

Informe de Seguimiento a la implementación MIPG sectorial II Semestre 2020

BOGOTÁ, 2021

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA
Oficina de Planeación y Gestión Internacional



#LaNUEVAENERGÍA

Somos una mina de
energía que impulsa
el progreso del país y
transforma vidas

Q U É D A T E E N C A S A

Contenido

Introducción	3
Entidades del Sector Minero Energético	4
Metodología de Seguimiento Sectorial	6
Resultados medición sectorial	9
Logros Sectoriales en la implementación del MIPG	15
Obstáculos Sectoriales en la implementación del MIPG	19
Retos Sectoriales en la implementación del MIPG	21

Introducción

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Este modelo integra los conceptos, elementos y criterios que permiten llevar a cabo la gestión de las entidades, enmarcada en la calidad y la integridad, buscando la mejora continua, para garantizar los derechos y satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía, generando resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público.

El Modelo cuenta con una herramienta en línea para medir y reportar el avance de la gestión, llamado Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG, el cual funciona como un insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. La última medición se realizó para la vigencia del 2020 y se publicarán los resultados en mayo de 2021, los cuales serán analizados en el informe de seguimiento del segundo semestre del 2021.

El presente informe, compila la información de la implementación del MIPG en las siete entidades que conforman el Sector de Minas y Energía al cierre de la vigencia 2020, en la metodología de definición de logros, obstáculos y retos. Esto con el fin de identificar oportunidades de mejoramiento para dirigir, articular, hacer seguimiento y proponer estrategias para la implementación, desarrollo y evaluación del MIPG, dando cumplimiento al Decreto 1499 de 2017 y a la Resolución 4 0011 de 2020.

Entidades del Sector Minero Energético

El sector minero energético corresponde a las actividades primarias de la economía, basadas en el aprovechamiento de las energías y de los recursos naturales no renovables, está conformado por los subsectores de energía eléctrica, minería e hidrocarburos.

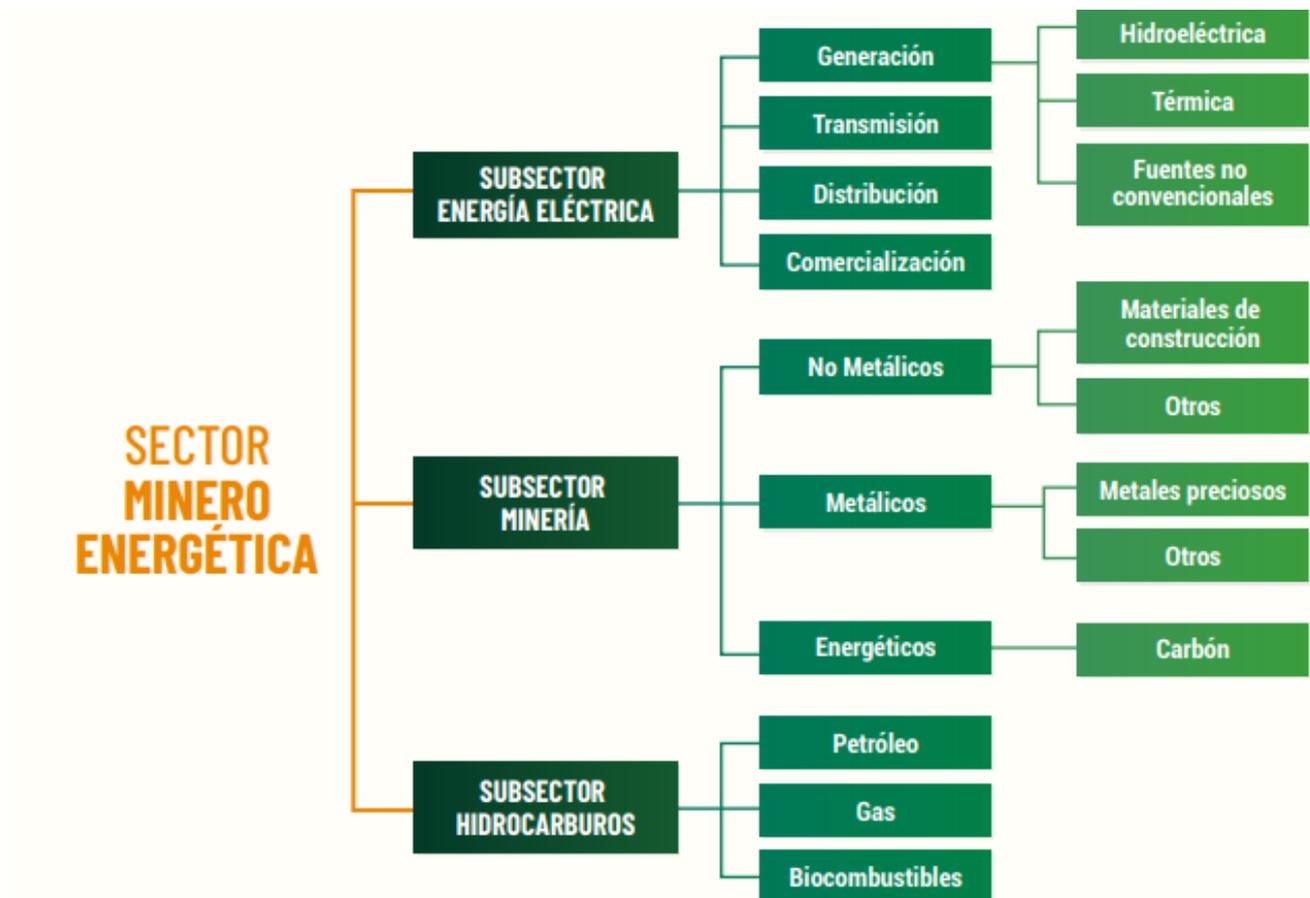


Ilustración 1 Composición del sector minero energético
 Guía para la incorporación de la dimensión minero energética en los POT Departamental

A nivel institucional, este sector comprende todas las empresas y entidades relacionadas con las actividades minero energéticas. El Decreto Único Reglamentario del Sector de Minas y Energía 1073 de 26 de mayo de 2015, define la estructura general de este sector, posicionando al Ministerio de Minas y Energía como cabeza del sector, encargado de formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas, planes y programas del Sector de Minas y Energía, identificando también a las entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía. A continuación, se da una breve descripción de las 7 entidades.



DIRECCIÓN Y POLÍTICAS

Es la máxima autoridad del sector, responsable de administrar los recursos naturales no renovables del país (energéticos y mineros) asegurando su mejor y mayor utilización.

