



INFORME SEMESTRAL DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DE ACTOS DE CORRUPCIÓN

INTRODUCCIÓN

1. BUZÓN DE LINEA ÉTICA
 - 1.1. Operatividad del canal.
 - 1.2. Recepción de reportes.
 - 1.3. Distribución de los casos.
 - 1.4. Tipología de reportes recibidos.
 - 1.5. Competencia de las denuncias en entidades adscritas.
 - 1.6. Procesos disciplinarios iniciados.
 - 1.7. Remisiones y traslados a entidades de control.

2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN AÑO 2019
 - 2.1. Capacitaciones en materia de transparencia.
 - 2.2. Campaña de transparencia administrativa.
 - 2.2.1 Promoción y comunicación.
 - 2.2.2 Podcast – representaciones.
 - 2.2.3 Representaciones Energética.
 - 2.2.4 Concurso Nacional de Integridad.

3. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN AÑO 2020
 - 3.1. Espacio “vivo energía”.
 - 3.2. Líderes de transparencia e integridad.
 - 3.3. Energética a las regiones.
 - 3.4. Alianzas Estratégicas.

4. ESTRATEGIA DE EFICIENCIA EN LA INVESTIGACIÓN
 - 4.1. Comité de Impulso Procesal Disciplinario.

5. MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA



INTRODUCCIÓN

Consciente de la necesidad de construir una cultura de transparencia, considerada como uno de los pilares fundamentales para la consecución de las metas planteadas según los fines del Estado contemplados en la Constitución Política, el Gobierno Nacional presentó para el cuatrienio 2018-2022 el Plan Nacional de Desarrollo denominado “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”, construido sobre tres ejes a saber: la legalidad, el emprendimiento y la equidad.

Desde el componente de la legalidad se pretendió el fortalecimiento del Estado Social de Derecho como modelo ético y moral para afrontar los retos que actualmente tiene nuestra sociedad en materia de corrupción, asegurando el buen manejo y destino de los recursos públicos, traducidos en un mecanismo eficiente de financiación de los programas sociales requeridos para el desarrollo de los habitantes del país y el crecimiento de la economía nacional.

Bajo estos parámetros y procurando articular una estrategia de legalidad, la Secretaría General del Ministerio de Minas y Energía diseñó un plan de trabajo para el periodo 2019 – 2022, a partir de un esfuerzo colaborativo entre el Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano, el Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad y el apoyo de los demás miembros del equipo de transparencia, procurando incentivar la legalidad y el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción, a través de actuaciones que involucran la participación activa de todos los integrantes del MinEnergía.

Así las cosas, el presente documento contiene el avance de las estrategias diseñadas en el marco del plan de trabajo conjunto elaborado por las dependencias involucradas, así como el detalle de las acciones, actividades e iniciativas desarrolladas bajo el enfoque de la aplicación de los principios de legalidad y transparencia administrativa, con corte al primer semestre del año 2020.

Lo anterior con el fin de poner en conocimiento de la ciudadanía la labor que adelanta el Ministerio en materia de la promoción de los valores de la integridad y la transparencia, así como el fortalecimiento de la investigación tanto de actos de corrupción como de conductas que en general atenten contra la legalidad que debe permear la gestión institucional, no solo de las dependencias orgánicas que lo integran, sino de todas las entidades públicas que conforman el sector administrativo de minas y energía.



1. BUZÓN DE LÍNEA ÉTICA

La creación de un buzón de línea ética especializado, se materializó desde el mes de junio de 2019 a través de un convenio interadministrativo con la Agencia Nacional de Minería, por medio del cual las dos entidades pusieron en funcionamiento varios canales de reporte, diseñados para recibir denuncias por parte de cualquier ciudadano respecto de actos relacionados con corrupción e irregularidades de orden administrativo, respetando la confidencialidad y anonimato del denunciante en caso de requerirlo. El propósito del buzón lo constituye bien sea la apertura de las investigaciones pertinentes para identificar a los presuntos responsables, o bien las remisiones correspondientes a los entes de control competentes. Concretamente los canales de denuncia fueron los siguientes:



