

ACTA REUNIÓN

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

FECHA: Bogotá, 02 de agosto de 2022

HORA: De las 8:00 a.m. a las 4:00 p.m.

LUGAR: Sesión virtual

ASISTENTES:

Claudia Marcela Escobar Oliver - Secretaria General y Presidente del Comité
 Miguel Lotero Robledo - Viceministro de Energía
 Sandra Rocío Sandoval Valderrama - Viceministra de Minas
 Sara Vélez Cuartas - Directora de Hidrocarburos
 Tatiana Lorena Aguilar Londoño - Directora de Minería Empresarial
 Cristian Andrés Díaz Duran - Director de Energía Eléctrica
 Paola Galeano Echeverri - Jefe de Oficina Jurídica
 Julián Antonio Rojas Rojas - Jefe de la Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales
 María Paula Moreno Torres - Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales:
 Sandra Milena Rodríguez Ramírez Subdirectora de Talento Humano
 Julián Eduardo Páez Gil Subdirector Administrativo y Financiero
 Bibiana Andrea Cuartas Torres - Jefe Oficina de Planeación y Gestión Internacional y Secretaria Técnica del Comité

AUSENTES

Ercilia María Monroy Sánchez - Directora de Formalización Minera

ORDEN DEL DÍA

| N.º | TEMA | ALCANCE |
|-----|---|-----------------|
| 1. | Verificación del Quorum | |
| 2. | Rediseño del Sistema de Gestión de Calidad - Mapa de procesos Política y Objetivos de Calidad | Para aprobación |
| 3. | Modificación al Plan Estratégico de Talento Humano | Para aprobación |
| 4. | Resultados del FURAG vigencia 2021. | Informativo |
| 5. | Sendas de valor a intervenir en 2022 | Informativo |
| 6. | Avance de la Política de Integridad y Transparencia del Sector Minero Energético | Informativo |
| 7. | Recomendaciones de la gestión documental. | Informativo |

| N.º | TEMA | ALCANCE |
|-----|---|-------------|
| 8. | Avance del Concurso de Méritos Nación 3 | Informativo |
| 9. | Medidas nuevas formas de trabajo | Informativo |
| 10. | Varios y comentarios | Informativo |

DESARROLLO

Mediante convocatoria del 28 de julio de 2022, se envió citación a los miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para participar en su segunda sesión de la vigencia, mediante ésta citación se remitió la presentación a desarrollar con el fin de ser consultada previamente y la cual forma parte integral del acta.

1. Verificación del quórum

En cumplimiento de la Resolución 4-0011 del 10 de enero de 2020, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD está conformado por los siguientes integrantes que tienen voz y voto y cuentan para el quórum:

Claudia Marcela Escobar Oliver - Secretaria General
Miguel Lotero Robledo - Viceministro de Energía
Sandra Rocío Sandoval Valderrama - Viceministra de Minas
Sara Vélez Cuartas - Directora de Hidrocarburos
Tatiana Lorena Aguilar Londoño - Directora de Minería Empresarial
Ercilia Monrory – Directora de Formalización Minera
Cristian Andrés Díaz Durán - Director de Energía Eléctrica
Paola Galeano Echeverri - Jefe de Oficina Jurídica
Julián Antonio Rojas Rojas - Jefe de la Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales
María Paula Moreno Torres - Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales:
Sandra Milena Rodríguez Ramírez Subdirectora de Talento Humano
Julián Eduardo Páez Gil Subdirector Administrativo y Financiero

Verificada la asistencia de los convocados, se evidenció que se contó con el quorum necesario con la participación de doce (11) miembros, de los doce (12) integrantes del Comité que tienen voz y voto.