Orienta el uso y regulación de dichos recursos y garantiza su abastecimiento protegiendo el medio ambiente.

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



PLANEACIÓN

Encargada de planificar el desarrollo y aprovechamiento de los recursos minero energéticos en forma integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector minero energético.

<http://www1.upme.gov.co>



CONOCIMIENTO

Tiene como objeto realizar la investigación científica básica y aplicada del potencial de recursos del subsuelo adelantar el seguimiento y monitoreo de amenazas de origen geológico, administrar la información del subsuelo y garantizar la gestión segura de los materiales nucleares y radiactivos en el país.

<http://www2.sgc.gov.co>



ADMINISTRACIÓN MINERA

Su función es administrar integralmente los recursos minerales de propiedad del Estado a través del fomento la promoción, otorgamiento de títulos, seguimiento y control de la exploración y explotación minera, a fin de maximizar la contribución del sector al desarrollo integral y sostenible del país.

<http://www.anm.gov.co>



ADMINISTRACIÓN HIDROCARBUROS

Es la administradora y reguladora del recurso hidrocarburífero de la nación y encargada de identificar y evaluar su potencial en el país.

Diseña, evalúa y promueve la inversión en las actividades de exploración y explotación de hidrocarburos.

Negocia, celebra y administra los contratos y convenios de exploración y explotación de hidrocarburos de propiedad de la nación.

<http://www.anh.gov.co>



ADMINISTRACIÓN ENERGÍA ELÉCTRICA ZONAS NO INTERCONECTADAS

Su responsabilidad es proveer soluciones efectivas para el suministro continuo de energía eléctrica en zonas no interconectadas, utilizando medios convencionales o no convencionales para la generación y distribución de la energía eléctrica.

<http://www.ipse.gov.co>



REGULACIÓN

Tiene la función de regular los monopolios en la prestación de los servicios públicos y de promover la competencia entre los prestadores, para que las operaciones de los monopolistas o de los competidores sean económicamente eficientes, no impliquen abuso de la posición dominante y produzcan servicios de calidad.

<http://www.creg.gov.co>

Ilustración 2 Entidades del Sector minero energético
 Guía para la incorporación de la dimensión minero energética en los POT Municipal

Metodología de Seguimiento Sectorial

Para adelantar las actividades de seguimiento y evaluación de la implementación y mejoramiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el sector de minas y energía, desde el año 2018 se construyó un instrumento para medir el nivel de implementación del MIPG en cada una de las Entidades, a través de la medición del avance alcanzado en los planes de mejora formulados para el cierre de brechas, resultante de la aplicación de los autodiagnósticos.

Este instrumento fue desarrollado por el Ministerio de Minas y Energía con la finalidad de estandarizar la medición y evaluación de los avances alcanzados por el sector, tomando como base los resultados de los autodiagnósticos diligenciados y permitiendo la formulación de acciones de mejoramiento, que se miden individualmente para evidenciar el avance por política, dimensión y en general de todo el Modelo en cada una de las Entidades, para posteriormente, realizar un análisis sectorial de los resultados obtenidos, evaluar el avance de los planes de mejora e identificar logros, obstáculos y retos sectoriales.

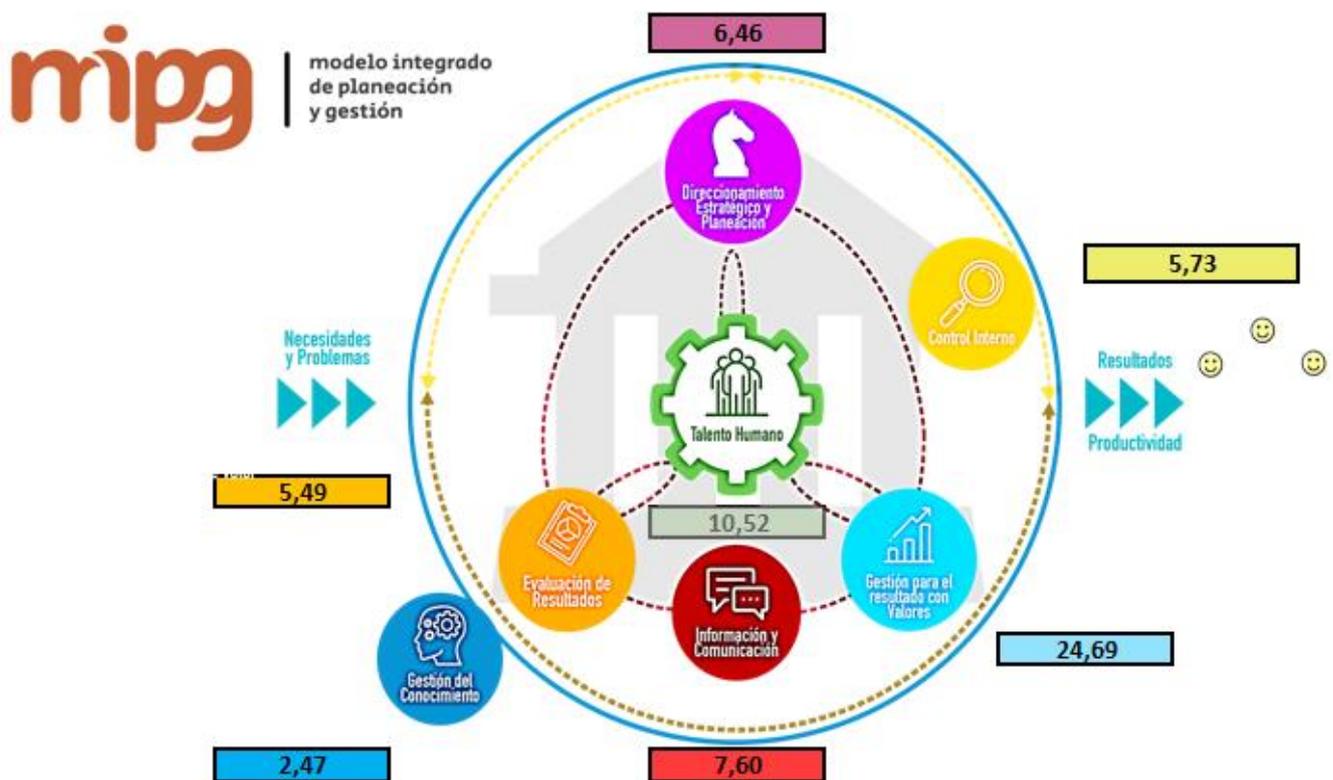


Ilustración 3 Instrumento de seguimiento Sector de Minas y Energía
 Sección de resumen del instrumento

El instrumento se compone por una sección de resumen, como se ve en la ilustración 3, en la cual se consolidan todos los resultados de los avances en los planes de mejoramiento del Modelo, también cuenta con secciones para cada una de las 7 dimensiones, en las que se evidencia el avance por dimensión, al sumar los avances de las políticas que la componen. Igualmente, en estas secciones se identifica el área responsable de implementar las dimensiones, acorde con los roles y responsabilidades designados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de cada Entidad, en la ilustración 4 se puede ver un ejemplo de la sección de la Dimensión de Talento Humano.