Formulario Web
Minenergia.gov.co



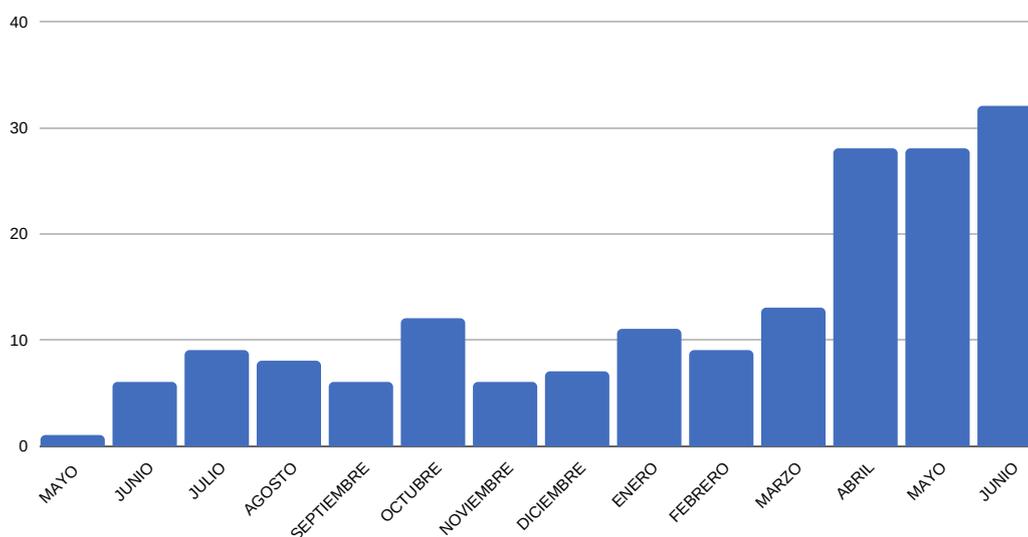
Línea Telefónica
01800-951-0718



Correo
minenergia@minergia.com

1.1. OPERATIVIDAD DEL CANAL

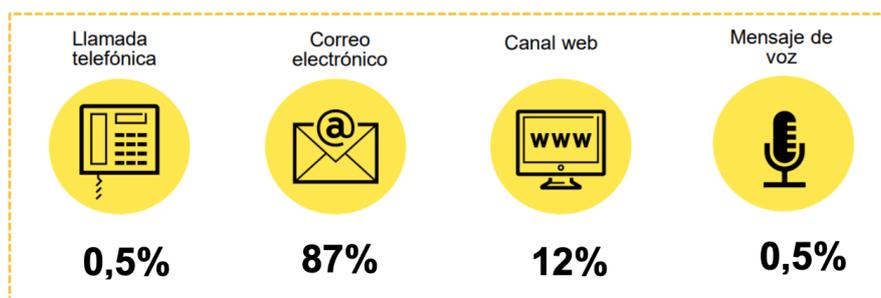
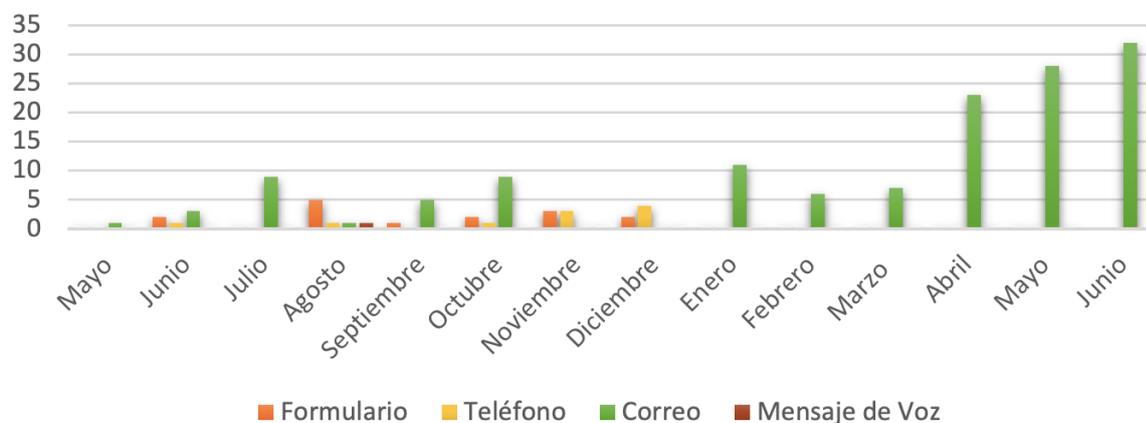
Número de reportes recibidos desde el 6 de mayo de 2019 al 30 de junio de 2020.



- Reportes totales recibidos: 176
- Máximo de reportes recibidos en un mes: 32 en el mes de JUNIO de 2020

1.1. RECEPCIÓN DE REPORTES EN CANALES

Canales receptores

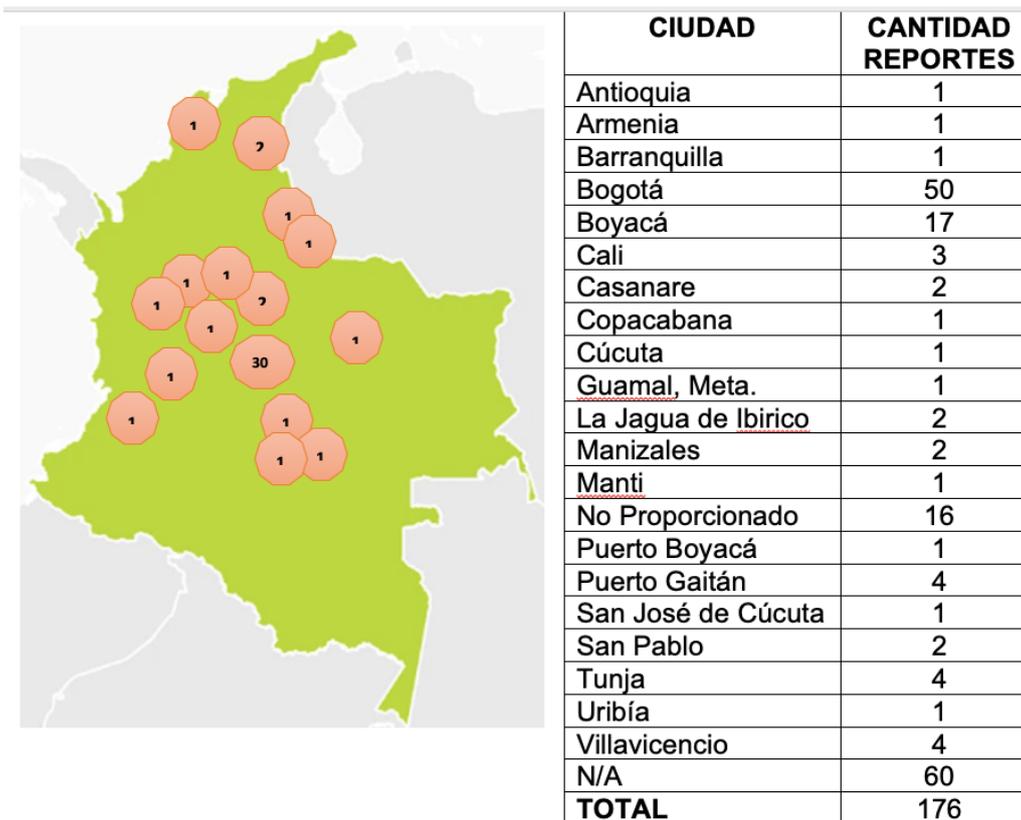


Teniendo en cuenta las estadísticas presentadas, el canal por medio del cual se recibe la mayor cantidad de reportes es el Correo electrónico lineaetica@minenergia.gov.co

1.1. DISTRIBUCIÓN DE LOS CASOS

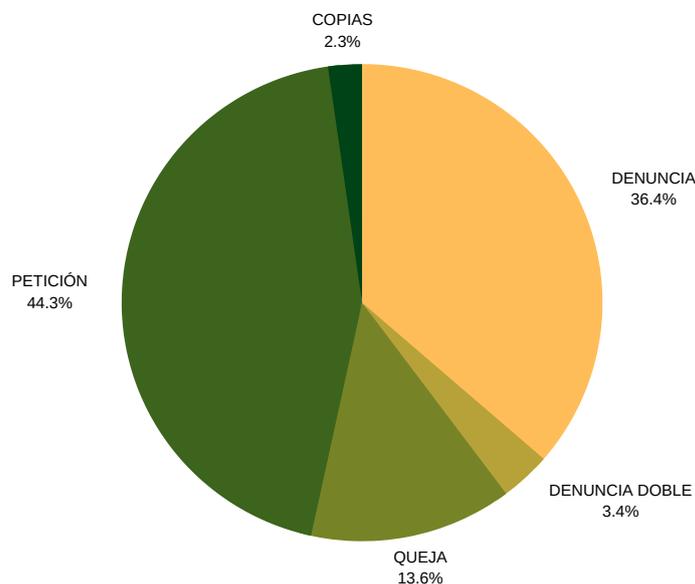
El buzón de Línea Ética está diseñado para recibir reportes desde cualquier parte del mundo, por lo cual se creó una estadística que demuestra desde que regiones del territorio nacional se presenta la denuncia, con el ánimo de fortalecer la socialización en el año 2020 en los lugares en los cuales no se evidencia alguna comunicación.