2. Rediseño del Sistema de Gestión de Calidad – Mapa de Procesos, Política y objetivos de Calidad

Mapa de procesos

Se presentó para aprobación del comité Institucional de Gestión y Desempeño el nuevo Mapa de Procesos diseñado el cual es resultado de un ejercicio interactivo entre las diferentes dependencias que inició en la vigencia 2021. Este nuevo Mapa de Procesos está basado en la actualidad organizacional, así como en el cumplimiento normativo.

| | | |
|--|----------------------------------|--|
|  <p>El futuro es de todos Minenergía</p> | <h1>FORMATO ACTA DE REUNIÓN</h1> | <p>Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME</p> <p>AG-F-09</p> <p>18-04-2022 V-1</p> |
|--|----------------------------------|--|

En el nuevo Mapa de Procesos que se presenta ante el Comité se establecen 17 procesos, identificando la interacción de éstos, mostrando como elementos de entrada las necesidades y expectativas de los ciudadanos y grupos de valor, así como los elementos de salida que corresponde a los los ciudadanos y grupos de valor satisfechos.

Esta nueva estructura no contempla el tipo de proceso “especiales”, adicionalmente los procesos misionales se enmarcan en la gestión de cada una de las grandes actividades que hacen parte del objetivo Institucional de la entidad, es decir, la gestión de hidrocarburos, gestión minera y gestión de la energía, acompañados del relacionamiento con el ciudadano y grupos de valor.

Políticas de Gestión de Calidad 2022

Se presenta para aprobación una nueva Política del Sistema de Gestión de Calidad, la cual es:

“El Ministerio de Minas y Energía de Colombia establece su compromiso con el aprovechamiento sostenible de los recursos mineros energéticos en el territorio nacional y la gobernanza para la transformación del país, mediante la formulación y adopción de políticas, regulaciones y reglamentaciones que satisfacen las necesidades de los ciudadanos, partes interesadas y el cumplimiento de los requisitos del sistema de gestión de calidad.

Para el cumplimiento de sus propósitos, el Ministerio cuenta con directrices efectivas de comunicación, información, talento humano e interacción interna y externa para la prestación de sus servicios y la atención en las diversas regiones del país, teniendo en cuenta las buenas prácticas ambientales y sociales, en el marco del desarrollo tecnológico institucional y la gestión del conocimiento y la innovación, permitiendo el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Calidad de la Entidad.”

A lo anterior se explica, que la política debe ir alineada con el direccionamiento estratégico y la misionalidad de la Entidad, así como la búsqueda del cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, junto con los demás requisitos aplicables, en pro de la mejora continua del SGC.

Po otra parte, se presenta para aprobación los objetivos de calidad, los cuales son la herramienta operativa que permite materializar la política, por ende, existe una relación directa entre la política y los objetivos propuestos a continuación:

1. *Satisfacer las necesidades de los ciudadanos y partes interesadas.*
2. *Asegurar el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Calidad.*
3. *Fortalecer la comunicación, información, el talento humano y la interacción interna y externa del Ministerio de Minas y Energía asegurando una adecuada atención en las diversas regiones del país.*
4. *Aplicar buenas prácticas ambientales y sociales en todas las actividades y procesos del Ministerio de Minas y Energía.*
5. *Incorporar Tecnologías de punta a la gestión del Ministerio de Minas y Energía.*
6. *Promover la Gestión del Conocimiento y la Innovación en el Ministerio de Minas y Energía.*

| | | | |
|--|--------------------------------|--|--|
|  El futuro es de todos Minenergía | FORMATO ACTA DE REUNIÓN | |  Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME |
| | AG-F-09 | | |
| | 18-04-2022 | | V-1 |

7. *Mejorar continuamente el Sistema de Gestión de calidad.*

3. Modificación al Plan Estratégico de Talento Humano

Teniendo en cuenta que este Comité realiza la aprobación de los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018 y además, que la Gestión del Conocimiento y la Innovación hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como una de sus políticas, se sometió a consideración la aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano donde se establece el plan de acción de Gestión del Conocimiento y la innovación para poder cumplir con esa iniciativa y tener las acciones a desarrollar durante el tiempo restante de la vigencia. Cabe resaltar que, la Política no contaba con un líder formal, ya que se realizaban actividades independientes en cada una de las dependencias; sin embargo, la Subdirección de Talento Humano asumió el liderazgo de la Política, como fue acordado en el anterior Comité, por tanto se resalta la importancia de la alineación del Plan de Acción del Conocimiento y la Innovación con el Plan Estratégico de Talento Humano.