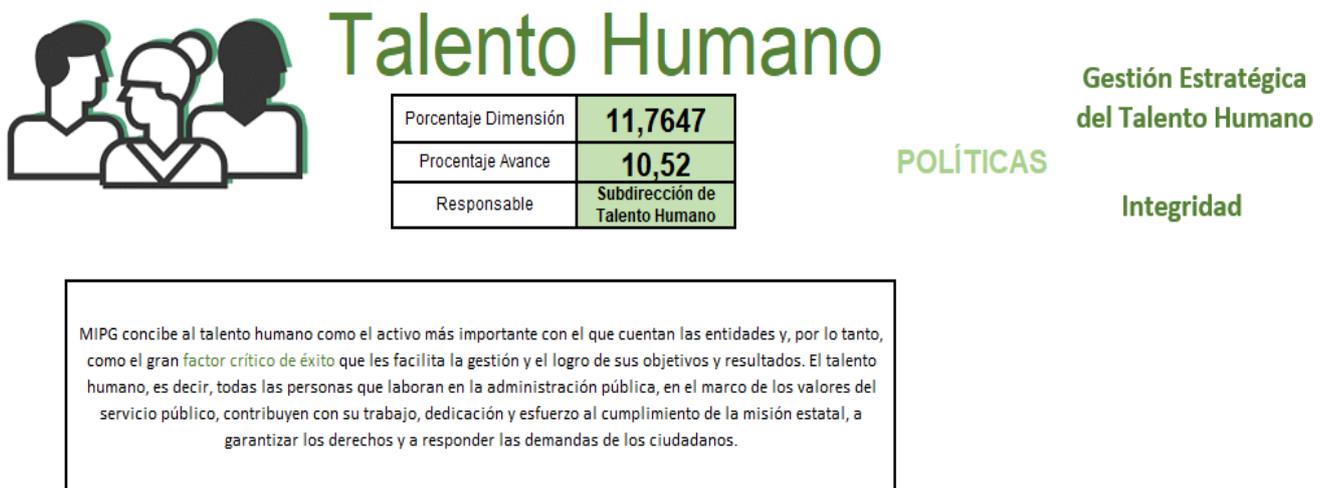


Ilustración 4 Instrumento de seguimiento Sector de Minas y Energía
 Sección Dimensión Talento Humano

Finalmente, también hay secciones por política, en donde se formulan las acciones de mejoramiento específicas, las cuales toman en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de los autodiagnósticos y las evidenciadas por otros medios de control y seguimiento, como Auditorías internas y externas de calidad, Auditorías de Evaluación Independientes, Auditorías de Entes de control, etc. Igualmente, en esta sección se realiza el reporte de seguimiento a las acciones de mejoras planeadas y se genera el avance de cada política individualmente, como se puede ver en la ilustración 5.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

5,88	Autodiagnostico Talento Humano	Total actividades de gestión	121
4,93		A. cumplidas (100-90)	58
Subdirección de Talento Humano		A. pendientes	63

Plan de Mejoramiento					Implementación				
N°	Actividad de Gestión	Mejora a implementar (Plazo)	Responsable	Porcentaje acción	Porcentaje avance	Seguimiento	Resultado	Responsable	Evidencia cumplimiento
1	Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Actualizar la caracterización a través de una encuesta a los servidores que se realizará en el mes de noviembre.	Subdirección del Talento Humano	0,05	0,05	Desde el 13 y hasta el 23 de Noviembre se realizó aplicación virtual de la encuesta de caracterización la cual obtuvo 210 respuestas 76 contratistas y 134 Funcionarios	Caracterización de servidores actualizada a noviembre de 2018.	Coordinador Desarrollo, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento tabulado y analizado se encuentra en: O:\Evidencias Matriz GETH-MIPG
2	1) Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Formular Plan de vacantes y plan de previsión de recursos humanos	Subdirección del Talento Humano	0,05	0,05	Para la vigencia 2019 se formuló el Plan de vacantes y plan de previsión de recursos humanos	Plan de previsión de recursos humanos formulado	Coordinador Desarrollo, Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo	Documento Plan Estratégico de Talento Humano en archivo físico

Ilustración 5 Instrumento de seguimiento Sector de Minas y Energía
 Sección Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

La metodología de medición que utiliza el instrumento es mediante la asignación de puntos a cada política, asumiendo que todas tiene el mismo peso para la implementación del MIPG, y que al sumarlas todas no pueden pasar de 100. A partir de allí se mide la implementación de cada dimensión con la suma de sus políticas, es decir; la dimensión de talento humano está conformada por dos políticas: Gestión estratégica del talento humano e integridad, por lo tanto, su avance estará dado por el avance sumado de estas dos políticas. Al final, cuando se sumen las siete dimensiones se obtendría el avance del Modelo general.

Resultados medición sectorial

A partir del instrumento del sector, cada entidad diseñó sus planes de mejoramiento y ha venido midiendo el avance para darle cumplimiento a las acciones, durante el segundo semestre del año 2020, las Entidades del sector obtuvieron los siguientes resultados.

	MIPG	D1 - Talento Humano	D2 - Direccionamiento estratégico	D3 - Gestión con valores	D4 - Evaluación de resultados	D5 - Información y comunicaciones	D6 - Gestión del conocimiento	D7 - Control Interno
MME	77	76	72	80	77	79	70	75
ANM	77	93	47	74	61	94	63	89
UPME	64	71	63	53	73	87	10	70
CREG	95	99	100	94	100	97	85	94
SGC	93	93	95	92	93	90	96	97
ANH	79	76	108	76	82	78	70	78
IPSE	81	92	96	67	97	96	84	100

Tabla 1 Resultados por Dimensión implementación MIPG Sector Segundo semestre 2020

Como se puede ver en la tabla 2, todas las entidades del Sector de Minas y Energía se encuentran por encima de 60 en la implementación general del modelo, con una evaluación promedio de 81 puntos, lo que evidencia una gran brecha entre entidades, siendo la CREG con 95 puntos la mejor evaluada y la UPME con 64 la que tiene más acciones para mejorar.