La distribución regional de reportes recibidos a través de los canales del buzón de ética muestra el siguiente comportamiento:



1.1. TIPOLOGÍA REPORTES RECIBIDOS

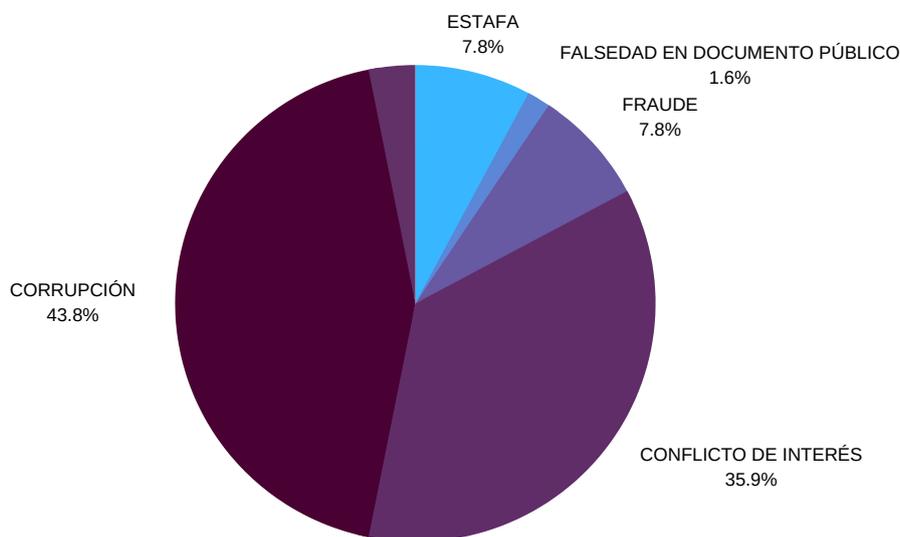
Una vez son recibidos los reportes, el Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad (GADPI) realiza un primer filtro consistente en separar de las denuncias de quejas, derechos de petición y solicitudes (PQRS), las cuales son remitidas inmediatamente al Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano para evitar incumplimientos en los términos de respuesta establecidos legalmente.





REPORTE	CANTIDAD
Denuncia	64
Denuncia doble	6
Queja	24
Petición	78
Copias	4
TOTAL	176

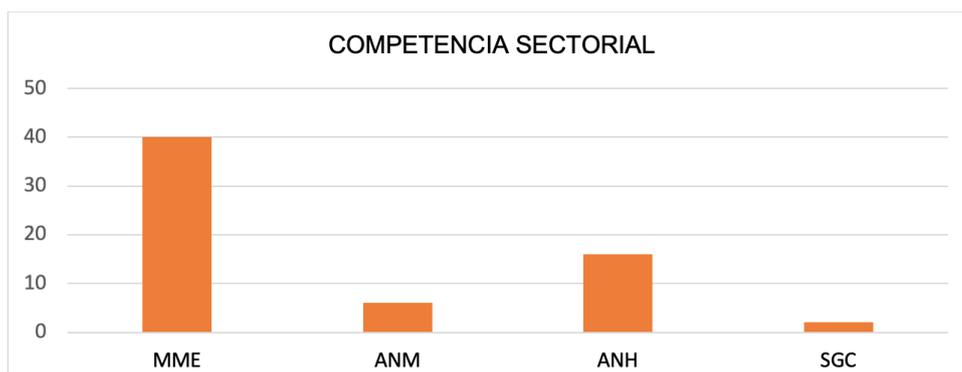
Luego de remitir los PQRS al Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano, se inicia un análisis jurídico de mérito y se determina la tipología de las denuncias recibidas para iniciar las correspondientes investigaciones y comunicar a las entidades públicas correspondientes en caso de que el Ministerio de Minas y Energía no tenga competencia para investigar.



TIPO	CANTIDAD
Estafa	5
Falsedad en documento publico	1
Fraude	5
Conflicto de interés	23
Corrupción	28
Minería ilegal	2
TOTAL	64

1.1. COMPETENCIA DE LAS DENUNCIAS EN ENTIDADES ADSCRITAS

De las sesenta y cuatro (64) denuncias recibidas, cuarenta (40) corresponden a competencia del Ministerio de Minas y Energía, dieciséis (16) a la Agencia Nacional de Hidrocarburos, seis (6) a las Agencia Nacional de Minería y dos (2) al Servicio Geológico Colombiano.



MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA

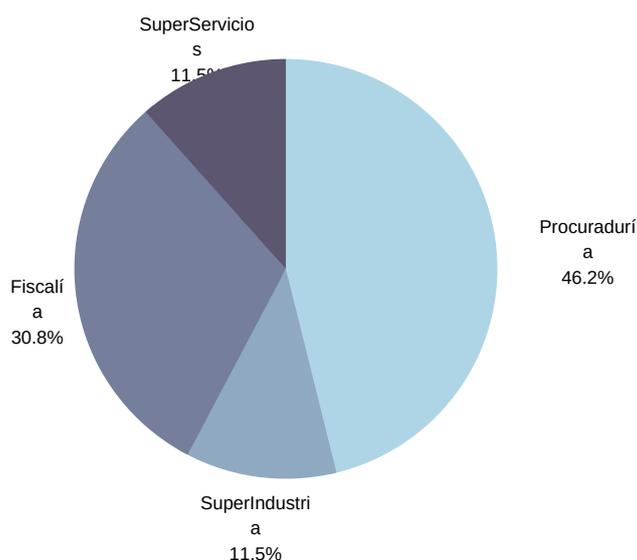
1.6. PROCESOS DISCIPLINARIOS INICIADOS

Solo en virtud de los reportes recibidos a través del buzón de línea ética el GADPI ha iniciado catorce (14) procesos disciplinarios, distribuidos así:

EXPEDIENTE	ETAPA
535	Investigación Disciplinaria
552	Investigación Disciplinaria
538	Indagación Preliminar
540	Indagación Preliminar
547	Indagación Preliminar
551	Indagación Preliminar
553	Indagación Preliminar
554	Indagación Preliminar
555	Indagación Preliminar
556	Indagación Preliminar
557	Indagación Preliminar
558	Indagación Preliminar
559	Indagación Preliminar
561	Indagación Preliminar

1.7. REMISIONES A ENTIDADES DE CONTROL

Teniendo en cuenta la relevancia de denuncias recibidas por los canales de línea ética, se remitieron veintisiete (27) denuncias recibidas a entidades control para que se surtiera el trámite correspondiente como se muestra a continuación:





La operatividad del buzón de línea ética ha permitido evidenciar deficiencias en las distintas entidades que conforman el sector minero energético, por lo que se han iniciado investigaciones disciplinarias con fundamento en esos hechos que atentan contra la función pública y que son considerados contrarios a la transparencia y la legalidad. De igual forma, se han enviado a los entes de control tales como la Procuraduría General de la Nación y Contraloría General de la República, las denuncias que no son competencia del Ministerio de Minas y Energía.

Actualmente el equipo de transparencia trabaja en el proyecto de evolución del Buzón de Ética hacia la Plataforma de Integridad y Transparencia, la cual está prevista para operar como canal especializado de denuncias con mayor capacidad, fundamentada en la tecnologías de la información, previendo la intervención de nuevas instancias para su gestión como el Comité de Transparencia y con un mayor alcance de orden sectorial que incluya el reporte de este tipo conductas en todas las entidades adscritas al Ministerio de Minas y Energía a través de un medio unificado.

La meta trazada para la puesta en funcionamiento de la Plataforma de Integridad y Transparencia corresponde al 1 de septiembre de 2020.

2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN AÑO 2019

La estrategia de prevención desarrollada por la Secretaría General inició con un trabajo que se enfocó en la identificación y análisis de vulnerabilidades en materia de corrupción, transparencia y conflictos de interés y a su vez en la capacitación de los funcionarios de la entidad en cuanto a los deberes y prohibiciones derivados de la responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal del servidor público.