4. Resultados del FURAG vigencia 2021

Se presentó de manera informativa al Comité los resultados del Formulario Único de Reporte y Avances de Gestión - FURAG para la vigencia 2021, donde se evidencia el cumplimiento de la meta de Gobierno, la cual fue aumentar en 10 puntos la calificación durante el cuatrienio. De esta manera, en 2018 se obtuvo por parte de la entidad una calificación 79.1 y para 2021 se obtuvo 90.2, aumentando la calificación 11.1 puntos.

Así mismo, se especificó que todas las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y gestión aumentaron para la entidad en su calificación, siendo Gestión para Resultados la que más aumentó, con una variación de 14,8 puntos de 2018 a 2021.

Con respecto a las políticas, la de Gobierno Digital obtuvo un cumplimiento 99.7% siendo la política con la calificación más alta del Ministerio, en general, todas las políticas aumentaron en su calificación con respecto a 2020, exceptuando la Política de Racionalización de Trámites ya que disminuyó en 10.4 con respecto a 2020.

5. Sendas de valor a intervenir en 2022

Se informa al Comité que este proyecto inició en 2020 por iniciativa de Secretaría General y de la Oficina de Planeación y Gestión Internacional buscando optimizar los procesos y ejecutar mejoras de gran impacto a los mismos. Así a la fecha se han intervenido cuatro sendas:

- Subsidio de energía y gas.
- Requerimientos que recibe la dirección de hidrocarburos
- Proyectos de acceso a energía eléctrica
- Mejoramiento de la gestión de las PQRS en la Dirección de Energía

Una senda de valor es un conjunto de acciones o actividades ejecutadas por personas y/o herramientas tecnológicas que generan un entregable para un cliente interno o externo. En la senda se analiza el camino que se recorre desde que el cliente realiza alguna solicitud hasta que

lo obtiene de forma satisfactoria. Para llevar a cabo el cumplimiento de estas sendas, se pueden involucrar varias dependencias o hasta varios procesos y el objetivo es que se pueda entrar a valorar cada una de esas actividades por medio de entrevistas y talleres que se tienen planeados en esta metodología, para lograr esa optimización de los procesos a nivel institucional.

La primera senda de valor intervenida fue una reestructuración completa al Grupo de Supervisión de la Dirección de Energía Eléctrica que se creó en 2018 separándose del Grupo de Fondos, principalmente por un tema de carga de actividades, ahora Fondos se dedica a los procesos de asignación de recursos a los proyectos principalmente, pasando a un proceso de suscripción y se firman los contratos donde entra a funcionar el Grupo de Supervisión. A hoy se hace supervisión a 610 contratos en sus diferentes fases.

Así pues, los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

- **Estructuración del procedimiento de supervisión:** Mejora en la relación y entendimiento entre los grupos que interactúan en el procedimiento de supervisión de proyectos de energía eléctrica.
- **Acuerdos de Niveles de Supervisión – Procedimiento de Supervisión SAF-DEEV V1 14-12-2021:** Estandarización de procedimientos entre los grupos que interactúan en el procedimiento de supervisión de proyectos de energía eléctrica, definiendo lineamientos y tiempos de respuesta.
- **Generación de reportes:** Automatización de manejo de base de datos, así como de generación de informes automáticos soporte del proceso de supervisión, simplificando interacción y agilizando tiempos.
- **Tableros de control:** Establecimiento de tableros de control global y específico de indicadores e información relevante de los contratos objeto de supervisión de la Dirección de Energía Eléctrica.

Para continuar con el proyecto de sendas de este año, se establecieron los siguientes procesos para ser intervenidos y optimizados:

- Creación y habilitación de usuarios en los diferentes aplicativos de la entidad con los cuales realiza sus funciones: Desde la solicitud por parte de Talento Humano, Contractual y/o el jefe directo, para la creación del usuario con los permisos asignados en cada uno de los aplicativos de la entidad.
- Contratación de servicios profesionales de apoyo a la gestión: Desde la revisión de los estudios previos hasta la adjudicación de los contratos.