Con respecto a los datos reportados por las Entidades del sector para las siete dimensiones que conforman el MIPG en el segundo semestre del 2021, se concluye el siguientes análisis y conclusiones:

- En la Dimensión 1. Talento Humano, el mayor puntaje fue alcanzado por la CREG con 99 puntos y el menor por la UPME con 71 puntos, lo que representa una diferencia de 27 puntos entre ambas. El promedio de las siete Entidades para esta dimensión es de 86, con cuatro entidades (ANM, CREG, SGC, IPSE) con resultados por encima de 90, dos con 76 puntos (MME y ANH) y una con 71 puntos (UPME). De esta información se puede concluir que existe una brecha entre algunas entidades del sector, que puede cerrarse al compartir buenas prácticas y experiencias de las entidades con puntajes más altos, sin embargo, esta dimensión muestra un buen comportamiento, ya que cuatro entidades están por encima de 92 puntos (CREG, ANM, SGC e IPSE), y las demás están por encima de 71 puntos, lo cual también representa un puntaje importante, siendo esta una de las dimensiones con más alta calificación del sector, se debe recalcar el esfuerzo de las entidades en implementarla y mantenerla.

- Con respecto a la Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación, el mayor puntaje fue alcanzado por la CREG con 100 puntos, lo que indica que se dio cumplimiento a la totalidad de las acciones de implementación formuladas por la Entidad al cierre del 2020. Por otro lado, el menor puntaje fue reportado por la ANM con 47 puntos, lo cual significa que tiene una gran cantidad de acciones de mejoramiento por implementar, que deben seguirse trabajando durante la vigencia 2021. En consecuencia, la diferencia entre los puntajes máximos y mínimos es de 53 puntos, sin embargo, el promedio de las siete entidades para esta dimensión es de 81, con cuatro entidades (ANH, CREG, SCG, IPSE) con resultados por encima de 95, y tres con puntajes inferiores a 73 puntos, evidenciando que el menor puntaje (47 de la ANM) genera un impacto muy grande en el promedio del sector. De esta información se puede concluir que existen brechas muy marcada entre las entidades del sector, en especial con la ANM y la UPME, siendo la ANH, la CREG, el SCG y el IPSE fuertes en temas de direccionamiento, planeación y presupuesto.
- Por parte de la Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados, se reporta que el valor máximo alcanzado es de 94 puntos por parte de la CREG y el mínimo de 53 por parte de la UPME, la diferencia entre los dos puntajes es de 41 puntos, indicando que hay una brecha notable entre ambas entidades, que presentan el mismo comportamiento que en la Dimensión 1. Con respecto al comportamiento del sector, se tiene un promedio de 77 con 5 entidades con puntajes superiores a 74 puntos, evidenciando que las entidades que deben adelantar mayores esfuerzos en esta dimensión son UPME (53 puntos) e IPSE (67 puntos), y que adicional a la CREG (94 puntos), también se destacan con alto puntaje el SGC (92 puntos) y el Ministerio (80 puntos). De estos datos se puede concluir que las entidades se han esforzado en implementar esta dimensión, que contempla las políticas enfocadas a viabilizar las acciones de la ventanilla hacia adentro y de la ventanilla hacia afuera, el logro de los resultados y las metas de cada una, lo cual se evidencia en los altos puntajes alcanzados.
- En la Dimensión 4. Evaluación de Resultados, el mayor puntaje fue alcanzado por la CREG con 100 puntos y el menor por la ANM con 61 puntos, lo que representa una diferencia de 39 puntos entre ambas. Con respecto a la CREG se resalta que es la segunda dimensión que reporta un puntaje de 100, lo que indica que se dio cumplimiento a la totalidad de las acciones de implementación formuladas por la Entidad al cierre del 2020, evidenciando un gran trabajo de la Entidad. Por otro lado, el promedio de las siete entidades para esta dimensión es de 83, con cuatro

entidades CREG, IPSE (97), SGC (93) y ANH con resultados por encima de 82 puntos y dos por encima de 70 puntos, MME (77) y UPME (73). De esta información se puede concluir que actualmente las entidades están agrupadas en tres niveles de implementación, el primer nivel con entidades muy avanzadas que reportan calificaciones altas, el segundo con entidades que han trabajado permanentemente pero aun requieren fortalecer puntos específicos y el tercer nivel que reporta calificaciones medias, que se acercan a la mitad de la escala de medición, esto evidencia que se debe trabajar de manera más articulada para fortalecer al sector como un todo, y apoyar a aquellas entidades que requieren potenciar sus acciones al compartir buenas prácticas y experiencias entre todas.

- Dimensión 5. Información y Comunicaciones, se reporta que el valor máximo alcanzado es de 97 puntos por parte de la CREG y el mínimo de 78 por parte de la UPME, con una diferencia entre los dos puntajes de 19 puntos, siendo esta la dimensión con la menor brecha entre el sector, evidenciando articulación y una implementación simétrica y avanzada, con un promedio de 89. Hay dos entidades por debajo de 80 puntos (ANH y MME) y cuatro por encima de 90 (CREG, IPSE, ANM y SGC), demostrando que las entidades están muy parejas. Igualmente se resalta el trabajo adelantado por la CREG, ya que es la quinta dimensión que alcanza el puntaje máximo del sector, además, si bien la ANH obtuvo el puntaje más bajo, este también es alto para la media obtenida, por lo cual esta dimensión sobresale como la de mayor avance en el sector en este semestre.
- Dimensión 6. Gestión del conocimiento y la innovación, el mayor puntaje fue alcanzado por el SGC con 96 puntos y el menor por la UPME con 10 puntos, lo que representa una diferencia de 86 puntos entre ambas, siendo esta la diferencia más grande entre máximos y mínimos del sector, evidenciando una alerta importante sobre la implementación de esta dimensión en la UPME. El promedio de las siete entidades es de 68, siendo también el más bajo debido al impacto de la calificación de la UPME, sin embargo, solo dos entidades están por debajo de 63 puntos (UPME y ANM), lo que evidencia que, si bien se obtuvieron puntajes bajos para el sector, las entidades en su mayoría no reportan retrasos imposibles de superar. Igualmente, las calificaciones en general no son tan altas como en otras dimensiones, ya que solo el SGC superó el umbral de los 90 puntos, y es la dimensión con el promedio más bajo, por lo que se concluye que se requiere una revisión y validación de las actividades formuladas por las entidades para el 2021, con el fin de mejorar los puntajes y superar los obstáculos en la próxima revisión.