2.1. CAPACITACIONES TRANSPARENCIA.

Las jornadas se presentaron en cada una de las direcciones, subdirecciones, oficinas y grupos de trabajo, por separado, con el fin de evitar que los asistentes se dispersaran en la presentación y que el mensaje fuera personalizado, dando espacio incluso al debate de temas de interés. Una vez concluida la entrevista individual con el Coordinador, Director o Jefe de Oficina, se procedía a desarrollar la jornada de sensibilización a los servidores públicos que componen la dependencia, en las cuales el interés de los funcionarios estuvo motivado por el desconocimiento de temas de connotación pública, hecho que permitió lograr capacitaciones armónicas y provechosas.

Esta iniciativa se presentó exitosamente con la participación activa de los integrantes del MinEnergía, se ejecutó a través de capacitaciones de sensibilización destinadas a promover la moralidad administrativa mediante la exposición del régimen de responsabilidad aplicable a los servidores públicos y la promoción de campañas audiovisuales iniciadas con el fin de incentivar la cultura de la legalidad y la denuncia de conductas irregulares.

De igual forma, los participantes en las jornadas de sensibilización adquirieron el compromiso de promover y replicar los conocimientos adquiridos con los demás compañeros de grupo que no pudieron asistir.

- Relación de Asistentes:

DEPENDENCIA DEL MINISTERIO MINAS Y ENERGÍA	FECHA	ASISTENTES
Subdirección de Talento Humano	12 abril 2019	4
Subdirección Administrativa y Financiera	25 de abril 2019	5
Grupo de Tecnologías de la Información y Comunicación.	25 de abril 2019	6
Grupo de Gestión Financiera y Contable	30 de abril 2019	18
Grupo de Formalización Minera	9 mayo de 2019	3
Grupo de Comunicación y Prensa	20 de mayo de 2019	2
Grupo de Gestión Documental y Servicio al Ciudadano.	30 de mayo de 2019	6
Dirección de Hidrocarburos	4 de junio de 2019	8
Dirección de Minería Empresarial	11 de junio de 2019	6
Grupo Jurisdicción Coactiva y Gestión Contractual	13 de junio de 2019	4
Oficina Asesora Jurídica	14 de junio de 2019	7
Dirección de Energía Eléctrica	17 de junio de 2019	6
Oficina Asuntos Nucleares	25 de junio de 2019	4
Oficina Asuntos Legislativos	5 de julio de 2019	5
Grupo Regalías	9 de julio de 2019	3
Grupo Asuntos Regulatorios	10 de julio de 2019	3
Oficina Asuntos Ambientales y Sociales	12 de julio de 2019	3
Oficina de Planeación	15 de julio de 2019	3
TOTAL:		90

2.2. CAMPAÑA DE TRANSPARENCIA ADMINISTRATIVA

El Grupo de Control Interno Disciplinario, con el apoyo del Grupo de Comunicación y Prensa, diseñó una iniciativa caracterizada por la prevención, que busca desarrollar una cultura de legalidad y transparencia administrativa al interior del Ministerio de Minas y Energía a través de campañas publicitarias a cero costo.

Estas campañas son transmitidas mediante los canales audiovisuales de la entidad, para posteriormente lanzarlas externamente en las entidades adscritas y la comunidad que tiene relación con el sector minero energético.

2.2.1. PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN LÍNEA ÉTICA



Con el propósito de incentivar la cultura de denuncia entre los funcionarios y ciudadanos que tuvieran conocimiento de hechos relacionados con corrupción, fraude o conflicto de interés al interior del Ministerio de Minas y Energía y de las entidades adscritas que conforman el sector minero energético, se creó el personaje Energética, una heroína que busca promover la lucha contra la corrupción, fomentar el uso de la línea ética e incentivar la cultura de la legalidad y transparencia en los funcionarios de la entidad.

2.2.2. PODCAST - REPRESENTACIONES.

Por medio de cortas grabaciones enviadas a los correos institucionales se recreaban situaciones que podrían presentarse al interior del Ministerio y constituirse de índole disciplinario, fiscal o penal, así como también se recordaba el deber de informar y denunciar si se conocen de situaciones similares. De igual forma se realizaba una promoción de energética informando acerca de su visita al Ministerio, actividad que se desarrollaría con la participación de actrices de la caja de compensación familiar, quienes personificarían el equipo Energética.



2.2.3. REPRESENTACIONES ENERGÉTICA

Con la firme intención de acercar y promocionar el personaje Energética al interior de la entidad, se realizaron presentaciones del equipo Energética en cada Grupo de Trabajo y al finalizar se entregaba pin a cada funcionario, incentivándolos a ser parte de este equipo como recordatorio de que la lucha contra la corrupción es un propósito de todos.



2.2.4. CONCURSO NACIONAL DE INTEGRIDAD

Medalla de oro para la estrategia de transparencia del Minenergía



En la conmemoración del Día Internacional de la lucha contra la corrupción, el Minenergía ganó el Premio Nacional de Integridad Institucional.

Este reconocimiento corresponde a la materialización de su esfuerzo



En el mes de noviembre del año 2019 se presentó ante la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, en el marco del día internacional de la lucha contra la corrupción, la estrategia y el trabajo de prevención que se había llevado a cabo durante la vigencia del 2019 al interior del Ministerio de Minas y Energía resaltando los logros en materia de transparencia y legalidad.

El MinEnergía ocupó el primer lugar en el concurso realizado, otorgándosele el premio Nacional de Integridad Institucional entre múltiples organizaciones participantes del sector público y privado.

3. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN AÑO 2020

Continuando con el posicionamiento de nuestra heroína energética y desarrollando estrategias efectivas que impulsen la transparencia e integridad en el MinEnergía, en el año 2020 se han seguido ejecutando distintas campañas colaborativas por medio de capacitaciones, participación de funcionarios y publicidad a cero costo.

3.1. ESPACIO “VIVO ENERGÍA”

Con la colaboración del Grupo de Prensa y Comunicaciones se creó un espacio de noticias exclusivo para energética, esto con el propósito de desarrollar una plataforma en la cual se envían dos (2) veces por semana las actividades propuestas en la campaña de prevención y los indicadores y estadísticas de las denuncias recibidas en el portal de línea ética.

- Estadísticas
- Noticias
- Conectores
- Reuniones
- Avances
- Evidencia de capacitaciones



3.2. LÍDERES DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD

Continuando la línea de prevención y transformación del sector minero energético por medio de la creación de estrategias que permitan incentivar la cultura de la legalidad, se institucionalizó el grupo de Líderes de Transparencia e Integridad.

El propósito principal de este equipo es crear una línea de comunicación directa con todos los equipos y oficinas del Ministerio por medio de aliados estratégicos de la heroína. Los “Líderes de Transparencia e Integridad” son funcionarios que de forma voluntaria quisieron ser parte del cambio, convirtiéndose en un canal directo con las dependencias de la entidad y ejerciendo dos roles fundamentales: la vigilancia de la gestión transparente y la difusión de la legalidad.



NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO O VINCULACIÓN	DEPENDENCIA
Melisa Pestana	Contratista	Comunicaciones y prensa
Karen Yiced González García	Practicante	Comunicaciones y Prensa
Martha Isabel Jaime Galvis	Profesional Universitario	Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano
ANDRES RODRÍGUEZ JÁUREGUI	Profesional Especializado	HIDROCARBUROS
Yudy Amaya Rodríguez	Practicante	Comunicaciones y prensa
Luis Hernando Bonilla Moreno	Contratista	Grupo de Gestión de la Información y Servicio al Ciudadano
Julián Eduardo Páez Gil	Asesor	Secretaría General
Edgardo Federico Rodríguez Leal	Contratista	Grupo de Ejecución Estratégica del Sector Extractivo
Anllela Marsela Castillo Rey	Profesional Especializado	Dirección de Minería Empresarial

El día 31 de marzo del presente año 2020 se realizó la primera capacitación con los Líderes de Transparencia e Integridad en temas relacionados con corrupción, conflicto de interés, manejo y tramites del proceso disciplinario, destacando el deber de denuncia que incumbe a todo servidor público en virtud del ejercicio de su cargo. Igualmente se les expuso las estadísticas arrojadas en virtud de la gestión del buzón de línea ética, con el fin de aproximarlos a su funcionamiento y apropiarlos de la herramienta.





¿Cómo funciona?

Se recibe, registra y clasifica de manera confidencial las denuncias recibidas y luego se remite al responsable para su evaluación. Los casos también pueden ser reportados de manera anónima, por parte de los interesados.

OPERATIVIDAD DEL CANAL
Número de reportes recibidos desde el 05 de mayo de 2019 al 30 de mayo de 2020.

Mes	Reportes recibidos
Mayo 2019	12
Junio 2019	10
Julio 2019	11
Ago 2019	12
Sep 2019	13
Oct 2019	12
Nov 2019	11
Dic 2019	10
Ene 2020	12

Reportes recibidos: 83
Máximo de reportes recibidos en un mes: 12 en el mes de Octubre de 2019 e igual cantidad en el mes de Enero de 2020.

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

El día 05 de mayo se inició el desarrollo del taller “Construcción de lo Público”, planeado alrededor de actividades dinámicas en las que se presentaron casos prácticos que evidenciaban dilemas éticos o conflictos de interés en los que podrían verse involucrados los funcionarios públicos del MinEnergía.

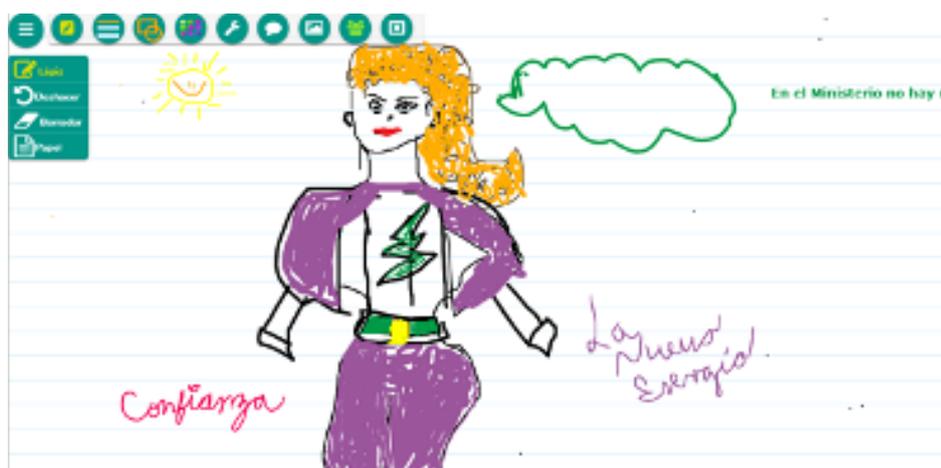
De igual forma, se expuso el trabajo colaborativo que implica el servicio público, así como el compromiso y responsabilidad que recae sobre cada funcionario respecto de las decisiones que toma de manera personal e individual. Esta capacitación tuvo una gran acogida por lo cual se tomó la decisión de extenderla a todas las dependencias.

Construcción de lo público.

Actividad 1.

- ¿ Que es servir?
- ¿ Que significa para usted ser un Servidor Público ?
- ¿ Cómo construimos lo Público?

VALENTINA WITTINGHAM VILLAMIL está presentando



3.3. ENERGÉTICA A LAS REGIONES

Buscando aproximar a la ciudadanía, en especial quienes pertenecen a las zonas de frontera, a los canales de denuncia, se logró, en el marco de diligencias de orden disciplinario en territorio y a través de Personerías Municipales y miembros de la cadena de distribución de combustibles, llevar información de la línea ética y el equipo energética a Cúcuta y Neiva en nuestra primera fase de socialización.



3.4 ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Otro de los componentes del Plan de Trabajo del Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios y Promoción de la Integridad que se ha continuado desarrollando con éxito es la consolidación de alianzas estratégicas que apoyan tanto la prevención como la sanción efectiva de conductas, no solo relacionadas con la corrupción, sino que en general atenten contra los principios de legalidad, transparencia y probidad administrativa.

Es así como se oficializó la creación de la Red de Asuntos Disciplinarios del Sector Minas y Energía, iniciativa que comenzó el 27 de junio de 2019 y que fue consolidada mediante la Resolución No. 4 0060 del 11 de febrero de 2020, suscrita por la Ministra de Minas y Energía.

La RED cuenta con la participación de todas las entidades adscritas del sector (ANH, CREG, SGC, IPSE UPME y ANM), en la cual realizan sesiones cada dos meses, en las que cada entidad presenta el avance de la iniciativa que cada una lidera y se generan compromisos, tratando temas de interés como:

3.3. ENERGÉTICA A LAS REGIONES

Buscando aproximar a la ciudadanía, en especial quienes pertenecen a las zonas de frontera, a los canales de denuncia, se logró, en el marco de diligencias de orden disciplinario en territorio y a través de Personerías Municipales y miembros de la cadena de distribución de combustibles, llevar información de la línea ética y el equipo energética a Cúcuta y Neiva en nuestra primera fase de socialización.

1. Conformación de la Red de Asuntos Disciplinarios del Sector de Minas y Energía Resolución 4-0060 del 11 de febrero de 2020 (Aprobación del reglamento)

2. Aplicación de los formatos disciplinarios

3. Boletín Jurídico Sectorial

4. Informe de tipologías del sector

5. Estrategias de capacitación en materia de prevención y fortalecimiento de conocimientos académicos en materia disciplinaria

6. Informe sobre las problemáticas de la estructura de las autoridades disciplinarias del sector.





Por otro lado, dentro de las alianzas estratégicas se ha establecido un esquema de colaboración con la Corporación TRANSPARENCIA POR COLOMBIA, organización de la sociedad civil líder en el mundo por su papel contra la lucha de la corrupción.

En el mes de abril de 2020 se celebró un Acuerdo Macro de Entendimiento con el propósito de tener un plan de acción entre las organizaciones que permita una gestión eficiente en la prevención y sanción de conductas relacionadas con actos de corrupción, de tal manera que a través del principio de trabajo colaborativo se logre mayor eficiencia en la gestión institucional de ambas partes.