6. Avance de la Política de Integridad y Transparencia del Sector Minero Energético.

Se informa que esta Política busca establecer un marco de acción que permita garantizar acciones de acceso a la información veraz, comprensible y oportuna de las actividades y la información que produce el sector minero energético a través de instrumentos, herramientas, la rendición de cuentas y la consolidación de una cultura de la integridad en el sector, esto con el fin de fortalecer esos ejercicios de confianza y contribuir a la toma de decisiones informada por parte de los distintos grupos de interés que hacen parte del sector. Esta es una política que se ha socializado en diferentes instancias y a diferentes grupos jerárquicos del Ministerio.

Se indica que de manera conjunta con el equipo de transparencia que lidera la Secretaría General, se han obtenido avances en acciones planteadas, como por ejemplo el fortalecimiento del buzón de integridad y transparencia, la constitución de la línea ética, todo lo relacionado con la mesa de integridad de transparencia sectorial, donde participan las distintas entidades adscritas, la promoción del nuevo código de integridad del gobierno, control al conflicto de intereses, el plan anticorrupción, el diseño de una nueva página web y lo adelantado a través de la estrategia de EITI a nivel nacional donde se espera establecer toda la estrategia de diálogo en diversos territorios.

Así, se construyó la Política de Transparencia e Integridad en el Sector Minero y Energético, sobre los cuáles se han establecido ajustes de indicadores y metas, consolidación de apoyos con cooperantes internacionales como lo ha sido con GIZ y con el programa de juntos por la transparencia de USAID. Se resalta que se están definiendo actividades puntuales en el corto, mediano y largo plazo, y se realizará divulgación de la Política de Transparencia del Sector en la página web y a través de diferentes medios de comunicación.

A continuación, los pasos a seguir con la implementación de esta Política:

- Revisión indicadores, metas y responsables de la PTISME.
- Identificación de actividades a realizar en cada oficina relacionadas con la política.
- Identificación de avances en temas de transparencia
- Implementación y desarrollo de actividades planteadas en la PTISME 2022.
- Divulgación y socialización de la PTISME a los actores del sector.
- Socialización de lineamientos por parte del MME a entidades territoriales y empresas.
- Acompañamiento del MME a entidades territoriales y empresas.

Para este año se plantearon preliminarmente unos indicadores y unas metas en donde se espera lograr las 17 metas durante el 2022 de las 68 metas establecidas en el periodo 2022-2025. A continuación, se establecen las metas a tratar en 2022:

Transparencia

- Construir lineamientos para la consolidación de información en las empresas del sector.
- Identificar la información que deben ser divulgados por el MME con relación a renta extractiva.
- Construir lineamientos para divulgar información sobre inversión social contractual y voluntaria en empresas.
- Generar recomendaciones sobre canales de información y lenguaje claro para el MME.
- Coordinar una oferta de capacitación en temas de transparencia con todos los actores del sector.
- Capacitar a funcionarios y funcionarias para interlocución con los grupos de interés en el Ministerio.

Rendición de cuentas

- Incluir las respuestas a las solicitudes realizadas por grupos de interés en la rendición de cuentas del Ministerio.

| | | |
|--|----------------------------------|---|
|  <p>El futuro es de todos Minenergía</p> | <h1>FORMATO ACTA DE REUNIÓN</h1> | <p>Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME</p> <p>AG-F-09</p> <p>18-04-2022 V-1</p> |
|--|----------------------------------|---|

- Construir lineamientos para facilitar la construcción de respuestas a solicitudes en la rendición de cuentas para entidades territoriales.
- Promover estrategias de estímulo para la participación de los grupos de interés en el marco de la rendición de cuentas del MME.
- Generar lineamientos para la elaboración de informes de gestión basados en estándares internacionales para empresas del sector.