- Dimensión 7. Control Interno, el mayor puntaje fue alcanzado por el IPSE con 100 puntos, indicando que dieron cumplimiento a la totalidad de las acciones de implementación formuladas para el cierre 2020, lo que evidencia un fuerte trabajo del IPSE en el Sistema de Control Interno. Por otro lado, el menor puntaje fue reportado por la UPME con 70 puntos, el cual no es una calificación negativa, sin embargo, esta es la cuarta dimensión en que la UPME obtiene el puntaje mínimo, indicando que se requiere una revisión de los planes de trabajo para el 2021 con el fin de cerrar las brechas y superar los obstáculos por parte de esta Entidad. En consecuencia, la diferencia entre los puntajes máximos y mínimos es de 30 puntos, y el promedio de las siete Entidades para esta dimensión es de 86, con cuatro entidades IPSE, SCG (97), CREG (94) y ANM con resultados por encima de 89, y tres con puntajes superiores a 70 puntos, lo que evidencia un trabajo sobresaliente del sector en cuanto al Sistema de control interno, siendo esta una de las tres dimensiones con mayores puntajes obtenidos.

Con referencia a las dimensiones en el segundo semestre del 2020, a nivel general se concluyen la CREG, el SGC y el IPSE son las entidades con más altas puntuaciones globales, reportando la mayoría de sus resultados por encima de 90 puntos y logrando los mayores puntajes por cada una de las dimensiones del sector. Es importante mencionar que si bien la ANH, la ANM, el Ministerio y la UPME no reportan los puntajes más altos del sector, la gran mayoría de sus puntajes están por encima de 70 puntos, lo que indica que han trabajado en el desarrollo de los planes de mejora, pero deben identificar las brechas y falencias para mejorar sus resultados en la próxima evaluación.

Igualmente, es importante analizar las dimensiones con los puntajes máximos y mínimos de cada una de las entidades, con el fin de mantener los logros alcanzados en las dimensiones con más altos puntajes e identificar buenas prácticas replicables en otras entidades del sector, así mismo, trabajar de manera articulada para solventar los obstáculos y superar los retos identificados en las dimensiones con menores puntajes, para que en la próxima evaluación se cierren brechas y se eleven los resultados.

	<i>Max puntaje</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Min puntaje</i>	<i>Dimensión</i>
MIME	80	D3 - Gestión con valores	70	D6 - Gestión del conocimiento
ANM	94	D5 - Información y comunicaciones	47	D2 - Direccionamiento estratégico
UPME	87	D5 - Información y comunicaciones	10	D6 - Gestión del conocimiento
CREG	100	D2 - Direccionamiento estratégico	85	D6 - Gestión del conocimiento
SGC	97	D4 - Evaluación de resultados	90	D5 - Información y comunicaciones

ANH	97	D2 - Direccionamiento estratégico	70	D6 - Gestión del conocimiento
IPSE	100	D7 - Control Interno	67	D3 - Gestión con valores

Tabla 2 Mayores y menores puntajes por dimensión
Segundo semestre 2020

Como se ve en la tabla 2, no hay homogeneidad en los mayores puntajes alcanzados, evidenciando fortalezas en casi todas las dimensiones, resaltando la dimensión dos en la ANH y CREG, la dimensión 5 en la ANM y la UPME y la dimensión 7 en el SGC y el IPSE. Además, la única dimensión que no aparece es la seis, lo cual se entiende al analizar la columna de puntajes mínimos del sector, ya que 4 entidades reportan sus puntajes mínimos en esta dimensión, por lo cual, como se ya se había menciona en el análisis de esta dimensión, es aquí donde se requiere un trabajo más profundo y articulado.

Otro análisis que se debe realizar es la comparación de los resultados alcanzados en los dos semestres, con el fin de ver la vigencia en su globalidad e identificar posibles tendencias de mejora o decrecimiento en los puntajes de las entidades, para esto se incluye la tabla 3, con el comparativo por dimensión y modelo de ambos semestres del 2020.

	MIPG SEM1	MIPG SEM2	D1 SEM1	D1 SEM2	D2 SEM1	D2 SEM2	D3 SEM1	D3 SEM2	D4 SEM1	D4 SEM2	D5 SEM1	D5 SEM2	D6 SEM1	D6 SEM2	D7 SEM1	D7 SEM2
MME	71	77	92	76	77	72	61	80	93	77	80	79	42	70	98	75
ANM	87	77	86	93	66	47	91	74	100	61	87	94	53	63	100	89
UPME	51	64	70	71	84	63	33	53	73	73	80	87	9	10	72	70
CREG	90	95	98	99	99	100	87	94	100	100	95	97	68	85	93	94
SGC	86	93	83	93	95	95	87	92	92	93	74	90	82	96	93	97
ANH	74	79	76	76	88	108	75	76	85	82	86	78	78	70	71	78
IPSE	70	81	85	92	94	96	57	67	90	97	85	96	36	84	99	100

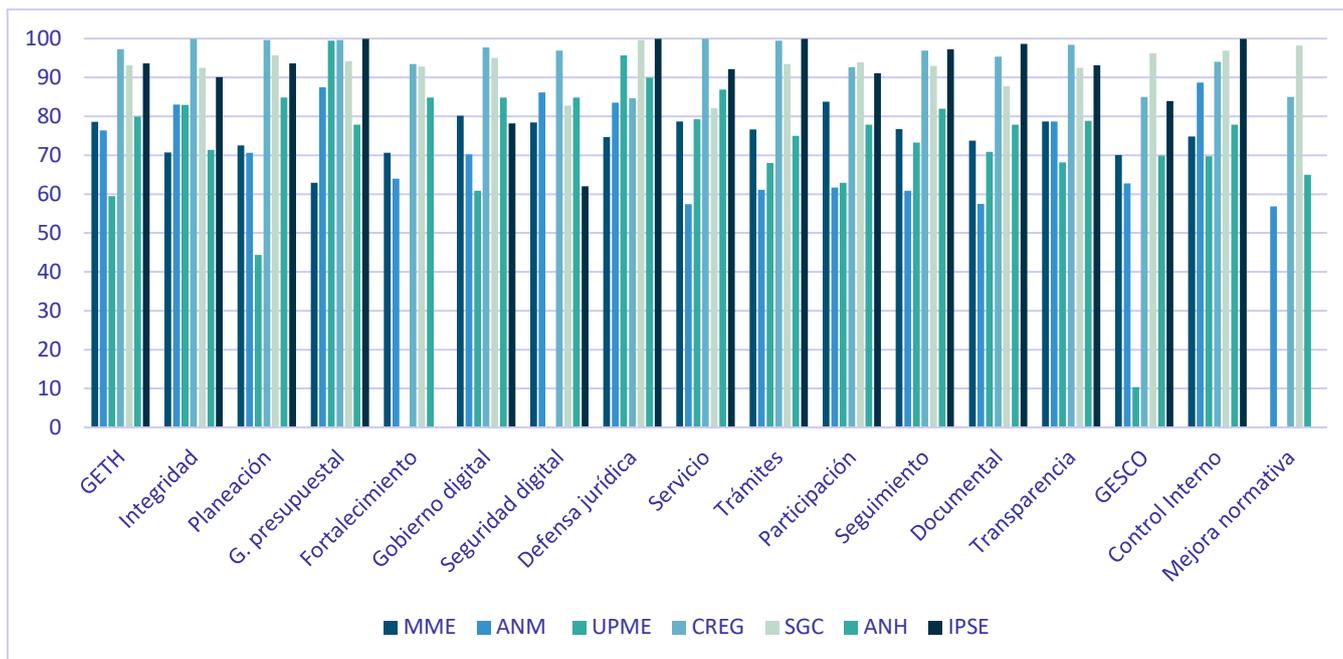
Tabla 3 Comparativo por Dimensión entre semestres Sector