Este acuerdo busca concretamente definir niveles de coordinación, colaboración e intercambio conjunto y recíproco con el fin de lograr un efectivo fortalecimiento de:

- (i) Las estrategias de transparencia y rendición de cuentas de la gestión general del Ministerio de Minas y Energía.
- (ii) La prevención de riesgos de corrupción en los procesos de competencia del Ministerio de Minas y Energía.
- (iii) La gestión y seguimiento de denuncias de presuntos actos de corrupción.

4. ESTRATEGIA DE EFICIENCIA EN LA INVESTIGACIÓN

Entre el 06 de septiembre de 2018 y el 17 de marzo de 2020 se adelantó la siguiente gestión disciplinaria general:

Grupo de Control Interno Disciplinario 06 de septiembre de 2018 al 17 de marzo de 2020		
Autos de apertura	Indagación Preliminar	45
	Investigación	8
	Pliego de Cargos	2
Total actuaciones		55
Auto Archivo Actuación Disciplinaria		33
Fallo Absolutorio		1
Total actuaciones		34
Diligencias	Versiones Libres	22
	Declaraciones	79
	Ampliación y ratificación Queja	1
Total Diligencias practicadas		102
Grupo de Control Interno Disciplinario procesos activos al 17 de marzo de 2020		
Última actuación	Indagación Preliminar	25
	Investigación	6
	Pliego de Cargos	2
	Cierre de Investigación	1
Total procesos activos		34

4.1 COMITÉ DE IMPULSO DISCIPLINARIO

Considerando la necesidad de hacer más eficiente la gestión de los procesos, para el año 2020 se implementó la ejecución de un Comité de Impulso de Procesal conformado por la totalidad de los abogados integrantes del Grupo de Gestión de Asuntos Disciplinarios, en el cual se invitan terceros expertos para el tratamiento de asuntos no sometidos a reserva.

El propósito de esta instancia es controlar y agilizar los procesos disciplinarios, así como formular estrategias jurídicas que garanticen la eficiencia, legalidad y oportunidad en el desarrollo de los mismos; es así como quincenalmente el comité se reúne para revisar el cumplimiento de metas y tareas a cargo de cada integrante del equipo y definir estrategias metodológicas de sustanciación, de tal manera que se tiene un control preciso sobre cada expediente disciplinario y su estado procesal actual.

Líneas metodológicas implementadas por el Comité de Impulso para hacer más eficiente la gestión de los procesos disciplinarios

- Al momento de presentar el análisis jurídico de la decisión disciplinaria, este debe ser sustentado jurídicamente con normatividad y jurisprudencia que refuerce los argumentos del abogado. o
- Mínimo dos (2) meses antes o máximo 15 días antes del vencimiento de la etapa de indagación o investigación, el encargado del proceso disciplinario deberá haber analizado la decisión de archivo, indagación o pliego, según el caso.
- Las pruebas deberán tomarse en su totalidad máximo quince (15) días antes del vencimiento de la etapa procesal respectiva.
- No deben pasar más de veinte (20) días sin impulsar los procesos disciplinarios a cargo. o Si el término de la etapa esta próximo a vencerse, el requerimiento de la información deberá especificar que la información debe remitirse en un término no inferior a ocho (8) días.
- Si el término de la etapa es amplio, el requerimiento de la información se enviará sin término. Sin embargo, si quince (15) días después no ha habido respuesta, se enviará una reiteración en la cual se especifique un término de respuesta de cinco (5) días.
- Cada oportunidad en el que haya cambio de etapa procesal, se deberá hacer exposición al equipo de disciplinarios sobre los motivos de la decisión.

5. MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA

Dicho todo lo anterior, en menester precisar que las acciones de prevención e investigación se encuentran articuladas dentro de los distintos componentes que integran el MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA, diseñado como un compromiso ético formal entre la entidad y todos sus servidores y colaboradores, para asumir obligaciones que permitan lograr los objetivos de combatir corrupción y crear una cultura organizacional sustentada en la integridad, la ética y la transparencia, cuya ejecución está en cabeza de la Secretaría General.

Esta estrategia, que se denomina MODELO DE CONTROL Y TRANSPARENCIA MCT, fue presentada a la Ministra y al Comité Directivo del Ministerio el pasado 9 de septiembre del año 2019, y parte de cuatro ejes fundamentales que irradian cualquier acción contemplada en la misma:

La ÉTICA como elemento de la conducta individual y colectiva que permite la interiorización de los conceptos y el modelo de comportamiento esperado del ciudadano que ejerce la función pública en el MME; una gerencia pública con un enfoque basada en GESTIÓN DE RIESGOS, no solo de fraude y corrupción, sino de otros riesgos propios del cumplimiento de la misión institucional, tales como el riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo y el riesgo operativo; un eje de uso y aplicación de TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN y finalmente, un eje fundamental que se denomina de PARTICIPACIÓN CIUDADANA, el cual permite que el ciudadano, la empresa privada y en general la sociedad civil sea un aliado fundamental para el cumplimiento de los objetivos.

Los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Desarrollo definen los objetivos generales de la estrategia contenida en el MCT: incrementar el número de denuncias, tener efectividad en las investigaciones, mejorar la percepción de las entidades y, como objetivo adicional incluido en el modelo, la protección de los recursos públicos bajo dos enfoques:

- i) evitar la pérdida de los recursos por conductas fraudulentas o de corrupción y,
- ii) para asignar eficientemente recursos públicos para que lleguen a la población que lo requiere y puedan cerrar las brechas de inequidad y desigualdad.

Para lograr estos tres objetivos generales, hay tres objetivos específicos, para los cuales se han diseñado acciones concretas.

1. Objetivo de Prevención

1.1 Implementación de sistemas de riesgo SARO, SARLAFT y SARFC, integrados que permiten identificar los riesgos que más impactan a la organización, lo que permitirá implementar controles efectivos y asignar recursos de manera adecuada. Se pretende evolucionar con las mejores prácticas en la gestión de riesgos. La idea es materializar este sistema integrado con el proyecto de inversión liderado por el Grupo de Participación Ciudadana y Atención al Ciudadano, para lo cual se realizarán los traslados presupuestales pertinentes durante el año 2020.

1.2 Implementación del Código de Conducta y Buen Gobierno, que permitirá contar en un cuerpo normativo el modelo de conducta del colaborador del MMW, la regulación de las relaciones con los grupos de interés, manejo de conflictos y dilemas éticos, rendición de cuentas, transparencia y publicidad de la información pública, entre otros factores. Este código se integrará con los sistemas de riesgo que se implementan en la primera acción.