Integridad

- Construir lineamientos sobre buenas prácticas.
- Generar un espacio anual para la prevención de la corrupción en el MME.
- Fortalecer los canales de denuncia de posibles hechos de corrupción en el MME.
- Capacitar sobre normativa anticorrupción e integridad cada año en el MME.
- Construir lineamientos para la formalización de denuncias y temas de anticorrupción para empresas del sector.
- Construir lineamientos sobre políticas antisoborno y prevención orientados a empresas del sector.
- Capacitar en estrategias empresariales en materia antisoborno en la cadena de valor.

7. Recomendaciones de la gestión documental.

Teniendo en cuenta la experiencia con la implementación del Sistema de Gestión de Documentos de Archivo SGDEA en el Sistema ARGO, se ha logrado capturar información a partir de la gestión documental y efectuar la validación diaria correspondiente, y se resalta que hay una dificultad al respecto a partir de la recuperación de información tanto física como electrónica, a lo anterior, se establece como efectos indirectos, posibles sanciones al MME por incumplimiento en la adopción de lineamientos para la gestión de documentos electrónicos y no garantizar la conservación y preservación de la información física y electrónica. Así mismo, como efectos directos se establece el bajo estado de madurez de la SGDEA en el MME, incremento sin control de la producción documental, incremento de tiempos de respuesta a las consultas y sistemas de información sin integración.

Por otra parte, las causas indirectas identificadas son el desconocimiento de las bondades de la herramienta en términos de una buena gestión documental por parte de los usuarios.

Desde el Grupo de Relacionamiento con el Ciudadano y Gestión de la Información, se plantean las siguientes alternativas basadas en el aplicativo ARGO a fin de dar solución a la problemática establecida anteriormente:

- Capacitación para aclarar dudas frente al uso del aplicativo.
- Uso de la plataforma Moodle, cargando cursos interactivos para toda la entidad encaminados a la apropiación del aplicativo ARGO.
- Buscar apoyo de la alta dirección a fin de dar la importancia que merece el sistema, el impacto negativo que tiene el no implementarlo y el impacto positivo al usar a cabalidad y de forma correcta las funcionalidades.

| | | | | | | |
|--|----------------------------------|--|---------|--|------------|-----|
|  | <h1>FORMATO ACTA DE REUNIÓN</h1> | <div style="text-align: right;">  Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Minas y Energía, SIGME </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">AG-F-09</td> </tr> <tr> <td style="width: 50%;">18-04-2022</td> <td style="width: 50%;">V-1</td> </tr> </table> | AG-F-09 | | 18-04-2022 | V-1 |
| AG-F-09 | | | | | | |
| 18-04-2022 | V-1 | | | | | |

- Socializar las Tablas de Retención Documental alrededor de toda la entidad, a los colaboradores para que realiza una correcta clasificación de los documentos en cuento a serie, subserie, tipo documental y su respectivo expediente.

8. Avance del Concurso de Méritos Nación 3

La Subdirección de Talento Humano informa que el concurso de méritos Nación 3 publicó 2.109 vacantes a nivel nacional donde participaron diferentes entidades del orden nacional, y que el Ministerio de Minas y Energía sacó a concurso 145 empleos provistos en calidad de encargo o en provisionalidad. Este proceso se viene trabajando desde 2017; sin embargo, la convocatoria se dio el año pasado y las fases que se han adelantado hasta el momento son las siguientes:

- Inscripción
- Verificación de requisitos mínimos
- Pruebas escritas
- Publicación de resultados preliminares de las pruebas escritas

Las actividades pendientes por ejecutar son las siguientes:

- Publicación de los resultados definitivos
- Valoración de antecedentes
- Publicación de las listas de legibles
- Nombramientos

9. Medidas nuevas formas de trabajo

Se informa al Comité que mediante la resolución 40145 del 2022 de abril el Ministerio adoptó el nuevo protocolo de bioseguridad el cual se mantiene vigente, a pesar de que a partir del pasado 30 de junio de 2022 se terminó la emergencia sanitaria, allí se establece que el uso del tapabocas no es obligatorio en las instalaciones del Ministerio; sin embargo, se recomienda su uso, igualmente se suspendió el reporte diario de condiciones de salud; no obstante, las personas que presenten síntomas los reportan directamente al correo electrónico de talento humano, allí se hace un seguimiento a cada uno de los casos. De igual manera, se continúa con el aislamiento en casa si se presentan síntomas respiratorios complejos, principios de gripa o estornudo, informando el jefe inmediato e informando a talento humano.