En las columnas de color azul de la tabla 3, se encuentran los resultados del primer semestre del 2020 por cada entidad y al lado de cada una se encuentra el resultado respectivo para el mismo ítem, pero en el segundo semestre. En las dos primeras columnas se encuentran los resultados de la implementación general de todo el MIPG para cada entidad en los dos semestres, y como se puede ver hay una clara tendencia al incremento, ya que 6 entidades aumentaron su puntuación de un semestre a otro en al menos 5 puntos, la ANM es la única entidad que no presenta el mismo comportamiento y por el contrario su puntuación disminuyo en 10 puntos, lo cual se debe analizar internamente en la entidad para garantizar la implementación permanente del Modelo, así como el mantenimiento de lo ya alcanzado.

Con respecto a las dimensiones, se evidencia un incremento del primer al segundo semestre en las siguientes cuatro dimensiones: Talento Humano; pasando de un promedio de 84 puntos a 86, Gestión con Valores para resultados; pasando de un promedio de 70 puntos a 77, Información y Comunicaciones; pasando de un promedio de 84 puntos a 89 y Gestión del Conocimiento y la Innovación; pasando de un promedio de 53 puntos a 68, siendo esta última la que más aumento en todo el sector, reportando 16 puntos de crecimiento.

Sin embargo, tres dimensiones reportaron un decrecimiento en sus promedios entre ambos semestres, la dimensión dos y siete disminuyeron 3 puntos y la que presentó una mayor disminución fue la dimensión cuatro Evaluación de Resultados, pasando de 90 puntos a 83, lo que representa 7 puntos menos. Como se ve en la tabla 3, estos resultados se dan por el decrecimiento presentado en cuatro entidades (UPME, ANM, Ministerio y ANH), en la dimensión cuatro, la que más decreció, se evidencia que la ANM pasó de 100 puntos a 61, bajando 39 puntos, al igual que el Ministerio, el cual había reportado 93 puntos en primer semestre y en el segundo reporta 77, disminuyendo 16 puntos; así mismo, la ANH también reporta disminución en esta dimensión, aunque fue de solo 3 puntos.

Finalmente, para realizar análisis más profundos también se cuenta con los puntajes de cada política del MIPG para cada entidad en el segundo semestre del 2020, los cuales se incluyen en la gráfica 1, donde se evidencia que los puntajes por política reportan la misma tendencia presentada en las dimensiones. Sin embargo, para mayor facilidad en la consulta y comparación de la información, se anexa a este informe un documento en Excel con las tablas de datos.



Gráfica 1 Resultados por Política implementación MIPG sector Segundo semestre 2020

Logros Sectoriales en la implementación del MIPG

Por otro lado, además de contar con un instrumento de medición cuantitativo, el Sector de Minas y Energía realiza un reporte semestral de los logros, obstáculos y retos más representativos con respecto a la implementación del MIPG, de sus respectivas entidades.

Este reporte es consolidado y analizado por los líderes del Sector de cada una de las políticas del MIPG, rol que está asignado a colaboradores del Ministerio de Minas y Energía, identificando aquellos temas relevantes y de mayor impacto, en los cuales se debe realizar énfasis en el siguiente semestre, con el fin de mejorar; para el caso de los obstáculos, replicar; para el caso de los logros o trabajar de manera colaborativa; para el caso de los retos.

A continuación, se enlistan los principales logros del Sector de Minas y Energía, en el Modelo general y las siete dimensiones durante el segundo semestre del 2020:

Logros del Modelo para el sector:

- Fortalecimiento en la articulación entre responsables de dimensiones y políticas, para la implementación de MIPG y seguimientos periódicos para el cierre de brechas.

- La implementación del modelo ha permitido fortalecer la gestión de las entidades del sector, sus resultados y la calidad de los servicios y productos entregados a los grupos de valor.

Logros Dimensión 1. Talento Humano:

- Implementación de los planes estratégicos de talento humano en las entidades del sector.
- Realización de procesos de inducción y reinducción en modalidad virtual.
- Adaptación al cambio ante el contexto de pandemia, recurriendo especialmente al uso y apropiación de tecnologías de la información para el trabajo remoto.
- Implementación de vigilancia epidemiológica y estrictos protocolos de bioseguridad en cada una de las entidades del sector, para el cuidado y salud de los colaboradores, ante la pandemia del Covid-19.
- Acciones de capacitación, sensibilización e interiorización de la integridad y lucha contra la corrupción en el servicio público.

Logros Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación:

- Realización de la planificación estratégica de manera colaborativa y con la retroalimentación y lineamientos de la Alta Dirección del Sector, definida como el “Desarrollo sostenible, seguridad minero-energética con responsabilidad ambiental, social y gobernanza para la transformación del país”, de aquí, se definieron tres líneas estratégicas, que cuentan con objetivos, líneas de acción e indicadores puntuales: Transformación energética con responsabilidad socioambiental, reactivación del sector minero energético con responsabilidad socioambiental y transformación sectorial, enfocada en todo lo referente al fortalecimiento institucional e intersectorial.
- Seguimiento de la planeación a través de los Comités Institucional y Sectorial de Gestión y Desempeño, permitiendo alcanzar avances significativos mediante retroalimentación y toma de decisiones oportunas.
- Se establecieron estrategias y medidas de control para incrementar el porcentaje de ejecución presupuestal.
- Generación de lineamientos oportunos para cierre presupuestal y fortalecimiento de la planificación para reducir el porcentaje de reservas.
- Se continuó con el diseño y seguimiento a la Planeación Estratégica 2021 y su socialización a los servidores.
- Se realizó la definición de la metodología y construcción del documento de caracterización de grupos de interés para el 2020.