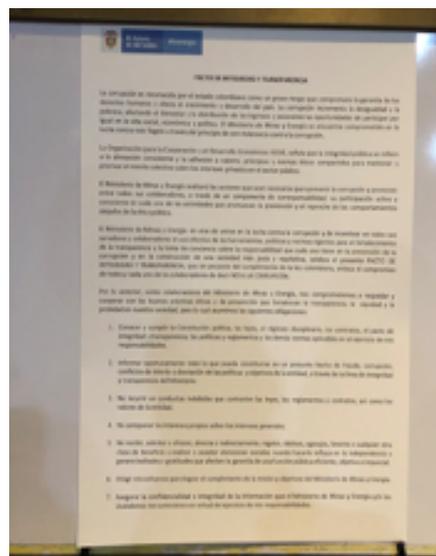
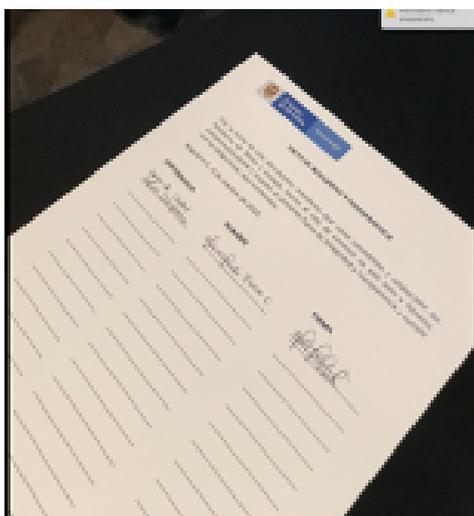
En el período de reporte correspondiente al año 2020 se cuenta con la expedición de CDP y términos de referencia que permitirán avanzar en el desarrollo de este componente.

1.3 Uso y divulgación de la Integrity App, que hace parte de la Ruta de la Integridad propuesta por el Gobierno Nacional. Es necesario señalar que las recomendaciones emitidas como consecuencia de la medición hacen parte del MCT. Esta medición fue realizada en el último trimestre del año 2019, arrojando la medición de 25 puntos de 100. Se recibieron las recomendaciones por parte del estándar, las que se encuentran contenidas dentro del Modelo de Control y Transparencia, lo que significa que la ruta trazada es adecuada para contar con un modelo robusto y efectivo de prevención de corrupción y hechos de fraude.

1.4 EQUIPO ENERGETICA. Teniendo en cuenta el uso de la semiótica para transmitir e interiorizar la estrategia en los colaboradores y sociedad civil, se crea el equipo ENERGETICA con el diseño de un personaje con enfoque sectorial. El mensaje subyacente es que todos hacemos parte del equipo y como tal ejercemos una labor común y corresponsable para fomentar la ética, integridad y legalidad. En este informe en forma precedente se reportó el avance de esta iniciativa.

1.5 Pacto de Integridad y Transparencia, diseñado como un compromiso ético formal entre la entidad y todos sus servidores y colaboradores para asumir obligaciones que permitan lograr los objetivos de decir no a la corrupción y de crear

una cultura organizacional sustentada en la integridad, la ética y la transparencia. Este pacto será divulgado y suscrito por los grupos de interés bajo el mensaje de todos hacemos parte y somos responsable en luchar contra la corrupción. A la fecha, 152 servidores públicos del Ministerio han suscrito el pacto, para lo cual se realizaron varios eventos de sensibilización durante los meses de noviembre y diciembre del año 2019. La actividad consistió en una sensibilización sobre temas asociados a prevención de corrupción y formanto de la ética; se utilizó como elemento semiótico el uso de un gel antibacterial para significar que al momento de suscribir el pacto nuestras manos se encontraban limpias lo que nos permite decir No a la Corrupción.



2. Objetivo de Detección.

2.1 Creación de la PLATAFORMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA, cuyo uso y cuya funcionalidad tiene un alcance sectorial. Son canales (web y buzón telefónico) basados en principio de mínima intervención para que el reportante tenga libertad de expresar sin intimidación, filtros o sesgos



2. Objetivo de Detección.

2.1 Creación de la PLATAFORMA DE INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA, cuyo uso y cuya funcionalidad tiene un alcance sectorial. Son canales (web y buzón telefónico) basados en principio de mínima intervención para que el reportante tenga libertad de expresar sin intimidación, filtros o sesgos. Se establece para recibir REPORTE, datos, que posteriormente y con la intervención profesional y técnica, se transformen en INFORMACIÓN, objetiva y completa, que permita, cuando a ello hubiere lugar, trasladar a las autoridades los casos verificados.

Los canales son anónimos, confidenciales y reservados, acompañados en su funcionamiento de principios de no retaliación y protección al reportante. Deberá contarse con un equipo de trabajo con profesionales especializados para la verificación, análisis e investigación de todos los reportes. La herramienta debe servir como gestor de casos de quienes harán las verificaciones y con posibilidad de analítica de información. Adicionalmente, la plataforma deberá tener dos componentes adicionales a los de reporte de hechos de fraude o corrupción. Estos corresponden al reporte de:

i) Conflictos Éticos, mediante el cual se formulan inquietudes y se recomienda al usuario la mejor conducta y,

ii) Conflictos de Interés, por el cual se declaran y resuelven específicamente los conflictos de interés. Son mecanismos de interacción con el que los ciudadanos, servidores y colaboradores podrán dar a conocer sus reportes sobre eventuales hechos constitutivos de corrupción y/o fraude.

Las características técnicas de estos instrumentos permiten la gestión profesional y eficiente de los reportes que la ciudadanía efectúa para la prevención y detección de conductas fraudulentas a nivel externo e interno. La contratación de la herramienta se realizará con recursos del empréstito del Banco Interamericano de Desarrollo, para lo cual durante el período de reporte ya se encuentran elaborados los términos de referencia y aprobación por parte del Grupo de TI y de Participación y Atención al Ciudadano.

2.2 Monitoreo y control operacional.

El MME debe controlar el acceso a la información por parte de los procesos automatizados, aplicaciones y usuarios con rol de servidores, colaboradores o terceros con base en los requisitos de negocio, requisitos de seguridad de la información y garantizando siempre los principios de mínimo acceso requerido y de segregación de funciones.



Debe establecer políticas, lineamientos e instructivos para gestionar, procesar, almacenar y transmitir la información con el fin de protegerla contra modificación y divulgación no autorizada o uso inadecuado.

Debe implementar controles de detección, prevención y alerta de posibles fugas de información, a través de los sistemas de información y de los sistemas de colaboración provistos por la entidad.

Los funcionarios, colaboradores y terceros de la entidad deben abstenerse de compartir, copiar o extraer información sin contar con las autorizaciones respectivas de acuerdo con su clasificación, incluso si la motivación es legítima.

2.3 Comité de Transparencia.

La estrategia o modelo de transparencia debe tener un gobierno con autoridad y autonomía. Será el encargado de la evaluación de informes presentados por los gestores operativos de la Plataforma de Integridad y Transparencia, de impartir instrucciones sobre el tratamiento de conflictos de interés, de promover el funcionamiento y apropiación del código de ética y buen gobierno, de aprobar las políticas de los sistemas de gestión de riesgos, aprobar y disponer los recursos para las acciones que se implementen y, en general, ejercer el gobierno transversal e integral sobre la estrategia. Se encuentra elaborado proyecto de creación del Comité, con sus integrantes, funciones y esquema de funcionamiento.

