso para determinar la remuneración
- 2-21 Ratio de compensación total anual

GRI 2

Contenidos generales

Estrategia, políticas y prácticas

Participación de los grupos de interés

2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible

2-23 Compromisos y políticas

2-24 Incorporación de los compromisos y políticas

2-25 Procesos para remediar los impactos negativos

2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes

2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

2-28 Afiliación a asociaciones

2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

2-30 Convenios de negociación colectiva

GRI 3

Temas Materiales

3-1 Proceso de determinación de los temas materiales

3-2 Lista de temas materiales

3-3 Gestión de los temas materiales

GRI 201

**Desempeño
económico**

- 201-1** Valor económico directo generado y distribuido
- 201-2** Implicaciones financieras, otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
- 201-3** Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación
- 201-4** Asistencia financiera recibida del gobierno