- Plan de Acción articulado con los planes institucionales, dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, adicionalmente articulados con las dimensiones y políticas del MIPG.
- Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria debido al COVID 19 los trámites relacionados con la cadena presupuestal se realizan de manera digital y por lo tanto se está apoyando la política de cero papel.

Logros Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados:

- El Ministerio de Minas y Energía, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y la Agencia Nacional de Minería, en el marco del evento Experiencias Significativas en Gestión Ambiental y Social del Sector Minero-Energético 2020, otorgaron reconocimiento a 13 iniciativas del sector que contribuyen con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el país.
- Actualización o revisión de los inventarios de trámites en el SUIT.
- Avances en la caracterización de usuarios y medición de la satisfacción de grupos de valor de las entidades.
- Medición de la satisfacción de usuarios de los trámites de las entidades.
- Realización de espacios de Rendición de Cuentas bajo la modalidad virtual.
- El sector culminó la vigencia con una ejecución de la inversión medida en obligaciones sobre la apropiación vigente del 86,8%, que comparándolo con el cierre de la vigencia 2019 aumento en 4 puntos porcentuales más.
- Se ejecutó el pago al 100% de los Subsidios de Energía, con una apropiación de \$1.744.827 millones, valor que equivale aproximadamente al 55% aproximadamente del presupuesto del Sector de Minas y Energía.

Logros Dimensión 4. Evaluación de resultados:

- A partir del análisis de los indicadores de la gestión institucional, el equipo directivo definió acciones de intervención para asegurar el cumplimiento de las metas y resultados e identificar puntos fuertes y de mejora, lo que se refleja en el avance y resultados de la planeación.
- Se realiza monitoreo periódico al Plan Estratégico Institucional y su coherencia con el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo,
- Dada la emergencia sanitaria se han trazado estrategias para el cumplimiento de las metas de gobierno.
- Se implementaron estrategias y herramientas para el monitoreo de avance de los indicadores, permitiendo validación y consulta de datos para la toma de decisiones.

- Actualización de los indicadores por proceso.

Logros Dimensión 5. Información y comunicaciones:

- Apertura del buzón de integridad del sector por medio de una plataforma monitoreada por un tercero técnico quien presta el servicio de soporte y manejo de los reportes recibidos a través de la página institucional de cada entidad.
- Fortalecimiento del sistema documental y de las herramientas archivísticas de las entidades, algunos gracias a proyectos de inversión destinados para este fin.
- Actualización de página web y fortalecimiento de canales de comunicación electrónicos permitiendo la accesibilidad y usabilidad por parte de los usuarios y superando; gracias a la tecnología, la transmisión de información a pesar de las situaciones críticas ocasionadas por la pandemia.

Logros Dimensión 6. Información y comunicaciones:

- Gestión del conocimiento propio de las entidades, para generar su apropiación hacia partes interesadas, mediante análisis y gestión de información técnica y científica según su propósito, y en otros casos mediante establecimiento de estrategias para el fortalecimiento y transmisión del conocimiento interno.
- Mejora e implementación de mecanismos e instrumentos para la adecuada administración de la información y la gestión documental de acuerdo con la normatividad vigente establecida por el Archivo General de la Nación.

Logros Dimensión 7. Control Interno:

- Establecimiento, monitoreo y cierre de algunas acciones de mejoramiento establecidas con la Contraloría General de la República, derivado de las visitas programadas de auditoría realizadas a las entidades del sector.
- Ejecución de los planes anuales de auditoría 2020, basada en riesgos y con un enfoque preventivo.
- Las diversas entidades han realizado acciones para mantener y mejorar el diseño del Sistema de Control Interno, surtiendo mejoras en la gestión del riesgo, el diseño de controles y actividades de monitoreo, algunas soportadas en la gestión realizada por las líneas de defensa.

Obstáculos Sectoriales en la implementación del MIPG

A continuación, se enlistan los principales obstáculos del Sector de Minas y Energía, en el Modelo general y las siete Dimensiones durante el segundo semestre del 2020:

Obstáculo del Modelo para el sector:

- Falta de recurso humano para agilizar el cierre de brechas desde los diferentes equipos que intervienen en las políticas, y demoras en la gestión ante los cambios suscitados por las situaciones en el contexto de la pandemia.

Obstáculo Dimensión 1. Talento Humano:

- Algunas entidades del sector indican falta de recurso humano para lograr avances significativos en las políticas y en otros casos se indica baja participación de los servidores en las actividades en torno a la sensibilización de la integridad y los valores del servidor público, por su parte, algunos planes requirieron ser replanteados o ajustados, lo que retrasó la ejecución.

Obstáculo Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación:

- Dificultades en las áreas técnicas para realizar el levantamiento y consolidación oportuna de información para el seguimiento de indicadores y el Plan de Acción Anual.
- No todas las entidades cuentan con herramientas que permita hacer cargue y posterior seguimiento al Plan de Acción Anual de manera eficiente y rápida, lo que genera reprocesos y requiere mucha dedicación de tiempo y esfuerzo por parte de las oficinas de planeación.
- Algunos reportes realizados por las áreas sobre los indicadores del Plan de Acción presentaron fallas en el análisis cualitativo, lo cual no permitió identificar las causas y tomar las acciones pertinentes.
- No contar con una herramienta tecnológica que permita la parametrización y seguimiento oportuno al direccionamiento estratégico del sector.
- La pandemia afectó el cumplimiento de metas y medición de indicadores, por lo tanto, no se lograron los resultados esperados en algunos objetivos estratégicos.
- La dificultad por efectos del confinamiento, para la contratación y ejecución del presupuesto por las actividades requeridas que deben ejecutarse en campo y las cuales no fue posible su ejecución.

Obstáculos Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados:

- Fallas en la comunicación y articulación entre áreas y procesos para la gestión del Sistema Integrado de Gestión.