2.4 Analítica Empresarial.

Se plantea la adopción de analítica empresarial para efectuar procesos para la prevención y detección de hechos de fraude. El alcance de este proyecto parte de técnicas estadísticas, matemáticas, econométricas y de gestión de información para detectar situaciones anómalas que faciliten la identificación y análisis de nuevas tipologías.

3. Objetivo de Respuesta:

3.1 Establecer alianzas estratégicas que permitan la efectividad en las investigaciones que se reporten a las autoridades y retroalimentación y gestión del modelo. Sobre este punto vale la pena señalar que durante el primer trimestre del 2020 se realizaron gestiones con la Vicepresidencia Corporativa de Cumplimiento de Ecopetrol para poder contar para el ministerio con un Curso Virtual de Ética. Se está trabajando en la consolidación de esta idea de apoyo interinstitucional. Ya se reportó previamente el avance con Transparencia por Colombia, y se continua con el trabajo estrecho con la Secretaría de Transparencia de Presidencia de la República.

3.2 Gestión de Consecuencias.

Entendidas bajo el concepto reactivo y de reproche, para lo cual se fortalece la acción disciplinaria en el MME, y bajo el enfoque positivo de estímulo y reconocimiento de actos que propicien el fortalecimiento de la integridad y la transparencia.

3.3. Como modelo de gestión, tiene un sistema de seguimiento y mejoramiento continuo, que evite que sea estático y sea perdurable en el tiempo. El acompañamiento de Control Interno con su función de auditoría y recomendación fortalecerá este componente. La siguiente gráfica esquematiza el Modelo de Control y Transparencia que traza la estrategia de transparencia en el Ministerio:



Teniendo en cuenta el diseño del Modelo de Control y Transparencia, así como las iniciativas que se han reportado por parte del Grupo de Control Interno Disciplinario y del Grupo de Participación y Atención al Ciudadano, podemos afirmar que el Ministerio tienen avances significativos.

En efecto, es importante destacar que las actividades enfocadas a la prevención de conductas irregulares y de creación de un entorno ético y de integridad han generado impactos positivos.

La prevención está orientada a la interiorización de la ética, los valores institucionales, el comportamiento enfocado en la ausencia de conductas irregulares. Para este efecto, es necesario partir de la línea base sobre la percepción sobre la transparencia y la lucha contra la corrupción en el Ministerio de Minas y Energía. Este antecedente está referido a la encuesta realizada en el mes de febrero del año 2019 (practicada a 45 servidores y colaboradores), cuyos resultados se pueden sintetizar de la siguiente manera:



- 66% considera que existe alto grado de corrupción en el sector minero energético.
- 42% considera que hay corrupción en el MME.
- 62% considera que la corrupción se presenta en las áreas misionales.
- 93% contestó que en su dependencia no existe corrupción.
- 65% considera que el MME es transparente. 35% responde que no.
- 80% contestó que su dependencia es transparente.
- 93% de los encuestados considera que son transparentes

Entre los meses de noviembre y diciembre con ocasión de la celebración de talleres sobre conflictos de intereses, se realizaron encuestas a 142 personas entre funcionarios y contratistas, arrojando los siguientes resultados, a partir de las mismas preguntas formuladas en el mes de febrero[1]:

- 52% considera que existe corrupción en el sector minero energético.
- 29% considera que sí hay corrupción en el MME.
- 64% considera que la corrupción se presenta en las áreas misionales.
- El 89% no considera que exista corrupción en su dependencia.
- 84% considera que el MME es transparente. El 16% responde que no.
- 80% contestó que su dependencia es transparente.
- 94% de los encuestados considera que son transparentes. Un 3% respondió que no se consideraba transparente. Un 3% no sabe si es transparente.

El clima ético se define como las percepciones compartidas de los empleados sobre lo que es la acción éticamente correcta y cómo los temas éticos deben ser desarrollados.

[2] Para lograr la mayor efectividad y mejora de resultados, se espera una coherencia entre el clima y la estrategia que pretende implementar la organización.

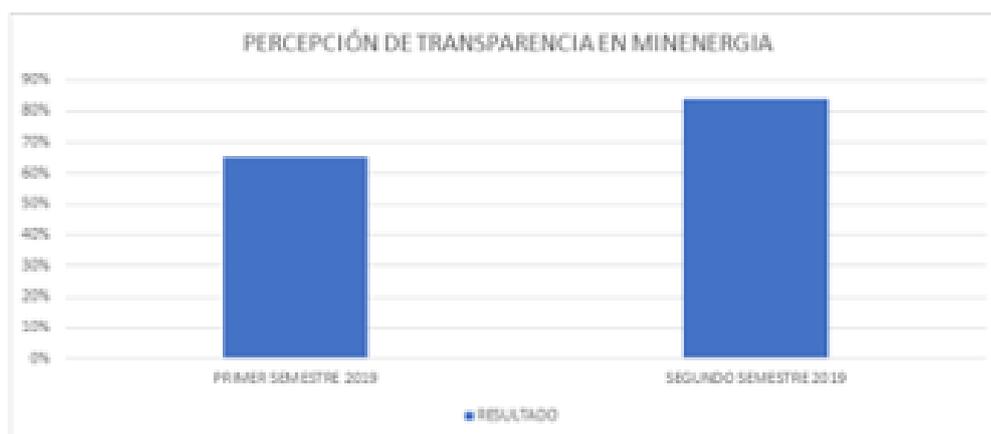
Por medio de las prácticas organizacionales, la entidad moldea las percepciones de sus empleados alineándolos con los principios éticos para que realicen conductas correctas, por tanto este enfoque debe ser la base de una estrategia de integridad y transparencia. Comparativamente, podemos afirmar que en un lapso de 9 meses o menos, si se tienen en consideración que desde julio de 2019 se empezó a trabajar en la visibilidad de acciones concretas[3], se presenta una mejora en la percepción que existe entre los funcionarios y colaboradores del Ministerio de Minas y Energía sobre la transparencia y la corrupción.

Sé formularon preguntas adicionales que serán insumo para la determinación de actividades dentro de la estrategia. Cita de Cullen y Víctor efectuada en el artículo Clima ético en una entidad del estado. Revista Diversitas No 1 2014. Gustavo E. Gómez y Ana C Manrique. Inició con la activación de la línea ética, y posteriormente con las tareas propias de la consultoría de transparencia y las instrucciones dadas por Secretaría General y el despacho de la Ministra.

En efecto, existe una disminución del 14% en la opinión de quienes consideran que existe corrupción en el Sector Minero Energético. Se pasó de un 42% al 29%, es decir, hubo un descenso del 13% de la opinión entre quienes consideran que en el Ministerio de Minas y Energía existe corrupción.



Por otra parte, hubo un incremento en la percepción de transparencia en el Ministerio, pasando del 65% al 84%.



Estos comparativos de la opinión de los servidores y colaboradores del Ministerio, confirman el mejoramiento de la percepción, pero también reflejan que el trabajo sobre la estrategia de transparencia, los esfuerzos de creación de la línea ética y la creación y lanzamiento del Equipo ENERGÉTICA, la suscripción del Pacto de Integridad y transparencia y el trabajo sobre conflicto de intereses, han generado un impacto positivo.