Por otra parte, se encuentra en revisión alternativas de trabajo a mediano y largo plazo, adicionalmente, se está a la espera de la nueva reglamentación de teletrabajo que está sacando el Ministerio de Trabajo y con esto iniciar la implementación pertinente en el Ministerio de Minas y Energía.

10. Varios y comentarios

La Dirección de Energía Eléctrica realizó requerimiento de recurso humano para su dependencia, ya que cuentan con insuficiente número de personal para las múltiples actividades que allí se desarrollan con el fin de dar cumplimiento a las funciones y requerimientos de esta dependencia misional.

La Subdirección de Talento Humano, indica que teniendo en cuenta los lineamientos actuales de gobierno y una vez lleguen los nuevos lineamientos respecto a los rediseños institucionales o austeridad del gasto para vinculación de nuevo personal, se validará esta necesidad con la Dirección de Energía Eléctrica; no obstante, por ahora entre estas dos dependencias se revisará la posibilidad de plantear que con algunos empleos que se encuentran vacantes en la Dirección se puedan subsanar por lo menos algunas de estas necesidades.

11. Aprobación de temas

Surtido el proceso de presentación de los temas a considerar de acuerdo con la agenda, y el análisis correspondiente para aprobación o validación, los miembros del Comité emitieron su votación así:

| MIEMBRO DEL COMITÉ | MAPA DE PROCESOS | POLÍTICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD | PETH |
|--|------------------|---------------------------------|------|
| Secretario General | SI | SI | SI |
| Viceministro de Energía | SI | SI | SI |
| Viceministro de Minas | SI | SI | SI |
| Director de Hidrocarburos | NO | NO | SI |
| Director de Minería Empresarial | SI | NO | SI |
| Director de Energía Eléctrica | SI | SI | SI |
| Jefe de Oficina Jurídica | SI | SI | SI |
| Jefe de la Oficina de Asuntos Regulatorios y Empresariales | SI | SI | SI |
| Jefe de la Oficina de Asuntos Ambientales y Sociales | SI | SI | SI |
| Subdirector de Talento Humano | SI | SI | SI |
| Subdirector Administrativo y Financiero | SI | SI | SI |

De acuerdo con lo anterior, y por mayoría de votos los temas y documentos que se someten a aprobación fueron aprobados, sin embargo se abordará de manera independiente con los líderes de proceso que indicaron voto negativo, para profundizar en su retroalimentación.

Los soportes individuales de cada uno de los documentos sometidos a consideración del Comité y la presentación realizada hacen parte integral de la presente acta.

12. Compromisos

| Nº | Compromiso | Responsable | Fecha |
|----|---|---|------------|
| 1 | Realizar mesas de trabajo para la revisión y entendimiento de la política y objetivos aprobados | Oficina de Planeación y Gestión Internacional | 15/11/2022 |
| 2 | Revisión de vacantes de la Dirección de energía para subsanar requerimiento de personal | Dirección de Energía | 15/11/2022 |

| | | | |
|---|---|--|------------|
| | | Subdirección de Talento Humano | |
| 3 | Elaboración de plan de actividades para el fortalecimiento de la gestión documental | Grupo de Relacionamento con el Ciudadano y Gestión de la Información | 15/11/2022 |


BIBIANA ANDREA CUARTAS TORRES
Jefe Oficina de Planeación y Gestión Internacional (E)
Secretaria Técnica

Anexos: Presentación Power Point Comité Institucional de Gestión y Desempeño (38 folios).
 Convocatoria (1 folio).

Elaboró: Marcela Amaya

Revisó: Aida Marcela Nieto P 