- Debilidad en la creación de mecanismos de participación de las partes interesadas para la mejora de procesos.
- Recursos insuficientes para realizar la gestión de riesgos en materia de gobierno digital.
- Cambios normativos y estándares que actualmente se encuentran en construcción, relacionados con la gestión del habilitador de Servicios Ciudadanos Digitales.
- La pandemia dificultó un poco el ejercicio de servicio, aunque se desarrollaron estrategias para superar las dificultades y lograr la sostenibilidad a nivel general, se debe seguir fortaleciendo ya que la pandemia seguirá afectando la prestación de los servicios del sector.
- Demoras en las racionalizaciones de trámites cuando interviene más de una entidad, por falta de articulación.
- La situación del estado de emergencia sanitaria ha dificultado el ejercicio de espacios participativos en algunos casos.

Obstáculos Dimensión 4. Evaluación de Resultados:

- El presupuesto es insuficiente para algunas entidades del sector, especialmente para el desarrollo de actividades relacionadas con: atención de necesidades institucionales internas y de participación al ciudadano.
- La pandemia afectó el cumplimiento de metas y medición de indicadores, por lo tanto, no se lograron los resultados esperados en algunos objetivos estratégicos.
- Los reportes al cumplimiento de los indicadores se realizaron en algunos casos de manera extemporánea, debido al aumento de los flujos y tiempos internos para recopilar la información.
- La ejecución de algunos proyectos se vio afectada por el COVID 19, debido a la no ejecución de actividades en territorio por prohibiciones de viajes y aglomeraciones para prevenir contagios.

Obstáculos Dimensión 5. Información y Comunicaciones:

- Algunas entidades presentaron demoras en la organización archivística y en las transferencias documentales ante las medidas de aislamiento obligatorio, al igual que falta de recurso humano especializado que permita la implementación de todos los requerimientos asociados a esta política.
- Falta de recursos para implementación de la política.

Obstáculos Dimensión 6. Información y comunicaciones:

- Falta de definición de un equipo líder de la política que articule las gestiones realizadas e impulse el plan de acción a nivel institucional, reconocimiento de una metodología clara para ejecutar la política de innovación y gestión del conocimiento y falta de recursos suficientes para su implementación.

Obstáculos Dimensión 7. Control Interno:

- Debilidad con el monitoreo a los controles de los riesgos en algunas entidades del sector, al igual que en algunos casos de presentaron dificultades para la verificación de información en sitio, debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia COVID-19.

Retos Sectoriales en la implementación del MIPG

Finalmente, a continuación, se mencionan los principales retos que enfrentó el Sector de Minas y Energía, en el Modelo general y las siete Dimensiones durante el segundo semestre del 2020:

Reto del Modelo para el sector:

- Aplicar los autodiagnósticos establecidos por el DAFP a fin de fortalecer la implementación del Modelo MIPG.

Retos Dimensión 1. Talento Humano:

- Superar la incertidumbre de acuerdo con el contexto externo, para establecer y cumplir la planeación estratégica de talento humano.
- Implementar la política de conflicto de interés.
- Continuar con avances significativos en la política de integridad y lucha contra la corrupción en las diferentes entidades.

Retos Dimensión 2. Direccionamiento Estratégico y Planeación:

- Lograr el cumplimiento de las metas transformacionales planteadas para 2021.
- Revisar y actualizar el diagnóstico de capacidades y entornos, para la atención de su propósito fundamental, teniendo en cuenta los niveles de incertidumbre del contexto actual, nacional e internacional del país.
- Continuar con el fortalecimiento de seguimiento y control para la ejecución del 100% de las reservas presupuestales.
- Continuar fortaleciendo el plan de austeridad.
- Realizar seguimiento oportuno al cumplimiento de los objetivos estratégicos
- Seguir fortaleciendo los procesos de gestión presupuestal de las entidades a través del mejoramiento continuo.

Retos Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados:

- Establecer indicadores y riesgos asociados dentro de la documentación de los procesos.
- Actualizar el análisis de capacidades y del contexto institucional y sectorial.
- Mantener y mejorar los mecanismos para evaluar la satisfacción de los grupos de valor, especialmente en relación con la atención de trámites y servicios.
- Adecuar las actividades y aplicación de los procedimientos al escenario de la virtualidad.
- Mantenimiento de la certificación del Sistema de Gestión de la Calidad bajo la NTC ISO 9001.
- Actualizar y continuar con la implementación del MSPI para la gestión de seguridad y privacidad de la información.
- Promover el conocimiento del personal en seguridad y ciberseguridad.
- Implementar los proyectos asociados a la arquitectura empresarial dentro de los establecido por el PETI.
- Adelantar el autodiagnóstico de la política de Defensa Jurídica para entidades del orden nacional.
- Fortalecimiento de los canales de atención y cumplimiento de las actividades en 100%, descritas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2021.
- Automatización de trámites y servicios e implementar acciones para ejecutar la Ley 2052 de 2020 en relación con la racionalización de trámites.

Retos Dimensión 4. Evaluación de Resultados:

- Implementar la metodología de riesgos actualizada por el DAFP, actualizando la Política de Administración del Riesgo.
- Implementación de herramientas que permita llevar de manera más ágil y confiable los seguimientos de la planeación y la gestión institucional y sectorial.
- Lograr integralidad y sinergia entre el seguimiento y la evaluación de los procesos de gestión.
- Analizar y procesar resultados derivados de la evaluación de resultados de los procesos para la toma de decisiones.
- Mejorar la oportunidad en la entrega de resultados de evaluación y fortalecer el proceso de formulación de indicadores de impacto.

Retos Dimensión 5. Información y Comunicaciones:

- Fortalecimiento de la accesibilidad y usabilidad de la información en los portal web de las entidades.

- Continuar con las estrategias y campañas de sensibilización interna y externa sobre la transparencia en la gestión pública de las entidades del sector.
- Mantener o superar el Índice de Transparencia y Acceso a la Información - ITA de conformidad con la Ley 1712 de 2014.
- Formular planes de mejoramiento de la gestión institucional a partir de las observaciones, propuestas y recomendaciones ciudadanas.

Retos Dimensión 6. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

- Desarrollar capacidades de innovación al interior de las entidades bajo la guía del DAFP.
- Generar espacios de ideación, investigación, experimentación, y evaluación de la gestión institucional.
- Fortalecer las capacidades de administración del conocimiento explícito y su transferencia en las entidades.

Retos Dimensión 7. Control Interno:

- Fortalecer los planes de mejoramiento derivados de las diferentes auditorías realizadas.
- Avanzar en la revisión integral de los procesos para incluir o resaltar los componentes de las líneas de defensa.
- Definir lineamientos de manera coordinada entre el comité de coordinación de control interno y la alta dirección para reforzamiento de las acciones asociadas con administración de riesgos, transparencia y anticorrupción.